

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH
PERUSAHAAN KARENA KECELAKAAN KERJA BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Di susun oleh :

KIKI RIZKY HARDIANSYAH

41151010150029

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai

Gelar Sarjana Hukum

Civil Law



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA**

BANDUNG

2020

**DISCONTINUATION OF WORK RELATIONSHIP BY THE COMPANY
DUE TO WORK ACCIDENT BASED ON LAW NO. 13 OF 2003
CONCERNING LABOR**

FINAL PROJECT

By :

KIKI RIZKY HARDIANSYAH

41151010150029

Presented as one of the conditions for getting the Degree of Bachelor of Law at

Langlangbuana University

Program Kekhususan : Hukum Keperdataan



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA
BANDUNG
2020**

PEMBIMBING

Dr. Hj. Yeti Kurniati, S.H., M.H.

DEKAN

Dr. Hj. Hernawati RAS, S.H., M.Si.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kiki Rizky Hardiansyah
Nomor Pokok Mahasiswa : 41151010150029
Jenis Penulisan Tugas Akhir : Skripsi
Judul Penulisan Tugas Akhir : **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN KARENA KECELAKAAN
KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa Tugas Akhir ini plagiat, saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar, sehat wal’afiat, dan tanpa tekanan dari manapun.

Yang menyatakan,

KIKI RIZKY HARDIANSYAH
41151010150029

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak sesuai dengan aturan. Ketentuan Hukum dibuat untuk menjadi pelindung bagi pekerja/buruh dan membatasi pengusaha untuk tidak bersikap sewenang-wenang atas kekuasaannya. Bagi Para pihak yang memang akan melakukan pemutusan hubungan kerja. Permasalahan yang akan dibahas kali ini adalah tentang pemutusan hubungan kerja yang mana tidak sesuai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan peraturan perundang-undangan. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan PT Garuda Indonesia dan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Metode pendekatan yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini adalah metode penelitian yuridis normatif, dengan tujuan untuk menganalisis permasalahan yang dilakukan dengan mengkaji penelitian hukum dengan memadukan bahan hukum tertulis khususnya yang berhubungan tentang Ketenagakerjaan. Spesifikasi penulisan dalam skripsi data sekunder berupa tentang pemutusan hubungan kerja dan upaya hukum apabila terjadinya pemutusan kerja sepihak, dan dengan cara analisis yuridis kualitatif yang menghasilkan kesimpulan.

Hasil penelitian skripsi ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan PT Garuda Indonesia dapat berakibat batal demi hukum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan yang mana pemutusan hubungan kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja batal demi hukum sehingga dianggap belum pernah dilakukan PHK..

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Hubungan Kerja.

ABSTRACT

Termination of employment between the entrepreneur and the worker / laborer that is not in accordance with the regulations. Legal provisions are made to serve as a protector for workers / laborers and limit employers from acting arbitrarily on their power. For parties who are indeed going to terminate their employment. The issue that will be discussed this time is about termination of employment in which the termination of employment carried out by the company is not appropriate with the laws and regulations. The purpose of this research is to find out about the termination of employment at the company PT Garuda Indonesia and legal remedies that can be taken by workers / laborers who have been unilaterally terminated.

The approach method used by the author in compiling this thesis is a normative juridical research method, with the aim of analyzing the problems carried out by examining legal research by combining specific written legal materials related to employment. The writing specifications in the secondary data thesis are in the form of termination of employment and legal remedies in case of unilateral termination, and by means of qualitative juridical analysis which results in conclusions.

The results of this thesis research can be concluded that the unilateral termination of employment by the company PT Garuda Indonesia can result in legal nullification in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, where the termination of employment is contrary to statutory regulations resulting in termination of employment. null and void so it is deemed that the dismissal has never been carried out ..

Keywords: Termination of Employment, Employment Agreement, Employment Relations.

KATA PENGANTAR

Segala ucapan puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena atas Rahmat dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.

Adapun judul skripsi yang diambil penulis adalah **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PT GARUDA INDONESIA KEPADA PRAMUGARI SAAT MENGALAMI KECELAKAAN KERJA YANG DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**. Penulisan dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari keterlibatan berbagai pihak dalam memberikan bimbingan, dorongan, dukungan serta bantuan kepada penulis, kepada semuanya penulis ucapkan banyak terimakasih.

Pada kesempatan ini dengan segala hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Hj. Yeti Kurniati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing, karena beliau dengan kesabaran dan ketulusannya memberikan petunjuk, bimbingan, dan arahnya dalam penulisan skripsi ini, dan ditengah kesibukannya bersedia meluangkan waktu. Atas segala pengorbanannya yang tulus dan ikhlas, penulis mengucapkan rasa hormat dan banyak terimakasih.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. R. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Langlangbuana Bandung.
2. Ibu Dr. Hj. Hernawati Ras, S.H., M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
3. Ibu Eni Dasuki Suhardini, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung dan Dosen Pembimbing Penulis.
4. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
5. Bapak Dani Durahman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
6. Ibu Dini Ramdania, S.H., M.H., selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum
7. Bapak Rahmat, S.H., M.H., selaku Ketua Lab. Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
8. Bapak Sugeng Rahardja, S.H., M.H., selaku Dosen Wali Penulis.
9. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
10. Staf Perpustakaan Universitas Langlangbuana.

Para Sahabat terbaik Tahun Angkatan 2015 dan atau kelas A3 Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung. Teman-teman kelas A3 Fakultas Hukum yang selalu memberikan semangat dalam belajar. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata Mahasiswa (KKN-M) kelompok 03 di Desa Cipatik Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat.

Teman-teman Habent Nagent yang selalu menyuruh menyantai dalam mengerjakan skripsi ini Khususnya kepada Irfan, dhio, tyo, kimung, akew, larson, uzi, dan hilmi, teman-teman nongkrong di kantin yang sering dalam berdiskusi, Niko, Ragil, Afrizardi, Ilyasa, Fauzy, Adul, Rommy, Raka, Bunga, Ronald, Haqi dan Rey Teman-teman SMK 1 Angkasa Lanud Sulaiman Khususnya jurusan Rekayasa Perangkat Lunak semasa bersekolah dulu.

Keluarga besarku yang selalu mencintai serta menyayangiku yang tak hentinya mendo'akan, agar penulis berada dalam jalur kebenaran dan kesuksesan Secara khusus ucapan terimakasih tak terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tuaku, Ibuku tercinta Iis Haryati yang selalu memberikan do'a yang tak pernah putus dan senantiasa bisa membiayai saya sampai saat ini, dorongan moril serta selalu mengingatkan untuk selalu taat beribadah, dan juga Ayah Ade Setiawan yang senantiasa memberikan berupa moril dan materill sampai sekarang saat ini. .

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan, sehingga dapat menjadi referensi di bidang ini. Atas segala kebaikan yang diberikan, penulis berdo'a semoga amal baik yang diberikan mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah S.W.T.

Bandung, 22 Oktober 2020

Kiki Rizky Hardiansyah

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....

DAFTAR ISI.....

BAB I PENDAHULUAN.....

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Kerangka Pemikiran.....	9
F. Metode Penelitian	11

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN, HUBUNGAN KERJA, PERJANJIAN KERJA DAN PHK

A. Hukum Ketenagakerjaan.....	16
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	16
2. Pengertian pengusaha.....	19
B. Hubungan Kerja	20
1. Unsur Hubungan kerja	21
2. Kewajiban Para Pihak	23
C. Perjanjian Kerja.....	24
1. Syarat sahnya Perjanjian Kerja	26
2. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja	26
3. Pengelompokan Perjanjian Kerja.....	27
4. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	34
D. Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Hak-Hak Pekerja/Buruh.....	34

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	35
2. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	35
a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum.....	36
b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan	37
c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pkerja/Buruh	37
d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha.....	40
3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	43
a. Prosedur PHK secara umum	43
b. Prosedur PHK oleh Pengusaha	44
c. Prosedur PHK oleh Pekerja/buruh	46
4. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja.....	48

BAB III PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN SECARA SEPIHAK

A. Contoh Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT Garuda Indonesia	49
B. Contoh Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT Nirwana alabare Garment.....	50

BAB IV PENERAPAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN

A. Penerapan Pasal 153 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak.....	53
B. Upaya yang dilakukan oleh Tenaga Kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.....	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

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

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KETANGAKERJAAN, HUBUNGAN KERJA, PERJANJIAN KERJA DAN PHK

A. Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan, dahulu disebut hukum perburuhan atau dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*, juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai sudut pandang masing-masing ahli hukum.

Moolenar dalam Asikin (1993:2) menyebutkan bahwa :

Hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.¹⁾

Istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, penulis berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan. Hal ini juga sejalan dengan penamaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bukan undang-undang perburuhan.

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

¹⁾Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 4

pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” pengertian ini jelas mencakup sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan. usia kerja dalam Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan minimal 15 tahun (pasal 69).

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1996 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁾

Pengertian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payman J. Simanjuntak (1985:2) bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.³⁾

Tenaga kerja terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha tetapi yang lebih sering di gunakan atau yang lebih populer yaitu pekerja/buruh untuk sebutak kelompok tenaga kerja, istilah pekerja dalam praktik sering di pakai untuk menunjukan status hubungan

²⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Graha Rafindo Persada, 2014, hlm .27.

³⁾ *Ibid.*

kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borong, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya.⁴⁾

Istilah buruh sejak dulu diidentikan dengan pekerja kasar, pendidikan rendah, dan pendidikan yang rendah, dan penghasilan yang rendah pula (Budiono, 1995: 1). Bahkan pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor atau semacamnya, yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah di bawah pengusaha. padahal, keberadaan buruh sangatlah penting artinya bagi kelangsungan perusahaan.⁵⁾

Pekerja memiliki pengertian sangat luas, istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diidentikan dengan pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor, contoh karyawan bank dan sebagainya. sedangkan istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan, yakni pegawai negeri, sebagaimana atas Undang – Undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1947 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian.⁶⁾

pengertian tenaga kerja tersebut jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam undang-undang yang lahir yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh/pekerja yang disejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti menjadi istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena

⁴⁾ Abdul Khakim, *op.cit*, hlm.1.

⁵⁾ *Ibid.*

⁶⁾ *Ibid.*

itulah pada Orde Baru Serikat Buruh diganti dengan istilah Serikat Pekerja. Serikat pekerja pada saat itu sangat setralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak respons terhadap aspirasi buruh. Itulah sebabnya ketika RUU serikat Buruh/Pekerja dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah ini, dari pemerintah menghendaki istilah pekerja, sementara dari kalangan buruh/pekerja menghendaki istilah buruh karena trauma pada masa lalu dengan istilah pekerja yang melekat pada istilah serikat pekerja. Pada saat itu serikat pekerja dikendalikan untuk kepentingan pemerintah, akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.⁷⁾

2. Pengusaha

Pengertian Pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang sebelumnya menggunakan istilah Majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian perselisihan perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah “orang atau badan hukum yang memperkejakan buruh”.⁸⁾

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Menjelaskan pengertian Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

⁷⁾Lalu Husni, *op,cit.*, hlm.31.

⁸⁾*Ibid.* Hlm 47

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.⁹⁾

Sedangkan pengertian Perusahaan (Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, lihat pula Pasal 1 butir 7 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004) adalah:

- a. Setiap bentuk usaha berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik orang negara yang memperkejakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha usaha lain yang mempunyai pengurus atau memperkejakan orang lain dengan pembayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa pengertian pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organya.¹⁰⁾

B. Hubungan Kerja

Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkejakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

⁹⁾ *Ibid.* Hlm 48

¹⁰⁾ Suratman *op,cit.*, hlm.39

Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

1. Unsur Hubungan Kerja

Unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).

Sedangkan beberapa ahli berpendapat bahwa didalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)
- b. Adanya upah b(Pasal 1603 p KUH Perdata)
- c. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata)
- d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus

Pengertian yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah mencakup unsur perjanjian kerja secara tegas.

1) Unsur adanya Pekerjaan

Secara teknis jelas pengusaha tidak mungkin merekrut pekerja/buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaanya.

Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengadopsi Pasal 1320 KUH Perdat. Dimana unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian kerja batal demi hukum.

2) Unsur adanya Upah

Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhany. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh gubernur.

3) Unsur adanya Perintah

Pengusaha berhak biasanya dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama disebut “ hak prerogratif pengusaha” melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaanya sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja dibawah perintah p[engusaha.

4) Unsur Waktu Tertentu

Unsur waktu Tertentu meamng tidak termasuk kedalam pengertian hubungan kerja, sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mengingat Faktanya Unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja mustahil hubungan kerja dapat dilakukan tanpa adanya unsur ini.

Unsur waktu tertentu ini mengandung tiga pengertian. Pertama, bahwa hubungan kerja itu ada pengaturan/pembatasan waktu kerjanya, tidak berlarut-larut dengan memaksa pekerja/buruh bekerja tanpa batas waktu. Jadi, pelaksanaan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Pekerja/buruh berhak atas waktu istirahat dan cuti. Karenanya, pengusaha tidak boleh sekehendak hati atau semena-mena dalam mempekerjakan pekerja/buruh

Kedua, pekerja/buruh tidak boleh seenaknya dalam melaksanakan pekerjaan, karena perusahaan memiliki aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.

Ketiga, hubungan kerja itu dibatasi atau terbatas waktu apa pun alasannya. Tidak ada satu pun hubungan kerja dilakukan seumur hidup. Entah itu disebabkan PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK sepihak oleh pengusaha, atau PHK oleh pekerja/buruh sendiri. Jadi, setiap terjadi suatu hubungan kerja, salah satu pihak harus selalu siap dengan kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasannya.

2. Kewajiban Para Pihak

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.

Hak adalah suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, jika hak dilanggar, tidak berakibat sanksi apa pun bagi pelakunya. Sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, jika kewajiban dilanggar, berakibat sanksi bagi setiap pelakunya.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Artinya, “kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh” dan sebaliknya, “kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha”. Untuk itu, jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing dapat menuntut pihak lainnya.

C. Perjanjian kerja

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overreekomst* (Pasal 1313). Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian. Sedangkan istilah *overreekomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.¹¹⁾

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah:

¹¹⁾ Abdul Khakim *op.cit.*, hlm.54

a. Perjanjian untuk Melakukan Jasa-Jasa Tertentu

Yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah, Contohnya, hubungan antara asien dan dokter, pengacara dan klien, notaris dan klien dan lain-lain.

b. Perjanjian Kerja

Yaitu perjanjian antara seorang buruh dengan majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (**Subekti**, 1995:58).

c. Perjanjian Pemborongan Kerja

Yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborogkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.¹²⁾

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 KUH Perdata ialah suatu perjanjian bahawa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerakan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Selanjutnya Shamad berpendapat bahwa :

Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lai dengan menerima upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.

¹²⁾ *Ibid.* hlm 55

Sedangkan menurut Pasal angka 14 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003, bahwa:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

1. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹³⁾

2. Bentuk dan isi Perjanjian Kerja

Membahas bentuk dan isi perjanjian kerja berarti membaha tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satu pun peraturan yang mengikat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya “**asas kebebasan berkontrak**”, yakni suatu asas yang menyatakan bahawa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apa pun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertertiban umum.¹⁴⁾

Dalam praktik masih ada pihak yang sengaja dan salah menafsirkan penerapan “asas kebebasan berkontrak”. Dianggapnya dengan asas ini perjanjian kerja dapat dibuat dengan semaunya dan tanpa mematuhi rambu

¹³⁾*Ibid.* Hlm 56)

¹⁴⁾*Ibid.*

rambu hukum yang berlaku. Beberapa Contoh di antaranya perjanjian yang mencantumkan :

- a. Masa percobaan yang melebihi tiga bulan atau masa percobaan berulang-ulang;
- b. Masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Hubungan kerja melanggar ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu;
- d. Upah dibawah ketentuan upah minimum;
- e. Melanggar atau meniadakan ketentuan perhitungan upah lembur;
- f. Membatasi kegiatan serikat pekerja/serikat buruh;
- g. Melanggar atau meniadakan program Jamsostek;
- h. Melebihi periode kerjasepuluh minggu berturut-turut bekerja tanpa hari istirahat untuk daerah operasi tertentu;
- i. Pekerja perempuan ditekan harus mengundurkan diri apabila hamil, melahirkan, atau menyusui; dan
- j. Pembayaran uang pesangon kurang dari ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁵⁾

3. Pengelompokan Perjanjian Kerja

Mengenai pengelompokan Perjanjian kerja tampaknya sangat beragam hal ini bergantung dari persepsi mana para ahli memandangnya. Di samping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya.

- a. Berdasarkan waktu berlakunya :
 - 1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT); dan
 - 2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

¹⁵⁾ *Ibid.* hlm 58

b. Perjanjian Kerja Lainnya:

- 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan;
- 2) Perjanjian kerja bagi hasil;
- 3) Perjanjian kerja laut; dan
- 4) Perjanjian untuk melakukan jasa jasa.¹⁶⁾

Pendapat ini memiliki kelemahan khususnya terhadap pengelompokan perjanjian kerja bagi hasil dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Kedua perjanjian ini jelas tidak diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

Disamping itu, status para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang hampir seimbang. Berbeda dengan perjanjian kerja, dimana posisi tawar seseorang pekerja/buruh tidak sebanding dengan pengusaha. Apalagi dalam kedua perjanjian tersebut tidak adanya unsur perintah dalam bentuk atasan bawahan

Kosidin membagi perjanjian kerja menjadi dua macam, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Sedangkan Djumadi mengelompokkan perjanjian kerja menjadi empat macam, yaitu perjanjian kerja tertentu, perjanjian kerja persiangan (*concurrentie beding*), perjanjian kerja drumah, dan perjanjian kerja laut.

Menurut penulis, baik secara yuridis maupun empiris, perjanjian kerja dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan.

¹⁶*Ibid.*)

a. Berdasarkan bentuk perjanjian kerja

Berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam (pasal 51 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003, yaitu:

1) Perjanjian kerja secara tertulis

Yaitu perjanjian yang harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, perjanjian kerja antar kerja antar daerah (AKAD), Perjanjian kerja antar kerja antar negara (AKAN), dan perjanjian kerja laut.

2) Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis)

Yaitu perjanjian yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis.

b. Berdasarkan jangka waktu Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam yaitu:

1) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu

2) Pekerjaan waktu tidak tertentu (PKWTT)

Yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum

karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

c. Berdasarkan status perjanjian kerja

1) Perjanjian kerja tidak tetap

a) Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan)

Semula dasar hukum masa percobaan tiga bulan diatur dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan Swasta, dan kemudian diatur dalam Pasal 60 ayat (!) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Secara Tegas ditetapkan bahwa masa percobaan paling lama tiga bulan

Mengingat masa percobaan merupakan masa orientasi bagi calon pekerja/buruh terhadap pekerjaan/lingkungan kerjanya, dan masa evaluasi bagi pengusaha terhadap kinerja calon pekerja/buruh yang bersangkutan maka perjanjian kerja perseorangan yang mencantumkan percobaan tiga bulan yang diklasifikasikan kedalam perjanjian kerja tidak tetap.

b) Perjanjian kerja harian lepas

Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal

waktu dan volume pekerjaan serta upah yang didasarkan pada kehadiran.

Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;

Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT

c) Perjanjian kerja borongan

Perjanjian kerja borongan ini secara eksplisit juga tidak didapatkan dalam ketentuan ketenagakerjaa. Pengertian ini secara eksplisit dapat ditemukan pada Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999 disebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja.

Dengan demikian, pengertian perjanjian kerja borongan ini adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah didasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Prinsipnya bahwa perjanjian kerja borongan itu dilakukan

atas pekerjaan tertentu sudah terpenuhi, secara hukum hubungan kerja berakhir. Oleh sebab itu, perjanjian kerja borongan diklasifikasikan sebagai perjanjian kerja tidak tetap.

2) Perjanjian kerja tetap

Pengertian perjanjian kerja tetap juga tidak ditemui dalam ketentuan ketenagakerjaan kita, yang ada hanya istilah pekerja tetap atau pekerjaan yang bersifat tetap.

Pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman (penjelasan pasal 59 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003).

Secara yuridis perjanjian kerja tetap terjadi karena dua hal :

- Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- Tidak terpenuhinya dan atau akibat pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan.

d. Berdasarkan pelaksanaan pekerjaan

Secara yuridis pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan mengacu pada ketentuan Pasal 64 sampai dengan 66 Undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Ketentuan pasal 64 undang undang nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa:

“perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”

Dalam praktik kegiatan perusahaan ada penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dan disamping sudah adanya justifikasi dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003. Namun, sebagian pekerjaan lainya harus dilakukan sendiri oleh perusahaan yang bersangkutan.

Untuk itu pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1) Dilakukan sendiri oleh perusahaan

Yaitu jenis-jenis kegiatan atau pekerjaan utama (vital) yang tidak diserahkan pelaksanaan pekerjaanya kepda perusahaan lain.

2) Diserahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*)

a) Perjanjian pemborongan kerja; dan

b) Penyediaan jasa pekerja/buruh

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat(1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

D. Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Hak-Hak Pekerja/Buruh

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu, istilah PHK bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta dilapangan bahwa pencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK tersebut.

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Halim bahwa:

“pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu”¹⁷⁾

Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (4) keputusan menteri tenaga kerja Nomor Kep-15A/Men/1994 bahwa :

“PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pkerja berdasarkan izin Panitian Daerah atau Panitia Pusat”

Pengertian dari PHK diatas memiliki latar belakang yang berbeda, dari pengertian yang pertama bersifat umum karena adanya kenyataannya tindakan PHK tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha, tetapi oleh sebab sebab lain dan harus izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat Daerah(P4D). Dan untuk pengetian kedua bersifat khusus, dimana tindakan PHK dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga harus izin terlebih dahulu kepada P4D/P4P sesuai dengan ketentuan peundang-undangan.

2. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi Hukum, PHK oleh Pengadilan, PHK oleh Pkerja/buruh dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping

¹⁷⁾*Ibid* . hlm 188

perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603e KUH Perdata menyebutkan bahwa:

“hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktu yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan”

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

- 1) Pekerja/buruh nasih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- 2) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali
- 3) Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan
- 4) Pekerja/buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati, tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

Menegnai meninggalnya pekerja/buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha. Apabila pekerja/buruh meninggal dunia, berakibat PHK demi hukum. Namun, tidak demikian jika halnya pengusaha yang meninggal dunia. Jadi, hubungan kerja tidak dapat

berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia (Pasal 61 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003). Demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau penghibahan. Apabila terjadi pengalihan perusahaan, segala hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh (pasal 61 ayat (3) undang-undang nomor 13 tahun 2003). Jika pengusaha baru bermaksud melakukan PHK, wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan pasal 151 dan 152 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang nomor 2 tahun 2004.

Dalam hal ini salah satu pihak (pengusaha atau pekerja/keluarganya) mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan. Contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari delapan belas tahun), dimana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

c. Pemutusan Hubungan kerja Oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh buruh sendiri terbagi dan disebabkan menjadi dua hal yaitu:

- 1) Karena permintaan pengunduran diri (Pasal 154 huruf b Undang-undang Nomor 13 tahun 2003)
- 2) Karena Permohonan PHK kepada pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 169 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003).

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena leluasa pekerja/buruh secara murni tanpa adanya paksaan pihak lain. Dalam praktik bentuknya adalah pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. Teknisnya dilakukan pekerja/buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha. Jika terdapat indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan PHK oleh Pekerja/buruh, melainkan PHK oleh pengusaha. Akibat hukumnya, maka pekerja/buruh berhak atas PHK sebagaimana diatur dalam pasal 156 Undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Lebih lanjut, Pasal 162 ayat (3) undang—undang nomor 13 tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh:

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- 2) Tidak terikat ikatan dinas.
- 3) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sedangkan untuk PHK pekerja/buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 169 Undang-undang nomor 13 tahun 2003), jika pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh
- 2) Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga kali berturut-turut atau lebih
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Teknisnya pekerja/buruh menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, atau mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan kerja oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakersanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan ststus, dan sebagainya.

PHK sendiri terbagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

- 1) PHK karena kesalahan ringan
- 2) PHK karena kesalahan berat

Berdasarkan Pasal 151 undang-undang nomor 13 tahun 2003 bahwa PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi mem-PHK pekerja/buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha, kesemuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kua, sebagaimana diatur pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 ntahun 2003.

Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap Pkerja/buruh (Pasal 153 Undang-undang nomor 13 tahun 2003) karena berbagai alasan pekerja/buruh:

- 1) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi dua belas bulan secara terus-menerus.
- 2) Memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya

- 4) Menikah
- 5) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- 6) Mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 7) Mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 8) Megadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan, pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- 9) Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- 10) Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhanya belum dapat dipastikan

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK-nya adalah batal demi hukum (Pasal 170 undang-undang nomor 13 tahun 2003).

Selanjutnya pengusaha dapat mem-PHK pekerja/buruh (Pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003) karena alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 1) Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- 2) Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Pekerja mabuk, minum - minuman keras, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja.
- 6) Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- 10) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan PHK adalah bukti pendukung yaitu:

- 1) Pekerja/buruh tertangkap tangan
- 2) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan
- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya dua orang saksi.¹⁸⁾

Dengan demikian , pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat.

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pada awalnya dalam undang-undang nomor 12 tahun 1969 yang secara eksplisit diatur hanyalah prosedur PHK oleh pengusaha, itu pun hanya sebatas PHK karena kesalahan berat. Namun, kemudian dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 berkembang pengaturan prosedur PHK oleh pekerja/buruh disamping juga adanya PHK secara umum.

a. Prosedur PHK secara Umum

- 1) Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK (pasal 151 ayat (1))
- 2) Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan (pasal 151 ayat (2)).
- 3) Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.

¹⁸⁾ *Ibid.* hlm 195

- 4) Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (3)) dan Pasal 152 ayat (1)).
- 5) Selama belum ada penetapan/ putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah (Pasal 155 ayat (2)).
- 6) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 155 ayat (3)).¹⁹⁾

b. Prosedur PHK oleh Pengusaha

Prosedur PHK oleh pengusaha terbagi dalam dua macam, yaitu:

1) PHK karena Kesalahan Ringan

Dalam praktik prosedur PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut.

- Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak,

¹⁹⁾Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 200

bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan.

Jadi, bisa saja pengusaha langsung memeberikan peringatan tertulis pertama dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktik sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang mengarah pemutusan hubungan kerja.

- Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan pemutusan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.
- Apabilka pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004.

2) PHK karena Kesalahan Berat

Sejak terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas hak Uji materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).²⁰⁾

c. Prosedur PHK oleh Pekerja/Buruh

PHK yang dilakukan oleh buruh sebagaimana uraian diatas, PHK yang dilakukan oleh pkerja/buruh terbagi menjadi dua hal masing masing dengan prosesur yang berbeda, yaitu :

1) Prosedur PHK karena permintaan pengunduran diri

Diatur dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
- Tetap menjalankan kewajibanya sampai tanggal mulai pengunduran diri

²⁰⁾ Suratman *op,cit.*, hlm.69

2) Prosedur PHK karena permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial

Diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Prosedur penyelesaiannya adalah melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, atau mediasi. Kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Jadi setelah upaya penyelesaian diluar pengadilan, yakni dengan cara mengajukan gugatan kepada pengusaha melalui pengadilan hubungan industrial.

4. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Industrial

Pengertian istilah terkait dengan hak-hak PHK yang masih relevan tercantum dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 (walaupun sekarang sudah tidak relevan lagi), yaitu:

1) Uang Pesangon

Yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya (PHK).

2) Uang Penghargaan Masa Kerja

Yaitu uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

3) Ganti Kerugian

Yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima pekerj, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain yang ditetapkan oleh P4D/P4P sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

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 kerjanya, 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.

BAB IV

PENERAPAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN

A. Penerapan Pasal 153 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak

Pihak pekerja/buruh maupun pihak penguasa memiliki kedudukan yang sama dimata hukum. Keduanya memiliki hubungan kerja yang dihasilkan dari sebuah perjanjian kerja. Pemutusan Hubungan Kerja sendiri merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu istirahat PHK bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu sendiri.

Dalam kasus ini Pekerja/buruh mendapat perlakuan tidak mengenakan dari perusahaan yang mana pekerja terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan di tempat dia bekerja. Perusahaan melakukan tindakan yang mana sangat merugikan bagi pekerjanya dalam hal ini mem-PHK.

PT. Garuda Indonesia mem-PHK pekerjanya dengan cara sepihak tanpa prosedur yang telah diatur di Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang mana banyak prosedur tentang PHK sendiri seperti prosedur secara umum, prosedur oleh pengusaha dan prosedur oleh pekerja/buruh.

a. Prosedur PHK secara umum

1. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK (pasal 151 ayat (1))
2. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan (pasal 151 ayat (2)).
3. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
4. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (3)) dan Pasal 152 ayat (1)).
5. Selama belum ada penetapan/ putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah (Pasal 155 ayat (2)).
6. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 155 ayat (3)).

b. Prosedur PHK oleh pengusaha

1. PHK karena Kesalahan Ringan

Dalam praktik prosedur PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut.

- Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan.

Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan tertulis pertama dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktik sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang mengarah pemutusan hubungan kerja.

- Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan pemutusan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama

untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.

- Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004.

2. PHK karena Kesalahan Berat

Sejak terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas hak Uji materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).

c. Prosedur PHK oleh Pekerja/buruh

PHK yang dilakukan oleh buruh sebagaimana uraian diatas, PHK yang dilakukan oleh pkerja/buruh terbagi menjadi dua hal masing masing dengan prosesur yang berbeda, yaitu :

1. Prosedur PHK karena permintaan pengunduran diri

Diatur dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
- Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri

2. Prosedur PHK karena permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial

Diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Prosedur penyelesaiannya adalah melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, atau mediasi. Kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Jadi setelah upaya penyelesaian diluar pengadilan, yakni dengan cara mengajukan gugatan kepada pengusaha melalui pengadilan hubungan industrial.

Penerapan dari Pasal 153 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sendiri sudah jelas bahwa pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Kerja secara sepihak sesuai dengan kasus yang diterima oleh pekerja di PT Garuda Indonesia. Yang mana pengusaha dilarang melakukan PHK apabila pekerja “dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”.

Pelaksanaan mekanisme yang terjadi pada pekerja tersebut tidak sesuai dengan apa yang telah diatur dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan dan apabila telah terjadi seperti itu maka apa yang dilakukan oleh pengusaha bisa dikatakan batal demi hukum sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 170 UU Ketenagakerjaan. Adapun upaya yang bisa dilakukan oleh kedua belah pihak yakni dengan melakukan upaya hukum dengan mengajukan terlebih dahulu kepada lembaga perselisihan penyelesaian hubungan industrial.

B. Upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak

Upaya yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk, yang mana dalam hal ini tenaga kerja merasa dirugikan atas apa yang telah dilakukan oleh perusahaan dengan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada tenaga kerja.

Berdasarkan dari kasus ini tenaga kerja yang bernama Zita mendapatkan perlakuan yang kurang mengenaikan oleh perusahaan PT Garuda Indonesia, yang mana perusahaan tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. yang mana pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa hal kategori seperti, Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan, Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/buruh dan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha.

Dalam kasus ini tenaga kerja Zita di-PHK secara sepihak dengan dalih karena Zita sendiri tidak dapat bekerja di perusahaan tersebut karena sakit, akan tetapi Zita sendiri sakit dan tidak dapat bekerja di perusahaan tersebut karena kecelakaan kerja yang dideritanya pada saat menjadi pekerja di perusahaan tersebut. Zita menderita sakit Herniasi Nukleus Pulposus (HNP) atau biasa disebut saraf terjepit akibat hard landing pesawat.

Prosedur yang seharusnya dilakukan oleh pengusaha untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja adalah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003:

a. PHK karena kesalahan ringan

Dalam praktik prosedur PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut.

- Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan.

Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan tertulis pertama dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan

terakhir dalam praktik sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang mengarah pemutusan hubungan kerja.

- Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan pemutusan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.
- Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004.

b. PHK karena Kesalahan Berat

Sejak terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas hak Uji materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya

dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).

Perusahaan juga dilarang dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketangakerjaan karena berbagai alasan berikut :

- 1) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi dua belas bulan secara terus-menerus.
- 2) Memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- 4) Menikah
- 5) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- 6) Mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 7) Mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 8) Megadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan, pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.

- 9) Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- 10) Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dalam hal ini pengusaha sudah jelas melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa melihat dulu apa yang tertera dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang mana perusahaan dilarang mem-PHK pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. Dan jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK-nya adalah batal demi hukum sesuai dengan pasal 170 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003.

Upaya yang dapat dilakukan setelah tau bahwa apa yang dilakukan pengusaha dengan melakukan pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka pekerja dapat melakukan upaya Hukum dengan cara melaporkan kepada dinas terkait, ataupun seperti kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perusahaan disini jadi tidak bisa atau tidak dapat mem-PHK pekerja nya apabila memang prosedur nya tidak sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan dan perusahaan juga harus menunggu apabila melakukan pekerjaan secara sepihak sampai terselesaikannya putusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Perusahaan juga harus memenuhi hak-hak dari

pada pekerja yang terkena PHK sepihak tersebut sampai dengan keluarnya putusan dari pengadilan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, maka penulis menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Upaya yang dapat dilakukan tenaga kerja dari adanya pemutusan hubungan kerja sepihak ialah dengan melakukan upaya hukum seperti laporan kepada pihak yang terkait, kepada dinas ketenagakerjaan atau pun kepada lembaga terkait seperti lembaga perselisihan penyelesaian hubungan industrial, yang mana apabila pekerja melaporkan hal tersebut maka pemutusan hubungan kerja dari pada yang dilakukan oleh pengusaha akan batal demi hukum karena tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku dan pekerja pun akan mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja.
2. Penerapan Pasal 153 Undang-Undang nomor 13 tentang Ketenagakerjaan didalam perusahaan PT. Garuda Indonesia sendiri tidak diterapkan atau dijalankan oleh pengusaha yang mana disana sudah jelas tertera dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tentang Ketenagakerjaan “dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”. Disini perusahaan jelas melanggar ketentuan tersebut dan tidak diterapkannya ketentuan tersebut

kepada pekerja yang bernama Zita Gracia Sekarsari yang sedang mengalami sakit akibat kecelakaan kerja. Dan perusahaan malah melakukannya Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha tidak boleh semena-mena dalam hal melakukan suatu Pemutusan Hubungan Kerja. Yang mana apabila tidak sesuai apa yang dilakukan oleh Pengusaha dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja akan berdampak pula terhadap Usaha yang sedang dilakukannya, karena apabila tidak sesuai ketentuan yang berlaku pengusaha harus menerima konsekuensinya dengan melanjutkan ke ranah hukum seperti di lembaga perselisihan penyelesaian hubungan industrial .
Pengusaha juga harus mengerti dalam hal ini prosedur pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar tidak berdampak buruk bagi perusahaan dan pekerja.
2. Pengusaha dan pekerja/buruh harus mengerti ketentuan perundang-undangan yang berlaku agar kedua belah pihak tidak ada yang saling dirugikan ketika adanya suatu pemutusan hubungan kerja. Baik dari sisi pengusaha maupun dari sisi pekerja
Pekerja boleh melakukan upaya hukum apabila memang ada yang dirasa merugikan ketika adanya suatu pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Andrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung, 2001
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta 2011
- C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2013.
- Fuady, Munir, *Konsep Hukum Perdata*, PT Raja Grafindopersada, Jakarta, 2014
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004
- Jonaedi efendi dan Johnny Ibrahim, *Meteode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*, Prenadamedia group, 2016.
- Koespramono Irsan & Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016
- Lalu husni, *pengantar hukum ketenagakerjaan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014
- Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, 2018
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Papas Sinar Sinanti, 2014
- Sri Mamudji *et.al.*, *Metode Penelitian dan Peneulisan Hukum*, Depok: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.
- Suratman, *pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia* ,PT.RajaGrafindo persada, Depok, 2019.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval, *hukum ketenagakerjaan* ,PT.Refika Aditama, Bandung, 2017.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Kitab Undang Undang Hukum Perdata

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15A/Men/1994/

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial

PT Garuda Indonesia PHK Pekerja

beritasatu.com/edi-hardum/ekonomi/488915/pt-garuda-indonesia-phk-pekerja-sesuai-peraturan-perundangundangan

LIVE TV E-PAPER NASIONAL POLITIK DUNIA MEGAPOLITAN EKONOMI BOLA OLAHRAGA LAINNYA

EKONOMI | Makro Pasar Modal Bisnis Bank Properti Infrastruktur

INDEX **BISNIS-27 + 448.028 (-0.1)**

Home > Ekonomi

PT Garuda Indonesia PHK Pekerja Tidak Sesuai Peraturan Perundang-undangan

Kamis, 19 April 2020 | 11:14 WIB
Oleh: Siprianus Edi Hardum / EHD



Pesawat ATR 72-600 Garuda Indonesia. (Foto: ANTARA FOTO)

TAG POPULER

- # UU Cipta Kerja
- # Cai Changpan
- # Covid-19
- # Pilkada 2020
- # KAMI

LIVE TV

BERITA SATU

TERKINI

PT Garuda Indonesia PHK Pekerja

beritasatu.com/edi-hardum/ekonomi/488915/pt-garuda-indonesia-phk-pekerja-sesuai-peraturan-perundangundangan

LIVE TV E-PAPER NASIONAL POLITIK DUNIA MEGAPOLITAN EKONOMI BOLA OLAHRAGA LAINNYA

EKONOMI | Makro Pasar Modal Bisnis Bank Properti Infrastruktur

INDEX **IDXSMC-LIQ + 255.871 (2.67) | IDXV30 + 106.644 (1.52) | INFOBANK15 + 836.821 (-6.19) | Investor33 + 373.706 (-0.97) | ISSI + 150**

Jakarta- PT Garuda Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. "Sebelum mengambil keputusan Garuda telah melalui proses dan prosedur sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku," kata Kepala Humas PT Garuda Indonesia, Ikhsan, kepada *SP*, Kamis (19/4).

Ia mengatakan itu sehubungan dengan pernyataan pramugari Garuda Indonesia, Zita Gracia Sekarsari (48) yang akan segera menggugat PT Garuda Indonesia ke Pengadilan Hubungan Industri (PHI) atas tindakan perusahaan tersebut yang telah memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan Zita yang menjadi pramugari sejak 5 Januari 1990. "Saya telah di-PHK sejak 19 Januari 2017. Pada tanggal 9 Februari 2017 saya mengajukan keberatan atas keputusan itu," kata Zita di Jakarta, Kamis (19/4) pagi.

Menurut Ikhsan, Zita telah sakit selama kurang lebih dua tahun. Oleh karena itu, untuk kebaikan Zita maka diputuskan untuk memensiunkannya dengan benefit yang lebih baik dari pensiun normal. "Sesuai tahapan mediasi tripartit dengan Dinas Tenaga Kerja (disnaker) DKI Jakarta, anjurannya PT Garuda Indonesia boleh melakukan pensiun dini untuk Zita," kata dia.

Zita mulai menderita sakit herniasi nukleus pulposus (HNP) atau saraf terjepit akibat terjadi hard landing pesawat sejak 9 Januari 2015. "Saya terus melakukan perawatan sendiri dan sekarang sudah sehat, namun pihak Garuda tidak menerima saya," kata dia. Zita menegaskan, ia menderita sakit tersebut karena kecelakaan kerja. "Jadi tidak benar saya harus di-PHK," tegas perempuan berhijab ini.

Zita mengatakan seperti itu mengacu pada Pasal 153 Ayat (1) huruf j UU 13/2003 tentang

Bawaslu Jatim Tangani 28 Kasus Netralitas ASN
POLITIK | 20 menit yang lalu

Gain: Perlu Upaya Bersama Perbaiki Sistem Pangan di Indonesia
NASIONAL | 26 menit yang lalu

Data Kasus Aktif Covid-19 sampai 21 Oktober 2020
BERITA GRAFIK | 29 menit yang lalu

PT Garuda Indonesia PHK Pekerja x

beritasatu.com/edi-hardum/ekonomi/488915/pt-garuda-indonesia-phk-pekerja-sesuai-peraturan-perundangundangan

LIVE TV **E-PAPER** **NASIONAL** **POLITIK** **DUNIA** **MEGAPOLITAN** **EKONOMI** **BOLA** **OLAHRAGA** **LAINNYA**

EKONOMI | Makro | Pasar Modal | Bisnis | Bank | Properti | Infrastruktur

INDEX: **FINDO25** + 280.13 (0.18) | **SMinfra18** + 241.99 (-0.13) | **SRI-KEHATI** + 316.197 (-0.37)

Zita mulai menderita sakit herniasi nukleus pulposus (HNP) atau saraf terjepit akibat terjadi hard landing pesawat sejak 9 Januari 2015. "Saya terus melakukan perawatan sendiri dan sekarang sudah sehat, namun pihak Garuda tidak menerima saya," kata dia. Zita menegaskan, ia menderita sakit tersebut karena kecelakaan kerja. "Jadi tidak benar saya harus di-PHK," tegas perempuan berhijab ini.

Zita mengatakan seperti itu mengacu pada Pasal 153 Ayat (1) huruf j UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi, "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 penyembuhannya belum dapat dipastikan".

Kepala Biro Humas Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), Sahat Sinurat, mengatakan pekerja atau buruh yang sakit atau cacat total karena kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja tidak bisa di-PHK sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf j UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. "Pihak PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk dalam kasus di atas salah. Nanti kami koordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten setempat untuk memanggil pihak PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk," kata Sahat.

Sumber: Suara Pembaruan

TAG: **pramugari** **Garuda**

Data Kasus Aktif Covid-19 sampai 21 Oktober 2020
BERITA GRAFIK | 29 menit yang lalu

Data 10 Provinsi dengan Prevalensi Tertinggi Covid-19 pada 21 Oktober 2020
BERITA GRAFIK | 30 menit yang lalu

Data Positivity Rate Covid-19 sampai 21 Oktober 2020
BERITA GRAFIK | 32 menit yang lalu

Data 10 Provinsi dengan Tingkat Kesembuhan Terendah Covid-19 pada 21 Oktober 2020

RIWAYAT HIDUP

Nama : Kiki Rizky Hardiansyah
Tempat, Tgl Lahir : Bogor, 04 November 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Sekarang : Kp. Ciburial Timur Rt 03 Rw 06
Desa Soreang Kecamatan Soreang,
Kabupaten Bandung
Kode Pos 40911
Telephone : 0895375064847
Email : kikirizkyhardiansyah@gmail.com

NAMA ORANG TUA

Ayah : Ade Setiawan
Pekerjaan : PNS
Ibu : Iis Haryati
Pekerjaan : Karyawan Swasta

PENDIDIKAN

FORMAL :
2005 – 2010 : SD Negeri 03 Soreang
(Jl. Terusan Soreang - Cipatik No.44, Pamekaran, Kec.
Soreang, Bandung, Jawa Barat 40912)
2010 – 2012 : SMP Negeri 1 Soreang

(Jl. Ciloa No. 3 Pamekaran, Pamekaran, Kec. Soreang,
Kab. Bandung, Jawa Barat 40912)

2012 – 2015 : SMK 1 Angkasa Lanud Sulaiman

(Jl. Hercules IV No. 01, Lanud Sulaeman, Sulaiman,
Margahayu, Sulaiman, Kec. Margahayu, Bandung, Jawa
Barat 40229)

2015 – 2020 : Universitas Langlangbuana Bandung

(Jalan Karapitan No. 116 Kota Bandung)