

**TINJAUAN HUKUM TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
PADA PT. TALENTA PERKASA (MANAGEMENT BUILDING)
JAVA SUPERMALL SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I (SI) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata**



Diusun oleh :

I Darmawan Tarmeidy

NIM : 03.99.49355

Dosen Pembimbing:

H. Gunarto, SH, SE. Akt, Mhum

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2003**

Skripsi

**Tinjauan Hukum Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja
Pada PT.Talenta Perkasa (Management Building)
Java Supermall Semarang**


Disusuli oleh :

Darmawati Tarmeidy

03994935 s

Pada tanggal: **September 2003** Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing




H.GUNARTO, SH, SE.Akt, M.hum.

Halaman Pengesahan

**Skripsi
Tinjauan Hukum Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja
Pada PT.Talenta Perkasa (Management Building)
Java Supermall Semarang**

Telah dipertahankan di depan tim Penguji

Pada tanggal 7 Oktober 2003



H. Gunarto, SH, SE.Akt, Mhum



Siti Rhodiyah, SH, MH

**Dekan Fakultas Hukum
Universitas Islam Sultan Agung**



H. Gunarto, SH, SE.Akt, Mhum

Motto Dan Persembahan

Motto:

- *You Are What You Think You Are! ...*

Fakta terpenting tentang diri sendiri, apa yang kita ucapkan, apa yang kita kerjakan, semuanya berawal dari pikiran.

Kita Menjadi Apa Yang Kita Pikirkan!

- Jangan kamu mencaci maki waktu (han) karena Allah itulah (yang memutar) waktu. (HR. Muslim)

- Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya.

(HR. Ibnu Majah)

- *Being Defeat Means Loose But Not Always A Mistaken*

(Darmawan)



Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Ibu dan bapak tercinta,
2. Mbak Titin, dek lin, dek Alib juga deva yang kusayangi,
3. Rekan-rekan angkatan 1999 khususnya kelas sore,
4. Almamaterku

Kata Pengantar

Bismillah ...

Segala puji bagi Allah Tuhan alam semesta yang senantiasa memberi kekuatan, rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Tinjauan Hukum Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Talenta Perkasa (*Management Building*) Java Supermall Semarang.

Adapun penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mempelajari dan mengetahui penyebab dan mencari upaya-upaya yang adil dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja pada PT. Talenta Perkasa Java Supermall Semarang, dengan suatu harapan semoga skripsi ini sedikitnya dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu keteragakerjaan, mencari upaya-upaya yang adil bagi kedua belah pihak (karyawan dan pengusaha) dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.

Sehubungan dengan penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan

yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasinya sehingga terwujud skripsi ini. Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada:

1. Bapak H. Gunarto, SH, SE Akt, Mhum selaku Dekan juga Dosen Pembimbing Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak H. Amin Purnawan, SH, SpN, selaku Dosen Wali Angkatan 1999 sore Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak dan Ibu Dosen, staf tata usaha dan karyawan yang telah membantu semua keperluan hingga terwujudnya skripsi ini.
4. Bapak Des Aulia Budhi Prasetyo, SH, selaku HRD & Personnel PT. Talenta Perkasa Java Supermall Semarang yang telah memberikan kesempatan begitu berharga demi kemajuan perusahaan.
5. Rekan-rekan karyawan PT. Talenta Perkasa yang telah banyak memberikan dorongan, bantuan dan toleransi yang tak ternilai harganya.
6. Seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis mengetahui bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan baik secara teknis maupun isinya meski sesungguhnya penulis sudah berusaha dengan segala kemampuannya.

Namun dengan kerendahan hati penulis mengharapkan semoga skripsi ini tidak akan mengurangi kegunaan dan manfaat bagi pembaca dan masyarakat.

Semoga Allah Yang Maha Kuasa senantiasa memberi bimbingan dan karuniaNya.



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	i
Halaman Pengesahan	iii
Motto dan persembahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Kegunaan Penelitian	3
E. Metode Penelitian	4
F. Sistematika Penulisan	5
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian PHK	7
B. Hal-Hal Yang Harus Diperhatikan Dalam PHK	10
C. Sifat PHK	12
D. Jenis-Jenis PHK	15

E. Penyelesaian PHK di Tingkat Perusahaan dan Di Tingkat Pemerantaraan.....	17
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Sejarah Berdirinya PT. Talenta Perkasa Java Supermall	23
B. Kondisi Umum	24
C. Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Talenta Perkasa Java Supermall	30
D. Upaya Perusahaan Dalam Menerapkan Azas Keadilan Bagi Kedua Belah Pihak (Pengusaha dan Karyawan) Dalam Hal Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Talenta Perkasa Java Supermall Semarang	37
BAB IV : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran-saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA.....	51
LAMPIRAN	53



BABI PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Di Indonesia mempunyai tiga komponen yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan, antara lain alam, tenaga kerja dan modal. Dan ketiga komponen tersebut, komponen tenaga kerja disini yang patut mendapat perhatian, karena selain sebagai salah satu komponen pembangunan, tenaga kerja adalah manusia yang mempunyai harkat, martabat, keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang harus dihargai dan dipenuhi.

Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting.

Perhatian terhadap tenaga kerja dilakukan dengan cara seksama, antara lain apa yang menjadi hak-hak tenaga kerja harus dipenuhi oleh perusahaan. Dan berlakunya hukum akan sangat berpengaruh dalam hal ini. Hukum ketenagakerjaan memang secara ideal harus dapat melindungi kepentingan pekerja sebagai pihak yang lemah sekaligus melindungi kepentingan pengusaha secara seimbang.

Akan tetapi posisi pengusaha yang secara ekonomis dan sosial lebih kuat daripada posisi pekerja, akan memberi pengaruh pula terhadap bekerjanya hukum di masyarakat, sehingga hukum ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi buruh sebagai pihak yang lemah akan bergeser dari harapan idealnya.

Perangkat perlindungan hukum harus dimanfaatkan lebih efektif. Sebab harus diakui dalam berbagai kasus para tenaga kerja dirugikan karena ketidaktahuan akan hak-hak mereka.

Khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja. Banyak sekali kasus yang terjadi bahwa pihak buruh selalu menjadi pihak yang dikalahkan. Untuk itu penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian dalam perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan khususnya tentang pelaksanaan pemutusan hubungan kerja pada PT. Talenta Perkasa (Management Building) Java Supermall Semarang.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berangkat dari latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, penulis bermaksud mengajukan perumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT. Talenta Perkasa ?

2. Upaya apa saja yang harus dilaksanakan dalam pemutusan hubungan kerja agar tetap terjaga asas keadilan diantara kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan)?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis sesuai dengan perumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk mengetahui penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Talehta Perkasa (Java Supermall) Semarang.
2. Untuk mengetahui sejauh mana upaya-upaya yang harus dilakukan para pihak dalam Pemutusan Hubungan Kerja agar tetap terjaga asas keadilan bagi kedua belah pihak.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya hukum ketehagakerjaan.
2. Secara praktis, diharapkan oleh penulis dapat dipergunakan oleh pihak-pihak yang terkait dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik dan pengaturan secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, dimana penulis membandingkan antara teori-teori dengan kenyataan yang ada di lapangan. Adapun faktor yuridisnya adalah norma-norma hukum dan peraturan-peraturan lain yang berkaitan dengan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan faktor sosiologisnya adalah penerapan atau pelaksanaan faktor yuridis diatas.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi pada penelitian ini bersifat deskriptif analitis, karena hasil penelitian diharapkan dapat memberikan fakta atau realita mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada PT.Talenta Perkasa (Java Supermall) Semarang apa adanya.

3. Metode Populasi dan Penarikan Sampel

Yang merupakan populasi dalam penelitian ini adalah:

1. PT. Talenta Perkasa (*Management Building*) Java Supermall Semarang.
2. Karyawan PT.Talenta Perkasa.

Sedangkan yang menjadi responden adalah:

1. Pimpinan PT.Talenta Perkasa atau yang mewakili.

2. Karyawan PT. Talenta Perkasa khususnya divisi keamanan / security.

4. Metode Pengumpulan Data

1. *Field research*

Yaitu dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi
2. Wawancara yang bebas terpimpin yaitu dengan mempersiapkan pertanyaan sebagai pedoman.

2. *Library research*

Yaitu dengan tinjauan kepustakaan untuk mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori pendapat ataupun penemuan-penemuan yang erat hubungannya dengan permasalahan.

5. Metode Analisa Data

Yang digunakan adalah metode kualitatif, yaitu data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis, untuk selanjutnya dianalisa secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian untuk penyusunan skripsi ini, sistematika penulisannya adalah sebagaimana tersebut dibawah ini.

BAB I PENDAHULUAN

BAB I ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam BAB II diuraikan tentang teori-teori tentang Pengertian PHK, Hal-Hal Yang Harus Diperhatikan Dalam PHK, Sifat PHK, Jenis-Jenis PHK, Penyelesaian PHK di Tingkat Perusahaan dan Di Tingkat Pemerantaraan.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian tentang Sejarah Berdirinya PT. Talenta Perkasa Java Supermall, Kondisi Umum, Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Di PT Talenta Perkasa Java Supermall, Upaya Perusahaan Dalam Menerapkan Azas Keadilan Bagi Kedua Belah Pihak (Pengusaha dan Karyawan) Dalam Hal Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Talenta Perkasa Java Supermall Semarang.

BAB IV PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan hasil pembahasan sekaligus diberikan saran-saran penulis berkaitan dengan obyek masalah yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pada umumnya kelangsungan ikatan kerja bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling patuh dan taat akan perjanjian yang telah disepakatinya pada saat mereka mulai menjalin kerja bersama. Dengan adanya keterikatan kerja bersama antara perusahaan (manajemen perusahaan), khususnya manajer tenaga kerja dengan para tenaga kerja, berarti masing-masing pihak memiliki hak dan memiliki kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja berarti manajer tenaga kerja diuntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak kerja. Kontrak kerja antara manajer tenaga kerja dapat secara tertulis maupun tidak tertulis. Dapat pula ditentukan dalam jangka waktu tertentu maupun tidak ditentukan berapa lama tenaga kerja tersebut harus bekerja pada perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerjasama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak mampu memberikan

3. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada Di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.³

Sementara yang dimaksud pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Terdapat beberapa alasan mengapa perusahaan dengan terpaksa memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja, atau mengapa tenaga kerja minta berhenti bekerja dan perusahaan tersebut. Salah satu yang mendasari mengapa manajer tenaga kerja harus memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja adalah karena keadaan perusahaan sudah tidak cocok lagi dengan tenaga kerja atau sebaliknya.

Seringkali, bagi tenaga kerja pemutusan hubungan kerja merupakan proses yang menyakitkan karena selain tenaga kerja yang bersangkutan kehilangan mata pencaharian, juga merupakan titik kehampaan untuk melangkah berjuang kembali dalam rangka menghidupi diri dan keluarga. Demikian pula bagi perusahaan, pemutusan hubungan kerja merupakan proses yang memaksa dan jalan satu-satunya yang harus ditempuh dan tidak dapat kompromi lagi.

³ Sastrohadriwyo, B. Siswanto, Loe Cit

B. Hal-Hal Yang Harus Diperhatikan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan izin dari panitia daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal. Namun, hal ini dapat disamaratakan untuk seluruh pekerja, karena suatu perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin kepada panitia daerah dan panitia pusat, dalam kondisi sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan mengundurkan diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dan pengusaha, berakhimya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
3. Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.⁴

Permohonan izin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja berdasarkan atas hal-hal berikut:

⁴ UU No.13, Op Cit pasal 154

1. Hal-hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan keanggotaan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen / Dinas Tenaga Kerja atau dalam rangka membentuk serikat kerja atau melaksanakan tugas atau fungsi serikat kerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas izin tertulis pengusaha yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama;
 2. Pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai perilaku pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara;
 3. Paham, agama, aliran, suku, golongan, atau jenis kelamin,⁵
- Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
1. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan terus menerus
 2. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh undang – undang atau pemerintah atau menjalankan ibadah yang di perintahkan agamanya dan di setujui oleh pemerintah.
 3. Karena alasan menikah, hamil atau melahirkan bagi pekerja wanita atau gugur kandungan.⁶

⁵ Santrohadiwiryono, Op Cit, hal 307

⁶ UU No13, Op Cit, pasal 153

C. Sifat Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja sebenarnya tidaklah mutlak berada pada tangan menejer perusahaan, tetapi harus pula mengikuti dan berpedoman pada kebijakan pemerintah, baik berupa peraturan pemerintah, Instruksi Presiden, Undang-undang, dan sejenisnya serta badan-badan yang berwenang. Jadi, pemutusan hubungan kerja harus ada persetujuan antara menejer perusahaan dengan pemerintah atau organisasi yang berwenang.

Sebenarnya proses pemutusan hubungan kerja sangat bergantung pada sifat pemutusan hubungan kerja.

Menurut sifatnya, pemutusan hubungan kerja dapat dibedakan menjadi:

1. Pemutusan hubungan kerja secara hormat

Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja terjadi karena beberapa hal sebagai berikut :

- a. Keinginan tenaga kerja yang bersangkutan ;
- b. Telah mencapai batas waktu kontrak kerja yang telah disepakati antara perusahaan dengan tenaga kerja yang bersangkutan,
- c. Akibat ekonomi, hasil produksi sulit dipasarkan sehingga terjadi penurunan hasil produksi yang ditargetkan. Untuk itu perlu pengurangan jumlah tenaga kerja dengan jalan

menempuh pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja.

- d. Perkembangan teknologi dan komputerisasi sering kali menuntut tenaga kerja cakap dan memiliki bekal pendidikan formal sebelumnya tentang teknologi dan komputerisasi. Tenaga kerja lama tidak mampu memanfaatkannya, dan apabila dididik terlebih dahulu tidak seimbang dengan keterampilan yang dikuasainya karena faktor usia dan sebagainya. Salah satu jalan yang diambil adalah merekrut tenaga kerja baru dan memberhentikan secara hormat tenaga kerja lama yang kurang produktif.
- e. Kondisi fisik-psikologis tenaga kerja yang bersangkutan sudah tidak cakap lagi, sehingga mereka tidak mampu melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.
- f. Tenaga kerja yang bersangkutan meninggal dunia.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Sementara

Pemutusan hubungan kerja sementara antara perusahaan dengan tenaga kerja terjadi manakala tenaga kerja yang bersangkutan dikenakan tahanan sementara oleh yang berwenang karena diduga melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan, baik secara langsung maupun tidak langsung merugikan individu, kelompok, perusahaan, organisasi maupun pemerintah.

Dengan demikian, berjalannya proses penyelidikan kebenaran atas dugaan tersebut, hubungan kerja tenaga kerja yang bersangkutan diputuskan sementara. Apabila ternyata dugaan tersebut tidak benar, mungkin saja tenaga kerja yang bersangkutan mengikat kerja sama lagi dengan perusahaan. Akan tetapi, kalau ternyata bahwa dugaan tersebut benar, dilakukan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja secara tidak hormat.

3. Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tidak Hormat

Pemutusan hubungan kerja dengan hormat dapat juga dikatakan pemutusan hubungan kerja melalui kompromi. Sebaliknya, pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat secara terpaksa harus dilakukan oleh manajemen, karena hal-hal berikut:

- a. Tenaga kerja yang bersangkutan melanggar kontrak kerja serta janji yang telah disepakati pada saat mengadakan ikatan kerja bersama;
- b. Bertindak dan berperilaku yang merugikan perusahaan baik dalam kuantum besar maupun kecil secara langsung maupun tidak langsung dan merupakan alternatif terbaik atas pengambilan yang dilakukan manajer;

- c. Tenaga kerja yang bersangkutan karena dinyatakan melakukan tindak pidana sehingga mengakibatkan yang bersangkutan dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum yang pasti;
- d. Kemangkiran yang terus menerus dan telah diperingatkan beberapa kali oleh manajemen, akan tetapi tetap demikian, bahkan yang bersangkutan berusaha mempengaruhi tenaga kerja lain untuk melakukan hal yang serupa.⁷

D. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti suatu keadaan dimana si huruh berhenti bekerja dan majikannya, baik karena berakhir demi hukum, diputus oleh buruh, diputus oleh majikan, atau diputus oleh pengadilan.

a. Berakhir Demi Hukum

Hubungan kerja berakhir demi hukum, jika waktu yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan majikan, atau dalam persetujuan atau jika tidak ada menurut ketentuan Pasal 1603 e ayat 4 BW.

b. Hubungan Kerja Yang Diputuskan Oleh Buruh

1. Dalam hal masa percobaan masing-masing pihak (majikan dan buruh) dapat memutuskan perhubungan kerja sama. Percobaan

⁷Sastrohadwiryono, Op. Cit., hal 308

E. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan di Tingkat Pemerantaraan

Pengusaha dengan segala daya upayanya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan memberikan pembinaan terhadap pekerja dan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan. Pembinaan terhadap pekerja dapat dilakukan pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Surat peringatan tertulis yang diberikan kepada pekerja dapat berupa surat peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga, kecuali dalam hal pekerja melakukan kesalahan-kesalahan sebagai berikut:

1. Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
2. Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya;
3. Tidak cakap melakukan pekerjaan meskipun sudah dicoba di bidang tugas yang ada;

4. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama yang dapat dikenakan peringatan terakhir;⁹

Setelah mendapatkan surat peringatan terakhir pekerja masih tetap melakukan pelanggaran maka pengusaha dapat mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada panitia daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

Masa berlaku masing-masing surat peringatan tersebut selama 6 (enam) bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha, pekerja dan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen / Dinas Tenaga Kerja tempat pekerja menjadi anggotanya, memusyawarahkan untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut. Selanjutnya serikat pekerja dalam merundingkan penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bukan anggotanya harus mendapat kuasa secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan.

⁹ Sastrohadiwiryono, Op. Cit hal 309

Setiap perundingan dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap Risalah perundingan yang dibuat memuat antara lain:

1. Nama dan alamat pekerja;
2. Nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar di Departemen / Dinas Tenaga Kerja;
3. Nama dan alamat pengusaha atau yang mewakilinya;
4. Tanggal dan tempat perundingan;
5. Pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja;
6. Pendirian para pihak;
7. Kesimpulan perundingan;
8. Tanggal dan tanda tangan pihak-pihak yang melakukan perundingan.¹⁰

Apabila perundingan sebagaimana dikemukakan diatas mencapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditanda tangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak yang berkepentingan. Persetujuan bersama yang dibuat ini disertai bukti-bukti yang harus disampaikan oleh pengusaha kepada panitia daerah untuk permohonan izin pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada panitia pusat untuk permohonan izin pemutusan hubungan kerja massal melalui Departemen / Dinas Tenaga Kerja. Sebaliknya,

¹⁰ Ibid, h.310

apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan penyelesaian maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin kepada panitia daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal, kedua belah pihak atau salah satu pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh pegawai perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya.

Pegawai perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan dan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan pemerantaraan harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian, jika ternyata belum ada perundingan oleh kedua belah pihak, pegawai perantara harus mengupayakan untuk diadakan perundingan terlebih dahulu. Dalam melaksanakan pemerantaraan penyelesaian pemutusan hubungan kerja, pegawai perantara harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat.

Jika ternyata dalam hal pemerantaraan tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, pegawai perantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat usul penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran tersebut. Apabila

salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak memberikan tanggapan dalam waktu 7 (tujuh) hari maka dianggap menolak anjuran

Sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja. Namun, apabila ternyata pemerantaraan tercapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditanda tangani oleh para pihak dan diketahui oleh pegawai perantara.

Jika dalam pelaksanaan pemerantaraan terdapat tuntutan yang bersifat normative, antara lain upah lembur dan tunjangan kecelakaan, pegawai perantara meminta bantuan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan pada kantor Departemen / Dinas Tenaga Kerja setempat untuk menetapkan dan menghitung hak pekerja yang bersangkutan. Terhadap tercapai atau tidaknya dalam kesepakatan penyelesaian, pegawai perantara harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada panitia daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal disertai data-data secara lengkap dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat. Penyelesaian di tingkat pemerantaraan harus sudah

selesai dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan.¹¹



¹¹ Ibid, h.311

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Berdirinya PT. Talenta Perkasa (Java Supermall)

PT. Talenta Perkasa sebagai *Developer Building* Java Supermall, berdiri tahun 1992 yang sahamnya terbagi dari tiga pemilik yaitu Bapak Iwan Susanto, Bapak Agus Susanto dan Bapak Andi Kusumabrata.

Sejak awal pembangunan yaitu tahun 1992, Java Supermall sudah dirancang untuk pangsa pasar konsumen menengah keatas. Pembangunan building Java Supermall memang memakan waktu yang sangat panjang karena disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Sejak awal pembangunan yang tadinya merupakan bangunan lama dari asrama polisi Di Semarang tersebut, memang sejak dibeli hingga pemancangan pertama tiang pembangunan gedung dibutuhkan waktu yang cukup panjang yaitu dari tahun 1992 sampai tahun 1997. Pembangunan belum mencapai setengah final, badai krisis moneter tahun 1997 membawa imbas yang berpengaruh besar pada kelanjutan pembangunan building Java Supermall tersebut.

Antara tahun 1997 sampai dengan tahun 1999 pembangunan Java Supermall terhenti, akan tetapi sejak awal tahun 2000 keadaan ekonomi nasional semakin membaik, pembangunan Java Supermall kembali dilanjutkan dengan tingkat percepatan penyelesaian yang sangat tinggi, karena dari PT. Talenta Perkasa mempunyai target awal bulan Juli Java Supermall sudah bisa *Grand Opening*.

Akan tetapi rencana tinggal rencana, karena banyaknya pekerjaan-pekerjaan yang molor, maka target tersebut diubah menjadi awal Oktober. Ternyata target tersebut masih juga meleset dengan beberapa faktor serta alasan-alasan yang memang belum memungkinkan Java Supermall untuk segera dibuka.

Akhirnya satu bulan setelah itu, dengan upaya percepatan dan usaha yang kuat untuk segera melaksanakan niat tersebut, maka akhirnya pada tanggal 3 November 2000 pelaksanaan *Grand Opening* Java Supermall terlaksana tanpa adanya kendala sedikitpun, yang sangat berarti hingga sekarang hampir dua tahun keberadaan Java Supermall ikut mendukung bisnis ekonomi di sekitar kota Semarang ini.

B. Kondisi Umum PT. Talenta Perkasa (Java Supermall)

Lokasi Java Supermall beralamatkan di Jalan MT. Haryono No.992-994 Semarang. Dalam perkembangannya, lokasi ini semakin strategis

dengan adanya toko-toko disekitar yang memeriahkan persaingan. Bangunan Java Supermall bersebelahan dengan pabrik Kopi Luwak, Showroom Opel, Atlantis (Gedung International Sport: *swimming pool, tennis and restaurant*), juga toko-toko kecil lainnya yang berderetan menjadikannya pasar yang potensial.

Sedangkan PT. Talenta Perkasa sebagai pengelola (Building Management) Java Supermall sendiri beralamatkan di Jalan Tentara Pelajar No. 2 Semarang.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian

1. Management Office (Back Office)

a. HRD and Personnel

Menyelenggarakan pengadaan pegawai, kesejahteraan pegawai dari tingkat gaji, insentif, dan lain sebagainya serta pemanfaatan kinerja sumber daya manusia yang ada di Java Supermall.

b. Marketing

Menyelenggarakan kegiatan pemasaran dan promosi mulai dari penyewaan counter / outlet yang ada di Java Supermall, area pameran serta pengadaan event-event untuk meningkatkan kunjungan konsumen di Java Supermall.

c. Purchasing

Menyelenggarakan pengadaan barang-barang kebutuhan di semua divisi / bagian yang ada di Java Supermall.

d. Keuangan

Menyelenggarakan pengeluaran dan pemasukan serta kontrol keuangan perusahaan khususnya pada tiap bagian serta seluruh perusahaan pada umumnya.

2. Operasional

a. Keamanan / *Security*

Menyelenggarakan keamanan di lingkungan Java Supermall khususnya di semua publik area Java Supermall serta mendukung dan memberikan bantuan keamanan di keseluruhan bagian di Java Supermall pada umumnya.

b. *Parking*

Menyelenggarakan jasa parkir di area Java Supermall agar konsumen mendapatkan kenyamanan dan rasa aman terhadap kendaraan yang dibawanya serta bertanggung jawab atas kerapian penataan parkir kendaraan.

c. *Engineering*

Menyelenggarakan keseluruhan kebutuhan akan adanya tenaga listrik, AC dan keseluruhan kebutuhan yang berhubungan dengan mekanikal dan elektrikal di Java Supermall.

d. *House Keeping*

Menyelenggarakan kebersihan keseluruhan publik area di Java Supermall pada khususnya serta mendukung dan memberikan bantuan kebersihan keseluruhan di Java Supermall.

e. *Food Court*

Menyelenggarakan bentuk service terhadap konsumen khususnya bagi para pengunjung Java Supermall yang menyempatkan diri untuk rekreasi dan jajan di Food Court Java Supermall.

f. *Maintenance Building*

Menyelenggarakan pemeliharaan gedung / building Java Supermall dengan jalan segera memperbaiki kerusakan-kerusakan yang timbul di gedung Java Supermall baik skala besar maupun kecil.

Jumlah Karyawan PT.Talenta Perkasa

No	Bagian	Jenis Kelamin		Total
		Pria	Wanita	
1	Engineering	17	-	17
2	Food Court	10	12	22
3	House Keeping	35	11	46
4	Informasi	-	3	3
5	Maintenance Building	5	-	5
6	Manajemen Office	10	11	21
7	Parkir	38	6	44
8	Purchasing	2	1	3
9	Security	41	2	43
10	Visual	3	-	3
	Total	161	46	207

Jumlah keseluruhan karyawan yang ada di Java Supermall di bawah pengelolaan PT. Talenta Perkasa / Management Java Supermall sebanyak 292 personel termasuk karyawan ASTRO Café. Sedangkan hari dan jam kerja di seluruh bagian terbagi antara lain:

1. Management Office (Back Office)

Enam hari kerja dengan tujuh jam sehari + istirahat satu jam.

Masuk mulai pukul 08.00 – 16.00

2. Operasional

a. Keamanan / Security

Enam hari kerja (tujuh jam sehari + istirahat satu jam) terdiri dari tiga shift:

Shift I : 07.00 – 15.00

Shift II : 15.00 – 23.00

Shift III : 23.00 – 07.00

b. Parking *جامعنا سلطان أبجويج الإسلامية*

Enam hari kerja (tujuh jam sehari + istirahat satu jam) terdiri dari tiga shift:

Untuk Kasir:

Shift I : 07.00 – 15.00

Shift II : 13.00 – 21.00

Shift III : 18.00 – 02.00

Untuk Lapangan:

Shift I : 09.00 – 17.00

Shift II : 13.00 – 21.00

Shift III : 18.00 – 02.00

c. *Engineering*

Enam hari kerja (tujuh jam sehari + istirahat satu jam) terdiri dari tiga shift:

Shift I : 07.00 – 15.00

Shift II : 15.00 – 23.00

Shift III : 23.00 – 07.00\

c. *House Keeping*

Enam hari kerja (tujuh jam sehari + istirahat satu jam) terdiri dari dua shift:

Shift I : 07.00 – 15.00

Shift II : 14.00 – 22.00

d. *Food Court*

Enam hari kerja (tujuh jam sehari + istirahat satu jam) terdiri dari dua shift:

Shift I : 09.00 – 17.00

Shift II : 14.00 – 22.00

e. *Maintenance Building*

Enam hari kerja (tujuh jam sehari + istirahat satu jam)

Jam 08.00 – 16.00

Adapun semboyan PT. Talenta Perkasa Java Supermall adalah:

Kebanggaan Masyarakat Semarang.

Sedangkan mottonya:

**Mendukung dan menciptakan peluang bisnis di Semarang
khususnya dan aset kebanggaan Jawa Tengah pada umumnya.**

Dalam Building Java Supermall terbagi menjadi :

- Lantai 1 : Pakaian, Sepatu, Makanan, Area Pameran.
- Lantai 2 : Sepatu, Mainan, Musik, Café, Sport, Perawatan Diri (Hair & Beauty Salon).
- Lantai 3 : Elektronik, Makanan, Permainan Anak, Musik Life.
- Lantai Basement : Matahari Supermarket dan Food Bazar Matahari.

C. Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Talenta Perkasa (Java Supermall)

Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.

Pembinaan sebagaimana dimaksud dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik secara lisan

maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja / buruh dan pemerintah dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja / buruh atau dengan pekerja / buruh apabila pekerja / buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Diatur dalam pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
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 pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. Melakukan perbuatan lain di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam pelaksanaan peraturan perundangan diatas oleh PT. Talenta Perkasa yang mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.150 Tahun 200, tertuang dalam Peraturan Perusahaan PT. Talenta Perkasa (Java Supermall) khususnya pasal 9 yang mengatur tentang Melakukan

Perbuatan Melanggar Hukum serta Tingkah Laku yang Dapat Merugikan Perusahaan dan Bagian III pasal 11 yang mengatur tentang sanksi-sanksi.

Melakukan Perbuatan Melanggar Hukum

serta Tingkah Laku yang Dapat Merugikan Perusahaan

Pasal 9

- (1) Setiap karyawan dilarang melakukan perbuatan melanggar hukum maupun bertingkah laku yang merugikan perusahaan di lingkungan perusahaan.
- (2) Perbuatan atau tingkah laku yang dimaksud ayat (1) tersebut diatas meliputi:
 - a. Pencurian atau penggelapan;
 - b. Penganiayaan Pimpinan Perusahaan, Keluarga Pimpinan Perusahaan, teman sekerja atau keluarganya;
 - c. Menghina secara kasar atau mengancam Pimpinan atau teman sekerja;
 - d. Membujuk dan atau melakukan perbuatan asusila di lingkungan pekerjaan;
 - e. Membujuk karyawan lain untuk melakukan perbuatan melanggar hukum dan atau Peraturan Perusahaan;
 - f. Merusak terhadap barang-barang milik perusahaan dengan sengaja atau karena kelalaian;

- g. Memberikan keterangan palsu dan atau dipalsukan;
- h. Mabuk, minum minuman keras, madat, membawa, memakai dan atau memperdagangkan obat bius dan atau narkotika dan atau obat-obatan terlarang lainnya termasuk psikotropika;

Bagian Ketiga

Sanksi – Sanksi

Pasal 11

- (1) Karyawan yang melakukan Perbuatan Melanggar Hukum, Peraturan Perusahaan atau bertingkah laku yang dapat merugikan Perusahaan akan dikenakan sanksi
- (2) Sanksi yang dapat dikenakan apabila melakukan perbuatan seperti yang tersebut dalam ayat (1) pasal ini antara lain:
 - a. Teguran lisan maupun tertulis;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Skorsing (pemberhentian untuk sementara waktu);
 - d. Pemindahan tugas ke bagian lain;
 - e. Penurunan tingkat jabatan;
 - f. Penurunan tingkat gaji;
 - g. Pemotongan gaji;
 - h. Penggantian atas kerugian perusahaan;
 - i. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

- (3) Pimpinan perusahaan dapat menentukan jenis sanksi sesuai dengan bobot dan jenis kesalahannya.....

Sedangkan disebutkan dalam ayat (6):

Tergantung jenis dan bobot pelanggaran yang dilakukan karyawan. Pimpinan Perusahaan dapat langsung memberikan peringatan terakhir atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan karyawan yang bersangkutan tanpa harus melalui tahap-tahap sebelumnya.

Dalam contoh kasus pemutusan hubungan kerja karyawan ini penulis mengambil gambaran secara garis besarnya terhadap kasus pemutusan hubungan kerja karyawan bagian keamanan (*security*) yang terjadi pada akhir tahun 2000.

Pada tanggal 1 Desember 2000, empat orang anggota keamanan (*security*) Java Supermall meninggalkan tugas mereka ketika jaga pada malam hari dari jam 23.00 samapi dengan jam 07.00 WIB. Kepergian itu dengan tujuan berhura-hura, jalan-jalan sembari meminum minuman keras mulai pukul 00.30 WIB. Setelah pulang dan kembali ke tempat kerja sekitar pukul 02.30 WIB, ada seorang anggota yang muntah-muntah di tempat kerja, tepatnya di lantai tiga bagian toko Java Supermall dan lainnya tertidur di tempat itu.

Hal ini diketahui esok paginya dan diperoleh keterangan setelah memanggil keempat karyawan tersebut. Bahwa karyawan tersebut tidak pantas dibina karena pergi meninggalkan tugas, menanggalkan pakaian

seragam Satuan Pengaman (Satpam) dan mabuk hingga muntah-muntah karena meminum minuman keras yang memabukkan di lingkungan kerja.

Berdasarkan pertimbangan yang diambil oleh perusahaan, mengambil kesimpulan bahwa Kepala Regu Jaga dinilai tidak tegas dan beberapa anggotanya belum mempunyai rasa tanggung jawab, cenderung masih menuruti kemauannya sendiri, kurang menghargai dan tidak mentaati pimpinan.

Hal ini tentu saja telah melanggar ketentuan sebagaimana tertuang dalam peraturan perusahaan dan telah memenuhi apa yang disyaratkan dalam pasal 9 ayat 2 diatas.

Dalam acuan yang dipakai pihak perusahaan yang berlaku pada waktu itu, antara lain adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.150 Tahun 2000 pasal 18 ayat 1 bagian c yang isinya :

" Ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

c. mabok, minum-minuman keras yang memabokkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh perundang-undangan, di tempat kerja dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan, "

Sedangkan menurut Undang-Undang Tenaga Kerja yang baru yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tertera pada pasal 158 ayat 1 bagian c, yang isinya:

" Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan perusahaan;

Juga dalam pasal 11 ayat 6 disebutkan:

"Tergantung jenis dan bobot pelanggaran yang dilakukan karyawan, Pimpinan perusahaan dapat langsung memberikan peringatan tertulis atau pemutusan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan tanpa harus melalui tahap-tahap sebelumnya."

Keempat karyawan tersebut telah melakukan perbuatan/tingkah laku yang dimaksud perbuatan melanggar hukum dan bertingkah laku yang merugikan perusahaan di lingkungan perusahaan.

D. Upaya Perusahaan Dalam Menerapkan Azas Keadilan Bagi Kedua Belah Pihak (Pengusaha Dan Karyawan) Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Talenta Perkasa (Java Supermall)

Dalam posisi kasus tersebut, jelas-jelas terlihat bahwa kesalahan berat ditimbulkan oleh keempat karyawan tersebut tidak dapat ditolerir lagi.

Sehingga jalan terakhir yang harus ditempuh oleh perusahaan adalah dengan pemberian sanksi pemutusan hubungan kerja.

Namun pemberian sanksi tersebut tidaklah semudah membuat surat keputusan yang dibubuhi tanda tangan atasan, tetapi harus ijin kepada Panitia Daerah.

Hal ini pun merupakan keputusan yang sulit bagi kedua belah pihak, mengingat prosedur untuk pemberian sanksi pemutusan hubungan kerja terlalu berbelit-belit dan tidak menguntungkan bagi pihak karyawan juga, karena memerlukan waktu, biaya dan tenaga.

Sejak diskorsing sembari menunggu keputusan yang akan diambil perusahaan, keempat karyawan tersebut merasa tidak terima dan mengadakan permasalahan mereka kepada Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Wilayah Semarang.

Setelah menerima pengaduan dari keempat karyawan yang mengaku bernama Sdr.Gunawan dan kawan-kawan (4 orang). Kemudian oleh pejabat yang berwenang seterimanya surat pengaduan tersebut mengundang secara resmi yang ditanda tangani oleh Bp. Bambang Hudi, SH. Mhum. selaku Kepala Kantor Departemen. Surat panggilan itu ditujukan kepada pihak pengusaha yaitu Pimpinan PT. Talenta Perkasa atau yang mewakili guna klarifikasi masalah pengaduan tersebut dan dimohon untuk membawa data yang berhubungan dengan masalah

tersebut untuk perundingan guna memecahkan masalah secara bersama demi keadilan bagi kedua belah pihak.

Pihak perusahaan mendatangi undangan dinas tersebut dan sebagai penengah adalah pejabat yang ditunjuk di lingkungan Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Wilayah Semarang yang dalam hal ini diwakili oleh Bp. Drs. Hartono. Dalam pengaduan tersebut, Saudara Gunawan dan kawan-kawan menuntut agar dapat dipekerjakan kembali meski mendapatkan surat peringatan tertentu, atau seandainya jatuh sanksi Pemutusan Hubungan Kerja maka diharapkan adanya uang pesangon dan atau Tunjangan Hari Raya mengingat hari raya akan segera tiba dan keempat karyawan tersebut telah bekerja lebih dari satu bulan.

Dilihat dari sifatnya, keputusan yang mungkin diambil dapat dimasukkan dalam kategori pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat dengan pemenuhan unsure tenaga kerja yang bersangkutan melanggar kontrak kerja serta janji yang telah disepakati pada saat mengadakan ikatan kerja bersama. Unsur pemenuhan lainnya yaitu bertindak dan berperilaku yang merugikan perusahaan.

Jenis pemutusan hubungan kerja yang diberikan oleh pengusaha telah memenuhi peraturan yang berlaku dan merupakan alternatif baik untuk diambil pihak perusahaan.

Namun mengingat kesalahan yang dilakukan, pihak perusahaan sudah tidak dapat mentolerir lagi untuk mempertahankan keberadaan mereka di lingkungan perusahaan, sehingga akan dirundingkan lebih lanjut dan diupayakan pilihan yang kedua, yaitu pemenuhan terhadap tuntutan keempat karyawan tersebut tentang Tunjangan Hari Raya.¹²

Hal ini sudah diatur di Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan pasal 2, yang isinya:

- 1 Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- 2 THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan satu kali dalam satu tahun.

Setelah berunding kembali antara pihak perusahaan dengan keempat karyawan tersebut, akhirnya diperoleh kesepakatan bahwa mereka akan membuat surat pernyataan tertulis kepada Depnaker yang isi dan maksudnya telah menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja dengan pihak perusahaan sebagaimana mestinya dan mencabut kembali pengaduan mereka di Kantor Depnaker agar tidak meneruskan kasus tersebut pada tahapan selanjutnya.

¹² Wawancara terpimpin dengan Bp. Des Aulia Budhi Prasetyo, HRD & Personnel PT. Talenta Perkasa Java Supermall per tanggal 17 Februari 2003.

Mereka akhirnya dapat menerima dan mengerti penjelasan yang diberikan oleh Manager Personalia dan bersedia mengundurkan diri. Konsekuensinya pihak perusahaan akhirnya juga bersedia membuat surat pernyataan diatas meterai yang menyatakan bahwa dengan selesainya perkara pemutusan hubungan kerja dan atau pengunduran diri dari personel keamanan, pihak perusahaan akan menyelesaikan hak-hak yang masih tersisa dan belum dipenuhi pihak perusahaan, yaitu dengan mendapatkan Surat Referensi Kerja dari perusahaan dan Tunjangan Hari Raya yang besarnya dihitung secara proporsional sesuai dengan masa kerja masing-masing karyawan berdasarkan peraturan yang berlaku, yaitu berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 yang disebutkan dalam pasal 3 ayat 1 sebagai berikut:

“ Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus-menerus atau lebih besar 1 (satu) bulan upah;
- b. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan :

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$$

Ayat 2: Upah satu bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap.

Adapun dari keempat karyawan tersebut, hanya dua orang yang memenuhi persyaratan sebagaimana telah diatur, yaitu karyawan yang bernama Gunawan dengan masa kerja delapan (8) bulan dan Joko Mulyono dengan masa kerja empat (4) bulan, dengan masing-masing orang mempunyai gaji yang berbeda.

Dasar pemberian THR tersebut karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan masuk dalam jangka waktu 30 hari sebelum hari raya, yaitu tanggal 8 Desember 2000.

Sebagaimana disebutkan dalam pasal 6 ayat 1, yaitu

" Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tigapuluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR.

Maka perhitungan besarnya THR masing-masing adalah:

1. Gunawan, masa kerja 8 bulan:

$$\frac{8}{12} \times \text{Rp. } 200.000,00 = \text{Rp. } 133.350,00$$

2. Joko Mulyono, masa kerja 4 bulan:

$$\frac{4}{12} \times \text{Rp. } 185.000,00 = \text{Rp. } 61.700,00$$

Hal ini telah diupayakan oleh pihak perusahaan sedemikian rupa sehingga hak-hak pekerja dapat terpenuhi, meskipun pelanggaran yang dilakukan adalah fatal. Perusahaan mempunyai itikad baik untuk

memenuhi hak-hak karyawan yang telah diputuskan hubungan kerjanya meskipun mereka telah melakukan kesalahan-kesalahan yang sebetulnya bisa berakibat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan tidak hormat tanpa mendapatkan pesangon mengingat kesalahan mereka.

Disinilah peranan perusahaan dalam menerapkan Azas Keadilan bagi kedua belah pihak. Perusahaan sudah tidak mampu untuk mempertahankan lagi keberadaan karyawan yang mempunyai sifat dan tingkah laku seperti itu, tetapi mereka masih mendapatkan Tunjangan Hari Raya yang bisa mereka nikmati bersama keluarga. Dan mereka bisa memenuhi kebutuhan mereka untuk sementara sambil mencari pekerjaan lagi.

Memang pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, karena hal ini tidak diinginkan oleh kedua pihak. Dari segi pengusaha maupun pekerja sendiri mersa dirugikan akan hal ini.

Tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak akan terjadi begitu saja. Sudah menjadi konsekuensi dan tertuang dalam barbagai peraturan bagi pekerja yang telah melanggar peraturan perusahaan, wajib menanggung akibatnya. Antara lain peringatan, sanksi-sanksi yang dijatuhkan hingga Pemutusan Hubungan Kerja meski secara kemanusiaan pekerja mempunyai tanggungan keluarga yang harus menerima nafkah.

Apalagi kesalahan yang telah diperbuat oleh karyawan telah memenuhi unsur-unsur perbuatan melawan hukum, tentu saja pekerja yang bersangkutan mendapatkan kondite yang buruk di mata perusahaan, di lingkungan pekerja sendiri, dan antar rekan sekerjanya.

Pemutusan Hubungan Kerja sebagai jalan terakhir yang diambil oleh perusahaan juga akan memberikan penilaian buruk bagi mantan karyawan tersebut dalam rangka mencari pekerjaan lagi. Pengalaman mereka selama bekerja di tempat kerja asalnya tidak mendapatkan pengakuan, karena tidak diberikannya Surat Keterangan Pengalaman Kerja ataupun Surat Referensi Kerja. Bahkan dimungkinkan mantan pekerja tersebut akan merasa malu ketika harus mangakui alasan dia di PHK di tempat asalnya bekerja, atau mungkin akan membohonginya dan hal ini sangat manusiawi.

Melihat lebih jauh tentang proses Pemutusan Hubungan Kerja, dapat ditemui dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dimana diatur pada pasal 152 :

1. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
2. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).

3. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Dapat dilihat disini bahwa pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja harus mendaftarkan secara kepada Lembaga P4D. Dalam prakteknya telah disediakan formulir pendaftaran yang harus diisi dan diajukan oleh perusahaan kepada Lembaga P4D.

Keharusan untuk mendaftarkan permohonan ini akan diterima oleh Lembaga P4D apabila telah dirundingkan dengan karyawan yang bersangkutan. Adapun perundingan yang dimaksud tertuang dalam Pasal 151 ayat 2:

" Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan pengusaha dengan serikat pekerja / serikat buruh atau dengan pekerja / buruh apabila pekerja / buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serkat pekerja / serikat buruh "

Perundingan wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh atau seerikat pekerja atau serukat buruh secara musyawarah untuk

mufakat dalam hal ini pekerja atau buruh telah menyampaikan keberatan atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dengan mempertahankan haknya. Kemudian pihak perusahaan mengemukakan alasan dasar bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah jalan terakhir yang terbaik bagi kedua belah pihak. Hal ini sudah memakan banyak waktu, mengingat perundingan yang terjadi tidak hanya sekali saja.

Pihak perusahaan menyarankan agar keempat karyawan tersebut membuat surat permohonan pengunduran diri secara tertulis yang diajukan ke perusahaan. Alasan dasar untuk mengajukan permohonan pengunduran diri tersebut semata-mata merupakan kebijakan perusahaan demi menerapkan azas keadilan bagi kedua belah pihak.

Mengingat prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang harus diikuti memakan banyak waktu, tidak efisiensi, membuang tenaga dan biaya. Alasan perusahaan bahwa prosedur Pemutusan Hubungan Kerja ini tidak efisien, karena pihak perusahaan harus mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja secara tertulis kepada Lembaga P4D, Kemudian dapat diastikan pihak perusahaan akan dipanggil untuk klarifikasi masalah dengan keempat karyawan tersebut. Apakah telah diadakan perundingan yang tidak menghasilkan kesepakatan. Kemudian Lembaga P4D akan mengupayakan hal itu dapat dirundingkan lagi dengan mempertemukan kedua belah pihak dilain waktu.

Tentu saja bagi pihak pengusahamenilai hal ini banyak membuang waktu dan tenaga bahkan bagi pekerja yang sedang diproses ini pun akan mengeluarkan banyak biaya dan tenaga juga waktu yang bertele-tele yang hasilnya belum pasti menguntungkan dan memenuhi semua keinginannya. Belum tentu apa yang menjadi tuntutan pekerja dapat dipenuhi, karena mengingat kesalahan yang telah dilakukan dapat menyebabkab Pemutusan Hubungan Kerja tanpa pesangon apapun.

Prosedur yang harus diikuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ini masih menimbulkan kendala dan hambatan-hambatan bagi pihak perusahaan untuk melakukan PHK. Peraturan perundangan yang baru dibuat sedemikian rupa sehingga diharapkan agar jangan sampai terjadi atau paling tidak meminimalisir terjadinya PHK. Prosedur yang harus berulang dan perundingan-perundingan yang tidak efisien ini ternyata malah menimbulkan masalah baru. Masih terdapat celah bagi pihak perusahaan untuk mengatasi hal ini, yaitu dengan menegosiasikan dengan pihak pekerja / buruh agar bersedia mengajukan surat permohonan pengunduran diri. Hal ini dipandang sebagai suatu pemecahan masalah yang menguntungkan bagi kedua belah pihak dalam contoh kasus ini. Alasan dasar yang dipakai adalah untuk menegakkan azas keadilan bagi kedua belah pihak.

Pekerja yang diputus hubungan kerjanya akan mendapatkan surat Referensi Kerja atau Surat Keeterngan Pengalaman Kerja dan

dimungkinkan akan mendapatkan tali asih yang berharga sesuai kebijakan dari pihak perusahaan mengingat jasanya selama bekerja bagi perusahaan, meski hal itu sebetulnya bukan merupakan haknya.

Bagi perusahaan sendiri, dengan adanya surat permohonan pengunduran diri secara tertulis dari mantan pekerja / buruhnya akan menjadikan alasan dasar yang kuat apabila terjadi permasalahan atau pertanyaan dari Depnaker tentang kasus pemutusan hubungan kerja di perusahaannya.



dimungkinkan akan mendapatkan tali asih yang berharga sesuai kebijakan dari pihak perusahaan mengingat jasanya selama bekerja bagi perusahaan, meski hal itu sebetulnya bukan merupakan haknya.

Bagi perusahaan sendiri, dengan adanya surat permohonan pengunduran diri secara tertulis dari mantan pekerja / buruhnya akan menjadikan alasan dasar yang kuat apabila terjadi permasalahan atau pertanyaan dari Depnaker tentang kasus pemutusan hubungan kerja di perusahaannya.



BAB IV

PENUTUP

Kesimpulan

Sebagai bagian akhir, penulis kemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penyebab terjadinya PHK terhadap 4 (empat) orang karyawan PT. Talenta Perkasa Java Supermall adalah karena karyawan melakukan kesalahan berat berupa tenaga kerja yang bersangkutan melanggar kontrak kerja serta janji yang telah disepakati pada saat mengadakan ikatan kerja bersama. Unsur pemenuhan lainnya yaitu bertindak dan berperilaku yang merugikan perusahaan.
2. Upaya-upaya pihak perusahaan dalam menerapkan Azas Keadilan bagi kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja) adalah pendekatan secara kekeluargaan dengan pekerja supaya masalah PHK diselesaikan secara baik-baik, pekerja disarankan untuk membuat surat pengunduran diri dan pemenuhan segala hak-haknya yang masih menjadi tanggungan perusahaan. Langkah terakhir ini banyak dijumpai di masyarakat karena mereka merasa lebih bisa diterima. Namun tak luput dari suatu kodrat hukum alam dimana suatu hasil dari pemikiran manusia tidak ada yang sempurna.

BAB IV

PENUTUP

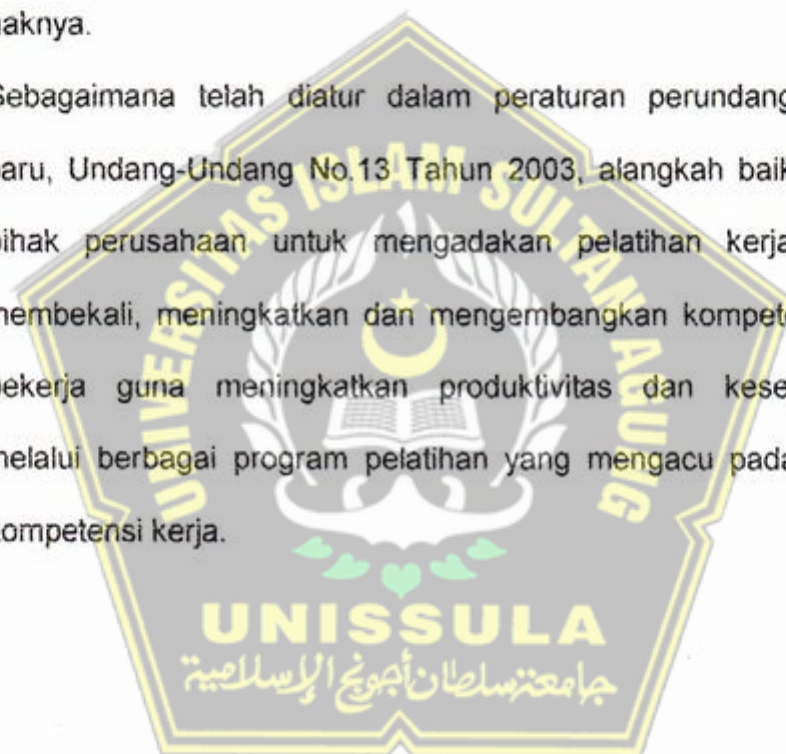
Kesimpulan

Sebagai bagian akhir, penulis kemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penyebab terjadinya PHK terhadap 4 (empat) orang karyawan PT. Talenta Perkasa Java Supermall adalah karena karyawan melakukan kesalahan berat berupa tenaga kerja yang bersangkutan melanggar kontrak kerja serta janji yang telah disepakati pada saat mengadakan ikatan kerja bersama. Unsur pemenuhan lainnya yaitu bertindak dan berperilaku yang merugikan perusahaan.
2. Upaya-upaya pihak perusahaan dalam menerapkan Azas Keadilan bagi kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja) adalah pendekatan secara kekeluargaan dengan pekerja supaya masalah PHK diselesaikan secara baik-baik, pekerja disarankan untuk membuat surat pengunduran diri dan pemenuhan segala hak-haknya yang masih menjadi tanggungan perusahaan. Langkah terakhir ini banyak dijumpai di masyarakat karena mereka merasa lebih bisa diterima. Namun tak luput dari suatu kodrat hukum alam dimana suatu hasil dari pemikiran manusia tidak ada yang sempurna.

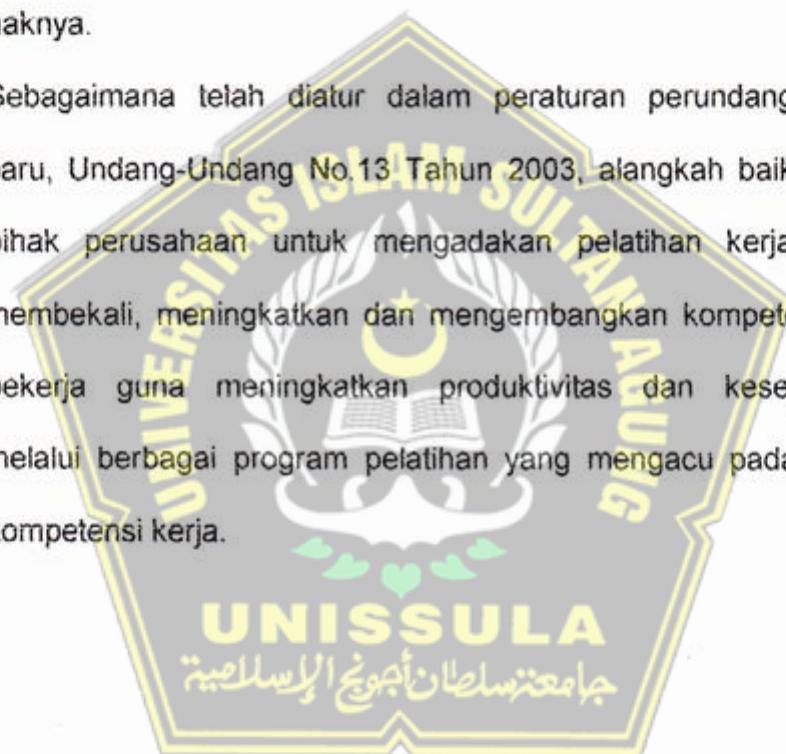
SARAN-SARAN:

1. Penulis berharap dengan adanya gambaran kasus seperti ini, khususnya bagi kaum pekerja / buruh lebih bisa memahami akan pentingnya pengetahuan dan kesadaran akan hak-haknya sebagai pekerja dan agar berusaha bagaimana cara memperjuangkan haknya.
2. Sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundangan yang baru, Undang-Undang No.13 Tahun 2003, alangkah baiknya bagi pihak perusahaan untuk mengadakan pelatihan kerja untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi para pekerja guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan melalui berbagai program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.



SARAN-SARAN:

1. Penulis berharap dengan adanya gambaran kasus seperti ini, khususnya bagi kaum pekerja / buruh lebih bisa memahami akan pentingnya pengetahuan dan kesadaran akan hak-haknya sebagai pekerja dan agar berusaha bagaimana cara memperjuangkan haknya.
2. Sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundangan yang baru, Undang-Undang No.13 Tahun 2003, alangkah baiknya bagi pihak perusahaan untuk mengadakan pelatihan kerja untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi para pekerja guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan melalui berbagai program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, cetakan ke-10, Jakarta, 1992.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrative Dan Operasional, Bumi Akasara, Jakarta, 2002.
- Soemitro, Ronny Hanitijo, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1990.
- Subekti. R & Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradnya paramita, Jakarta, 1999.
- Zainal Asikin, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.
- Keputusan Menteri Tenaga kerja Dan Transmigrasi No. KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan

DAFTAR PUSTAKA

- Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, cetakan ke-10, Jakarta, 1992.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrative Dan Operasional, Bumi Akasara, Jakarta, 2002.
- Soemitro, Ronny Hanitijo, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1990.
- Subekti. R & Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradnya paramita, Jakarta, 1999.
- Zainal Asikin, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.
- Keputusan Menteri Tenaga kerja Dan Transmigrasi No. KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan

Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: PER-04/MEN/1994 **Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan.**



Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: PER-04/MEN/1994 **Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan.**



SURAT KETERANGAN
Nomor : 057/HR-JSM/SKK/IX/2003

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Des Aulia Budhi Prasetyo, S.H.**
Jabatan : HRD & Personnel
Alamat : Jl. Tentara Pelajar No. 2 Semarang

Menerangkan bahwa :

Nama : **I Darmawan Tarmeidy**
Tempat/tgl. Lahir : Sukoharjo, 28 Mei 1980
NIM : 03994935S
Alamat : Jl. Majapahit No. 287 Semarang

Telah melakukan penelitian pada perusahaan yang kami kelola sejak tanggal 19 Pebruari sampai dengan 10 Maret 2003 guna mendukung penyelesaian Tugas Akhir pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung dengan Judul **“Tinjauan Hukum Penyebab dan Mencari Upaya-Upaya yang Adil dalam hal Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Talenta Perkasa (Management Building) Java Supermall Semarang”**

Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 30 September 2003

**PT. TALENTA PERKASA
SEMARANG**

Des Aulia Budhi Prasetyo, S.H.

PT. TALENTA PERKASA

TENTARA PELAJAR 2

SEMARANG 50249-INDONESIA

PHONE : (024) 310971, 313472

F A C S : (0 2 4) 3 1 1 7 2 8

E-MAIL : javamall@indo.net.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 057/HR-JSM/SKK/IX/2003

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Des Aulia Budhi Prasetyo, S.H.**
Jabatan : HRD & Personnel
Alamat : Jl. Tentara Pelajar No. 2 Semarang

Menerangkan bahwa :

Nama : **I Darmawan Tarmeidy**
Tempat/tgl. Lahir : Sukoharjo, 28 Mei 1980
NIM : 03994935S
Alamat : Jl. Majapahit No. 287 Semarang

Telah melakukan penelitian pada perusahaan yang kami kelola sejak tanggal 19 Pebruari sampai dengan 10 Maret 2003 guna mendukung penyelesaian Tugas Akhir pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung dengan Judul "**Tinjauan Hukum Penyebab dan Mencari Upaya-Upaya yang Adil dalam hal Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Talenta Perkasa (Management Building) Java Supermall Semarang**"

Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 30 September 2003

**PT. TALENTA PERKASA
SEMARANG**

Des Aulia Budhi Prasetyo, S.H.

PT. TALENTA PERKASA

TENTARA PELAJAR 2

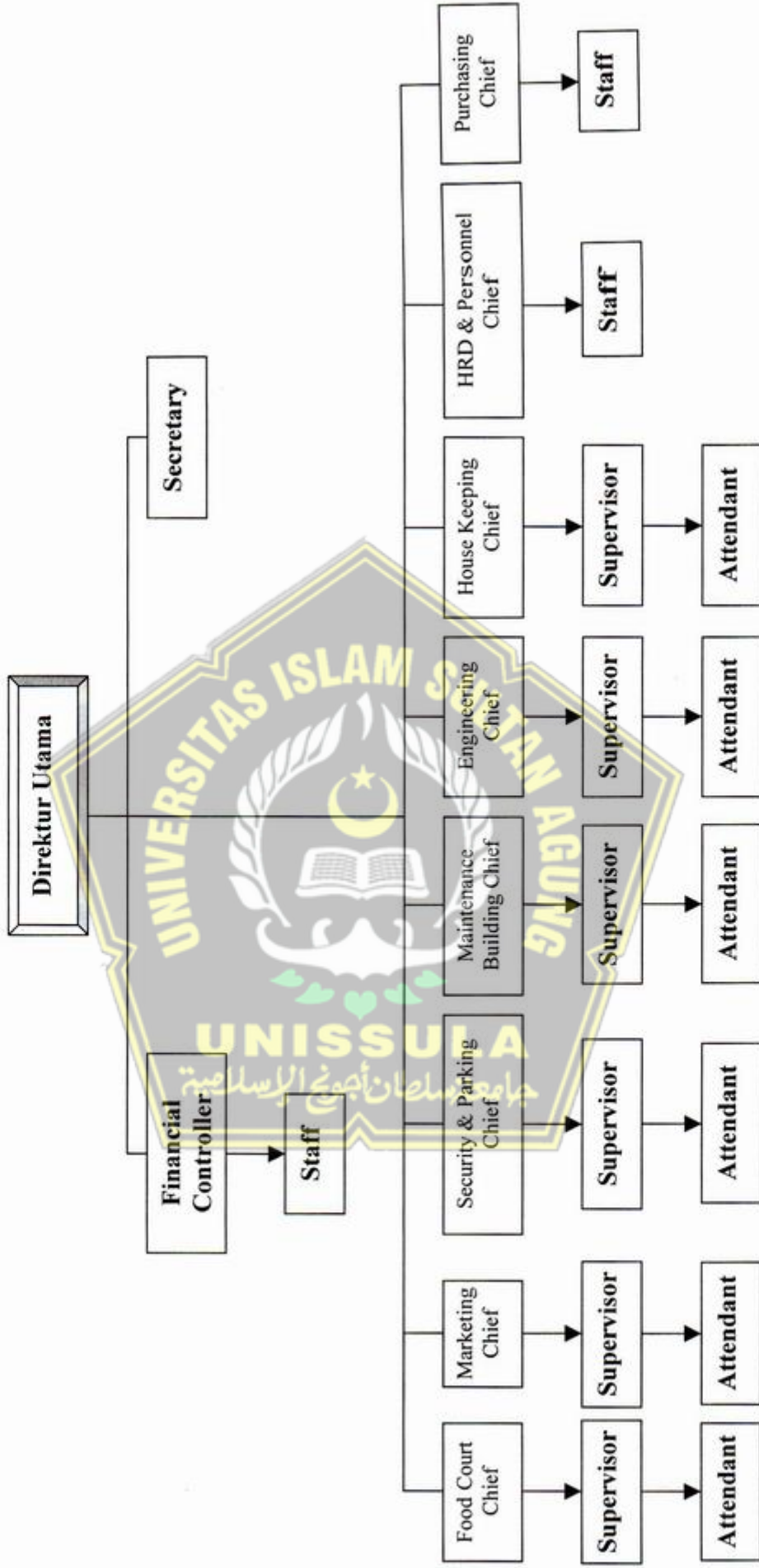
SEMARANG 50249-INDONESIA

PHONE : (024) 310971, 313472

F A C S : (0 2 4) 3 1 1 7 2 8

E-MAIL : javamall@indo.net.id

STRUKTUR ORGANISASI PT. TALENTA PERKASA
MANAGEMENT BUILDING JAVA SUPERMALL
SEMARANG



STRUKTUR ORGANISASI PT. TALENTA PERKASA
MANAGEMENT BUILDING JAVA SUPERMALL
SEMARANG

