

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan atau pengusaha.¹

Istilah hukum perburuhan semakin tidak populer dengan di undangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) sebagai Undang-Undang payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan.² Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan perburuhan sebagaimana dalam KUHPerdata.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja sendiri adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³

¹ Neni Sri Imaniyati, Panji Adam Agus Putra, *Hukum Bisnis Dilengkapi Dengan Kajian Hukum Bisnis Syariah*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), h. 325

² R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 46

³ Pasal 1 angka 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu disertai dengan istilah buruh, yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang ini dua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴

Hubungan hukum yang berlaku antara pekerja/buruh dengan perusahaan/majikannya disebut sebagai hubungan kerja. Dimana hubungan kerja yang dimaksud adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja ini merupakan inti dari hubungan industrial.⁵

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah pemutusan hubungan kerja atau sering disebut dengan kata PHK. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK berarti suatu keadaan dimana pekerja/buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi pekerja/buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari

⁴ R. Joni Bambang S, *op.cit.*, h. 47

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 36

berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengupayakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun 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/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Ini lah yang diamanatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁶

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

1. Menganggap para pekerja/buruh sebagai patner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
2. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh patnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).
3. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.

Oleh karena itu, para pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh

⁶ *Ibid.*, h. 158

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kedisiplinan, dan bertanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar di dalam perusahaan tersebut akan diselesaikannya dengan musyawarah dan mufakat seperti perselisihan yang terjadi dalam satu keluarga besar.

Secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha,
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan,
3. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.

Terhadap pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi dalam hal sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri,
2. Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja,
3. Perusahaan tutup dan/atau pailit,
4. Karena rasionalisasi,
5. Pekerja/buruh meninggal dunia,
6. Pemutusan hubungan kerja karena pensiun,
7. Pekerja/buruh mangkir (tidak masuk kerja).⁷

⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 194

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam hal pekerja/buruh diputus hubungan kerjanya dengan alasan pekerja/buruh mangkir (tidak masuk kerja), dalam pasal 168 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

1. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
2. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus di serahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan mangkir ini juga terjadi pada PT. Serikat Putra, perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit murni yang merupakan anak perusahaan dari PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk yang berkedudukan di Jakarta.

Sebagaimana yang telah ditemui pada PT. Serikat Putra, terdapat beberapa pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan mangkir (tidak masuk kerja) lebih dari 5 (lima) hari kerja berturut-turut yang dikualifikasikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengundurkan diri. Hal ini terjadi pada salah satu pekerja/buruh Handi yang telah bekerja selama tiga tahun, Samrodin tujuh tahun dan Yono selama kurang lebih empat tahun lima bulan, yang kemudian diputus hubungan kerjanya karena mangkir selama lebih dari lima hari kerja secara berturut-turut. Dalam hal pekerja/buruh diputus hubungan kerjanya dengan dikualifikasikan mengundurkan diri, pekerja/buruh seharusnya berhak menerima uang penggantian hak dan diberikan uang pisah. Kenyataan di PT. Serikat Putra Handi yang mengundurkan diri pada tahun 2010, Samrodin pada tahun 2013 dan Yono pada tahun 2017 lalu tidak menerima uang penggantian hak dari perusahaan, namun terkait uang pisah perusahaan memberikannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk menyusun dan mengangkat permasalahan tersebut dengan judul : **“PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG MANGKIR KARENA DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. SERIKAT PUTRA”.**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan, maka penulis memberi batasan masalah dalam penelitian ini hanya pada pelaksanaan pemberian hak terhadap pekerja/buruh yang mangkir karena dikualifikasikan mengundurkan diri berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Serikat Putra.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana dikemukakan diatas, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak terhadap pekerja/buruh yang mangkir karena dikualifikasikan mengundurkan diri berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Serikat Putra?
2. Apa faktor penghambat dalam pelaksanaan pemberian hak terhadap pekerja/buruh yang mangkir sehingga tidak terlaksana dengan baik di PT. Serikat Putra?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian hak terhadap pekerja/buruh yang mangkir karena dikualifikasikan mengundurkan diri berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Serikat Putra.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pelaksanaan pemberian hak terhadap pekerja/buruh yang mangkir sehingga tidak terlaksana dengan baik.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, dimana penelitian ini berguna untuk:
 - a) Sebagai salah satu tugas untuk memenuhi syarat-syarat dan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S1/Starata Satu) pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum terutama dalam hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja.

2. Manfaat praktis, dimana penelitian ini berguna untuk:

- a) Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis dalam menjawab berbagai fenomena hukum yang terjadi dalam masyarakat, khususnya masalah pemutusan hubungan kerja.
- b) Menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan atau pertimbangan bagi mahasiswa/i yang melakukan penelitian pada masalah yang sama ditempat dan lokasi yang berbeda.

E. Metode Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti melakukan langkah-langkah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam skripsi ini adalah penelitian hukum sosiologis, hukum dikonsepsikan sebagai penata sosial yang secara riil dikaitkan dengan gejala sosial yang bersifat empiris.⁸ Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian deskriptif analisis yakni menggambarkan secara jelas masalah yang diteliti sesuai dengan data yang diperoleh kemudian dianalisa.⁹

⁸ Amiruddin, *Pegantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 133

⁹ Ridwan, *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi*, (Bandung: Bina Cipta, 2004), h. 6

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Serikat Putra desa Sialang Godang Sorek 1 Kecamatan Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Yang menjadi subjek penelitian ini adalah Estate Manager PT. Serikat Putra, Kepala Administrasi, Personalia, dan pekerja/buruh dilingkungan PT. Serikat Putra, sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan salah satu faktor indikasi menentukan objek yang akan di teliti. Populasi atau *universe* adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu atau tempat, dengan sifat atau ciri yang sama.

Sampel yaitu bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya.¹⁰ Dalam penentuan sampel, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*, dalam hal ini peneliti menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi.¹¹

Maka dari itu untuk menunjang dan melengkapi pembahasan dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

¹⁰ Burhan Ashshofa., *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 79

¹¹ *Ibid.*, h. 91

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Estate Manager PT. Serikat Putra	1	1	100%
2	Kasie Administrasi PT. Serikat Putra	1	1	100%
3	Personalia	1	1	100%
4	Pekerja/buruh yang mengundurkan diri pada tahun 2010-2017	28	7	25%
jumlah		31	10	—

5. Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.¹²
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari peraturan-peraturan tertulis atau dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.¹³

¹² Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h. 106

¹³ *Ibid.*,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Data Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum.

6. Metode Pengumpulan Data

- a. Observasi (pengamatan), yaitu mengamati dan meninjau secara langsung ke lapangan dengan melakukan pencatatan yang sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diteliti.
- b. Wawancara, merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Dalam wawancara peneliti tidak harus bertatap muka secara langsung, tetapi dapat melalui media tertentu misalnya melalui telepon, *teleconference* atau *chatting* melalui internet.¹⁴
- c. Studi pustaka adalah pengumpulan data yang dilakukan secara studi kepustakaan dan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

7. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa secara *kualitatif*, yaitu uraian-uraian yang dilakukan peneliti terhadap data yang terkumpul, uraian-uraian ini berupa kalimat yang tersusun secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Selanjutnya data-data tersebut di analisis dengan cara membandingkan dengan peraturan

¹⁴ Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2009), h. 137

Perundang-Undangan yang berlaku dan teori-teori hukum sehingga dapat ditarik kesimpulan, berdasarkan fakta-fakta yang ada.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis membagi sistematika penulisan dalam V (lima) bab, masing-masing bab diuraikan dalam sub bab, sehingga antara bab satu dengan bab yang lain merupakan suatu sistem dan memiliki keterkaitan satu sama lain. Untuk lebih jelasnya, penulis menguraikan satu persatu masing-masing bab tersebut, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini memuat tentang sejarah berdirinya PT. Serikat Putra, visi dan misi PT. Serikat Putra, letak geografis PT. Serikat Putra, dan struktur organisasi PT. serikat Putra.

BAB III : TINJAUAN TEORITIS

Bab ini memuat tentang landasan teori tentang hukum ketenagakerjaan, teori tentang tenaga kerja, teori tentang pemberian hak, dan teori tentang pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian tentang pelaksanaan pemberian hak terhadap pekerja/buruh yang mangkir karena dikualifikasikan mengundurkan diri di PT. Serikat Putra serta faktor penyebab pelaksanaan pemberian hak terhadap pekerja/buruh yang mangkir tidak terlaksana dengan baik.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN