

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 III

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan ketenagakerjaan, baik bersifat perseorangan maupun kolektif.<sup>15</sup> Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

##### 1. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dengan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dan pembeli. Antara penjual dan pembeli sama kedudukannya, antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidaknya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha

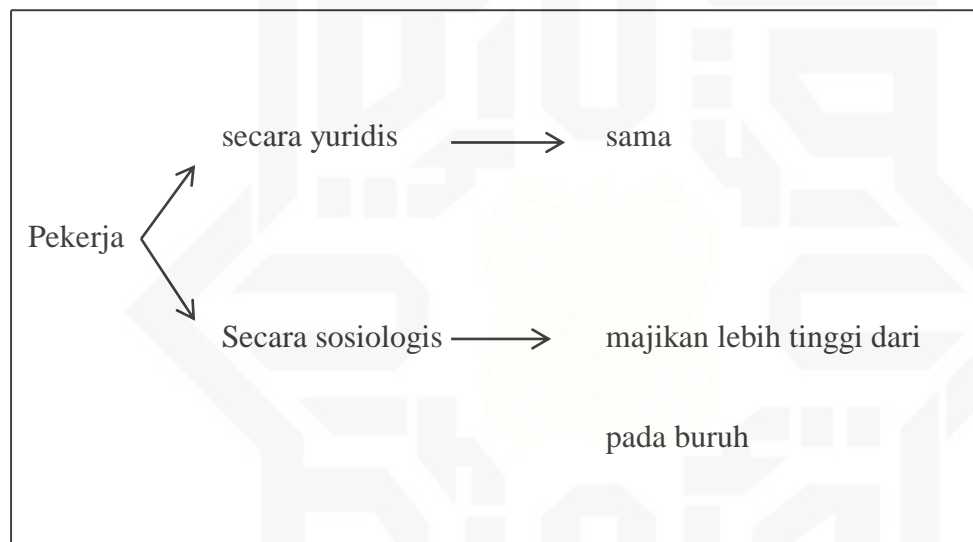
<sup>15</sup> R Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 48

## 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.

dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis, kedudukan buruh adalah bebas tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak sama.<sup>16</sup>

Pada hakikatnya, kedudukan buruh berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (*unskilllabour*).<sup>17</sup>



Gambar 1.1 skema kedudukan buruh dan majikan didalam hubungan kerja

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga kerja yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Buruh dianggap

<sup>16</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), h. 6

<sup>17</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 9

### 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.

faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.

## 2. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

### a. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>18</sup> pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.<sup>19</sup> Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional. Khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata.

### b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah:

- 1) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.

<sup>18</sup> Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>19</sup> Pasal 3 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.

- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.<sup>20</sup>

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

### 3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Telah diuraikan sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Disamping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat publik, baik yang terkait dengan aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.

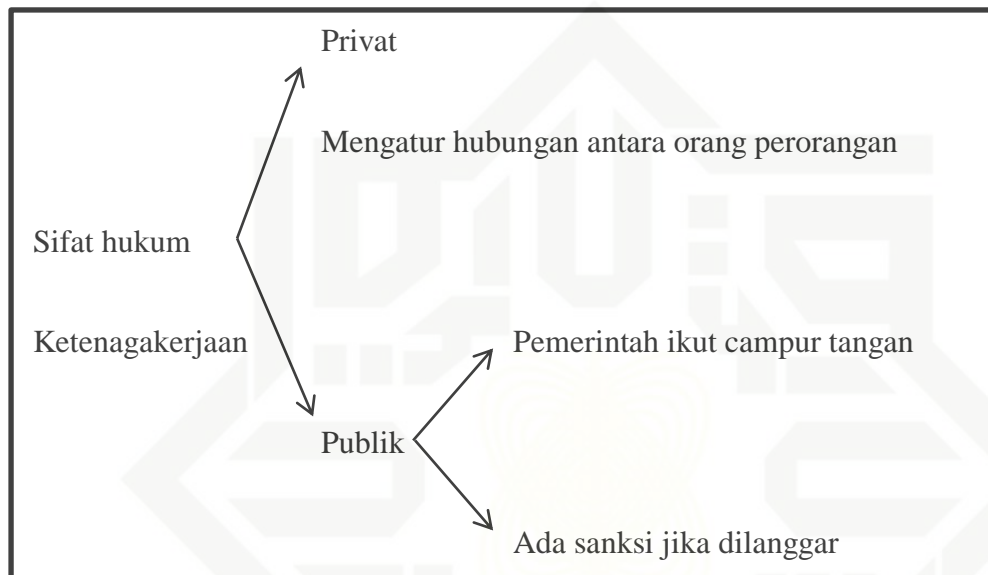
Lebih lanjut, Budiono membagi sifat hukum ketenagakerjaan menjadi dua, yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif.<sup>21</sup> Hukum bersifat imperatif

<sup>20</sup> Neni Sri Imaniyati, Panji Adam Agus Putra, *Hukum Bisnis dilengkapi dengan Kajian Hukum Bisnis Syariah*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), h. 333

#### 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.

atau *dwingenrecht* (memaksa hukum) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Adapun hukum bersifat fakultatif atau *regelendrecht/aanvullendrecht* (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya.



Gambar 1.2 skema sifat hukum ketenagakerjaan

#### 4. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja/buruh menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

- a. Bidang penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra-penempatan.
- b. Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului dengan perjanjian kerja.

<sup>21</sup> *Ibid.*, h. 334

## 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. Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya.
- d. Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat pekerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam hal ini, Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.
- e. Bidang sosial jaminan buruh, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.<sup>22</sup>

Menurut Zainal Asikin, perlindungan bagi buruph sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Sebagaimana yang disampaikan:

“perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis”.<sup>23</sup>

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh menurut Zaeni Asyhadie yaitu dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia,

<sup>22</sup> Asri Wijayanti, *op. cit.*, h. 11

<sup>23</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), h. 26

#### Hak Cipta Dilindungi 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.

perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.<sup>24</sup>

Abdul Khakim membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja/buruh, yaitu:

#### 1) Perlindungan ekonomis

Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

#### 2) Perlindungan sosial

Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

#### 3) Perlindungan teknis

Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>25</sup>

## B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

### 1. Pengertian Tenaga Kerja

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 sering juga diistilahkan sebagai pekerja/buruh yang berarti setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

<sup>24</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 78

<sup>25</sup> Neni Sri Imaniyati, *Op.cit.*, h. 345

#### 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.

Tenaga kerja merupakan kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Dalam ekonomi suatu Negara tenaga kerja merupakan suatu unsur yang sangat penting dan menjadi penentu keberhasilan dalam memajukan perekonomian Negara melalui industri-industri dan usaha-usaha diberbagai bidang. Sumber daya alam, mesin, dan unsur-unsur lainnya tidak akan bisa berfungsi dan menghasilkan sesuatu tanpa adanya tenaga kerja.

## 2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Sedangkan objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan pekerja. Dengan kata lain, tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Objek hukum dalam perjanjian kerja tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.



## 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.

### 3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar dalam hubungan kerja adalah:

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*)
- b. Dibawah perintah (*gezag ver houding*). Maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi.
- c. Adanya upah tertentu (*loon*)
- d. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan.<sup>26</sup>

Subjek hukum perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Objek hukum perjanjian kerja yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat meteril dan syarat formil. Syarat materil diatur dalam Pasal 52 dan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara umum suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

<sup>26</sup> Asri Wijayanti, Op. cit., h. 36

#### 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.

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.<sup>27</sup>

Apabila perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

### C. Teori Pemberian Hak

#### 1. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban utama dari pengusaha dalam perjanjian kerja adalah membayar upah. Kewajiban pengusaha ini sekaligus menjadi hak bagi setiap pekerja/buruh. Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha selain membayar upah adalah sebagai berikut:

##### a. Membayar upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>28</sup>

##### b. Memberi waktu istirahat dan hari libur resmi

<sup>27</sup> Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>28</sup> F X Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 26

Mengenai hal ini diatur dalam paragraf 4 bagian kesatu bab X Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, yaitu sebagai berikut:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu;
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus-menerus;
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;
- 5) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;

#### 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.

- 6) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid;
- 7) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1 ½ (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
- 8) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1 ½ (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan;
- 9) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja;
- 10) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Akan tetapi, pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh yang dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>29</sup>

## c. Mengatur tempat kerja dan alat kerja

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Kesehatan dan keselamatan kerja;
- 2) Moral dan kesusilaan;

<sup>29</sup> *Ibid.*, h. 36

#### Hak Cipta Dilindungi 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.

- 3) Perlakuan yang sama sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggungjawab prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Selanjutnya mengenai alat-alat kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dalam undang-undang tersebut, pekerja/buruh dilindungi dari bahaya dipakainya alat-alat kerja maupun bahan-bahan yang dipakai perusahaan.

Kewajiban mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja ini diadakan agar kecelakaan kerja pada pekerja/buruh dapat dihindari.

- d. Memberlakukan sama antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki

Majikan dalam mengadakan atau membuat perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara calon pekerja perempuan dan laki-laki. Baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja, dalam

## 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.

arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam hal pemberian upah.<sup>30</sup>

- e. Bertindak sebagai pengusaha yang baik

Meskipun kewajiban ini tidak tertulis dalam perjanjian kerja, namun menurut kepatutan atau kebiasaan serta peraturan perundang-undangan seharusnya pengusaha wajib untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.<sup>31</sup>

Hal ini sesuai dengan ketentuan tentang akibat dari perjanjian yang diatur dalam paal 1339 KUH Perdata yang berbunyi:

“perjanjian-perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifatnya perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”.

- f. Memberi surat keterangan

Didalam praktik, biasanya pengusaha memberi surat keterangan (referensi) tentang pekerjaan pekerja/buruh sewaktu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah berakhir.

Surat keterangan/surat pengalaman kerja biasanya berisi mengenai:

- 1) Macam pekerjaan;
- 2) Cata melakukan pekerjaan;
- 3) Lama melakukan pekerjaan;
- 4) Cara berakhirnya hubungan kerja.

<sup>30</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 52

<sup>31</sup> *Ibid.*, h. 40

## 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.

Biasanya, cara berakhirnya hubungan kerja oleh pengusaha dinyatakan dengan baik atau dengan hormat meskipun tidak baik.

Selain kewajiban diatas, dalam perjanjian kerja bersama juga terdapat kewajiban perusahaan dan pekerja yaitu sebagai berikut:

- a. Perusahaan harus berusaha melaksanakan segala kewajibannya tepat pada waktunya;
- b. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan kerja sama sepenuhnya dalam mewujudkan ketenangan bekerja;
- c. Pekerja berkewajiban melaksanakan perintah atasannya yang layak dan berkewajiban bekerja lembur jika hal itu menurut pertimbangan pengusaha perlu untuk kepentingan perusahaan;
- d. Pekerja berkewajiban memelihara, memakai dan mengurus sebaik mungkin milik perusahaan yang dipercayakan kepadanya (seperti alat-alat kerja, mesin-mesin dan sebagainya);
- e. Pengusaha dan pekerja berkewajiban memelihara budi pekerti yang baik, tidak bertentangan dengan norma hukum dan nilai susila;
- f. Sanksi secara rinci atas pelanggaran terhadap kewajiban masing-masing pihak akan dirundingkan secara bipartit dengan PUK SP PP-SPSI setempat;

Hasil perundingan bipartit tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan PKB ini.

#### 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.

- g. Pengusaha dan pekerja berkewajiban mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku walaupun tidak tercantum dalam perjanjian kerja bersama ini.<sup>32</sup>

## 2. Hak-Hak Pekerja/Buruh yang di PHK

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi dan pengobatan (uang penggantian hak), serta uang pisah.

### a. Uang pesangon

Berkaitan dengan hal diatas, besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

<sup>32</sup> Pasal 22 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2015-2017 (Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 antara Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatera (BKS-PPS) dengan Pengurus Pusat Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PP. FSP. PP-SPSI)



## 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.

- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- b. Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:
- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

## 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.

8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.<sup>33</sup>

c. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

d. Uang Pisah

1) Uang pisah diberikan kepada pekerja yang diputus hubungan kerjanya disebabkan hal-hal dibawah ini:

- a) Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- b) Pekerja yang putus hubungan kerjanya karena mangkir 5 (lima) hari berturut-turut yang dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Besarnya uang pisah adalah sebagai berikut:

<sup>33</sup> Pasal 156 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.

- a) Masa kerja kurang dari 3 (tiga) tahun tidak memperoleh uang pisah,
- b) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun = 0,5 (setengah) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja),
- c) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun = 0,75 (tiga seperempat) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja),
- d) Masa kerja 9 (Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun = 1,25 (satu seperempat) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja),
- e) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun = 1,5 (satu setengah) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja),
- f) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun = 2 (dua) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja),
- g) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun = 2,25 (dua seperempat) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja),

## 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.

h) Masa kerja 20 (dua puluh) tahun atau lebih = 2,5 (dua setengah) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja).<sup>34</sup>

3) Jika pekerja yang bersangkutan berhak atas pensiun, maka kepadanya tidak diberikan uang pisah.

Adapun komponen upah digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas:

- 1) Uang pokok;
- 2) Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar oleh pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian catu dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongon atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.

<sup>34</sup> Pasal 21 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2015-2017 (Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 antara Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatera (BKS-PPS) dengan Pengurus Pusat Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PP. FSP. PP-SPSI)

Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.<sup>35</sup>

## D. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Ketentuan pemutusan hubungan kerja berlaku bagi:

- a. Badan usaha yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum milik orang perorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>36</sup>

<sup>35</sup> F X Djumaldji, Op. cit., h. 58

<sup>36</sup> F X Djumaldji, Op. cit., h. 44

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. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan peraturan pemutusan hubungan kerja yang berlaku, hanya ada 3 (tiga) jenis terjadinya pemutusan hubungan kerja:

### a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Dalam hal ini, baik pengusaha maupun pekerja/buruh hanya bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. Hal ini dapat terjadi dalam:

#### 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Hal ini terjadi apabila jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau telah berakhir setelah diadakan pembaruan.

#### 2) Pekerja/buruh meninggal dunia

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, perjanjian kerja telah berakhir, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

### b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

#### 1) Masa percobaan

Pada masa percobaan pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan pengusaha.

#### 2) Pekerja/buruh mengundurkan diri

## 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.

Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri mendapatkan uang penggantian hak.<sup>37</sup>

- 3) Pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu
- 4) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan:
  - a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
  - b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut;
  - d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
  - e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
  - f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.
- 5) Pekerja/buruh yang sakit

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, h. 46

## 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.

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui 12 (dua belas) bulan, dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan memperoleh uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali dan uang penggantian hak 1 (satu) kali.<sup>38</sup>

- c. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha
  - 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
    - a) Melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang dan atau/uang milik perusahaan;
    - b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
    - c) Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
    - d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
    - e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
    - f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, h. 48



#### 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.

- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat dapat memperoleh uang penggantian hak, sedangkan bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### 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) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha. Dalam hal ini pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Untuk 1 orang tanggungan: 25% dari upah;
- b) Untuk 2 orang tanggungan: 35% dari upah;
- c) Untuk 3 orang tanggungan: 45% dari upah;
- d) Untuk 4 orang tanggungan atau lebih: 50% dari upah.

Bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungan pekerja/buruh diberikan untuk waktu paling lama 6 (enam) bulan. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan karena masih dalam proses perkara pidana.

3) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran

Pelanggaran yang dilakukan adalah pelanggaran yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah pekerja/buruh diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

## 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.

Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.<sup>39</sup>

## 4) Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mangkir

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.<sup>40</sup>

Mengenai keterangan tertulis dengan bukti yang sah harus di serahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja. Kemudian mengenai pemanggilan tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja. Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh.

Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mangkir, pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

<sup>39</sup> R Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), h. 303

<sup>40</sup> Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

## 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.

- 5) Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh memasuki masa pensiun

Jika pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja, namun tetap berhak atas uang penggantian hak.

- 6) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dalam kaitannya dengan kondisi perusahaan

a) Jika terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan, dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan memberikan uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak. Dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh diperusahaannya, maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan memberikan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.

b) Dalam hal perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*), pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali, dan

#### 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.

- uang penggantian hak. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian berturut-turut selama 2 (dua) tahun atau karena keadaan memaksa, melainkan perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.<sup>41</sup>
- c) Dalam hal perusahaan jatuh pailit, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali, dan uang penggantian hak.

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, h. 56