



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.



**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
KARENA MENIKAH DENGAN REKAN KERJA BERDASARKAN
PASAL 153 (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI PT. SEKATO PRATAMA MAKMUR
KABUPATEN BENGKALIS)**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

SRI AYU PRATIWI

NIM. 11527201335

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1441 H/2020 M

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.

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
KARENA MENIKAH DENGAN REKAN KERJA BERDASARKAN
PASAL 153 (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI PT.SEKATO PRATAMA MAKMUR
KABUPATEN BENGKALIS)**

SKRIPSI

*Skripsi Diajukan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum
(SH)*



Oleh:

**SRI AYU PRATIWI
NIM. 11527201335**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF
KASIMRIA UPEKANBARU
1441 H/2020 M**

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.

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul ***“PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARENA MENIKAH DENGAN REKAN KERJA BERDASARKAN PASAL 153 (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN STUDI PT.SEKATO PRATAMA MAKMUR”***, yang ditulis oleh:

Nama : SRI AYU PRATIWI

NIM : 11527201335

Program Studi : ILMU HUKUM

Dapat diterima dan disetujui Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 11 Juni 2020
Pembimbing Skripsi



Hj. NUR'AINI SAHU, SH., MH
NIK.19590711 199503 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARENA MENIKAH DENGAN REKAN KERJA BERDASARKAN PASAL 153 (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PT. SEKATO PRATAMA MAKMUR KABUPATEN BENGKALIS)*, yang ditulis oleh :

Nama : **Sri Ayu Pratiwi**
 NIM : 11527201335
 Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di munaqasyahkan pada:
 Hari / Tanggal : Kamis, 25 Juni 2020
 Waktu : 08.00Wib

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 25 Juni 2020 M
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. H. Maghfirah, M.A

Sekretaris
Dr. Nurlaili, M.Si

Penguji I
Nur Hidayat, S.H, M.H

Penguji II
Syafirinaldi, S.H, M.A

Mengetahui:
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag
 NIP. 19580712 198603 1 005

UIN SUSKA RIAU



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.

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul: **“Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak karena Menikah Dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”**

Adapun latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dikarenakan di jumpai hak tenaga kerja yang masih terabaikan yaitu berupa menikah dengan rekan kerja, sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang masih terabaikan oleh pihak PT. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis. Hal ini tentu bertentangan dengan pasal 153(1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama rekan kerja serta hak-hak di dapat oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama rekan kerja di PT . Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berlokasi di Desa Sukajadi kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau. Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sementara itu populasi dalam penelitian ini berjumlah 10 orang , adapun sampel sebanyak 3 orang dari karyawan , dengan tehknik purposive sampling.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan pasal 153 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. Sekato Pratama Makmur yaitu melalui jalur non litigasi yakni mediasi antara dua belah pihak dengan mencapai kesepakatan perusahaan. Sedangkan hak- hak yang di dapat oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama pekerja di PT. Sekato Pratama Makmur berupa tunjangan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr.wb.

Segala puji hanya milik Allah azza wajalla, shalawat seiring salam semoga selalu tercurah kepada Nabi akhir zaman yakni Muhammad Saw. Keluarga, sahabat dan seluruh umatnya yang setia dan istiqomah berada di atas ajarannya hingga hari kiamat.

Maksud diadakannya penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu kurikulum wajib yang harus ditempuh oleh mahasiswa S1 Jurusan Ilmu Hukum UIN Suska Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan sebagai suatu karya ilmiah. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan partisipasi aktif dari semua pihak berupa saran dan kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaan tulisan ini.

Penulis menghaturkan terima kasih yang tak terhingga dan sembah sujud kepada Allah SWT yang telah memberikan segala kekuasaannya dan kemurahannya, juga kepada orang tua tercinta Ayahanda Ir. Teguh Prihar Tono dan Ibunda Tuti yang telah banyak berperan dalam penyelesaian studi ini. Terimakasih banyak Ananda ucapkan kepada Ayahanda dan Ibunda atas semua dukungan, dorongan, motivasi, nasehat, perhatian, kasih sayang, cinta dan do'a yang sangat tulus dan tak pernah putus, serta materil yang tak terkira nilainya untuk Ananda yang tidak bisa ananda balas dengan apapun. Tanpa Ayahanda dan Ibunda tercinta, Ananda tidak bisa seperti ini. Tanpa dukungan dan nasehat serta



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.

do a Ayahanda dan Ibunda, Ananda takkan sekuat ini, takkan sesabar ini dan takkan bisa melewati semua ini. Terima kasih banyak karena telah menjadi orang tua yang terhebat buat ananda. Terkhusus buat Kakak Riski Wulandari, S.pd dan Bang Irawan, Muhammad Setyo Abdillah, Syafa Az-zahra, Sabhira Aghnia yang senantiasa mendukung, memotivasi, serta mendoakan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Kepada orang tercinta Ayahanda Ir. Teguh Prihar Tono dan Ibunda Tuti yang telah memotivasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini, terimakasih bapak & ibu atas, restu dan ridho nya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, M.Ag Rektor Uin Suska, beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Uin Suska Riau.
3. Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag Dekan Fakultas Syariah dan Hukum beserta jajarannya yang telah mempermudah proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ketua jurusan Ilmu Hukum Bapak Firdaus, SH. MH dan Sekretaris Bapak Muslim, S.Ag, M.Hum serta staff jurusan ilmu hukum yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Hj. Nur'aini Sahu, SH., MH yang telah memeberikan bimbingan, arahan dan kemudahan selama penulisan ini.
6. Ibu Lysa Anggraini, SH. MH selaku pembimbing akademik (PA) yang telah banyak memberikan nasehat dalam menjalani proses perkuliahan.

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, 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.

7. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis. Semua ilmu yang telah diberikan sangat berarti dan berharga demi kesuksesan penulis di masa mendatang.
8. Bapak Ir. Joko Irwandono selaku Direktur PT. Sekato Pratama Makmur yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Riski Wulandari beserta Irawan selaku kakak dan abang terimakasih dukungannya selama perkuliahan. Teruntuk Muhammad Setyo Abdillah, Syafa Az-Zahra, Sabira Aghnia selaku keponakan, terimakasih sudah memberi semangat dan cintanya kepada penulis.
10. Abi, umi, nazla, naufal beserta crew BluesStudio yang telah memberikan dukungan dan semangatnya kepada penulis sehingga sampai pada saat ini.
11. Sahabat terbaik R.Sinta Dahlia Patmawati, SH yang sudi menemani suka maupun duka selama perkuliahan.
12. Teman-teman geng BMW Terkhususnya Tiva Chairun Nisa, SH yang telah memotivasi dan memberi semangat dan dukungan kepada penulis, tak lupa pula untuk Ulfa Novita Sari, SH , Yozi Nofrionata, SH , Juni Kasmira, Riris Lestari, SH , Desi Ratna, SH terimakasih sudah menemani suka duka penulis selama perkuliahan.
13. Teman-teman KKN Desa Polak Pisang, Wirandra Gusman, Muharramah Akbar, Sobirin, Rival Anggara, Putra Utama, Ulfa Novita, Nur Azizah, Devi Yana Nasution, Aprilissa Eka Putri, Firahmi yang telah memberi semangat kepada penulis.

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.

14. Teman teman IH F afwendi, andi, alfin, asis,boy, dendi, dedi, jefri, cici, ica, tegar, niki, yoga, dhan, rizki, tio, endang, vissa, wawan, werdah, wira, yori dan zulfadli yang menemani dari awal perkuliahan

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta tercatat sebagai ibadah disisinya. Aamiinn.....

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Pekanbaru, Juli 2020

SRI AYU PRATIWI
NIM. 11527201335

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

DAFTAR ISI

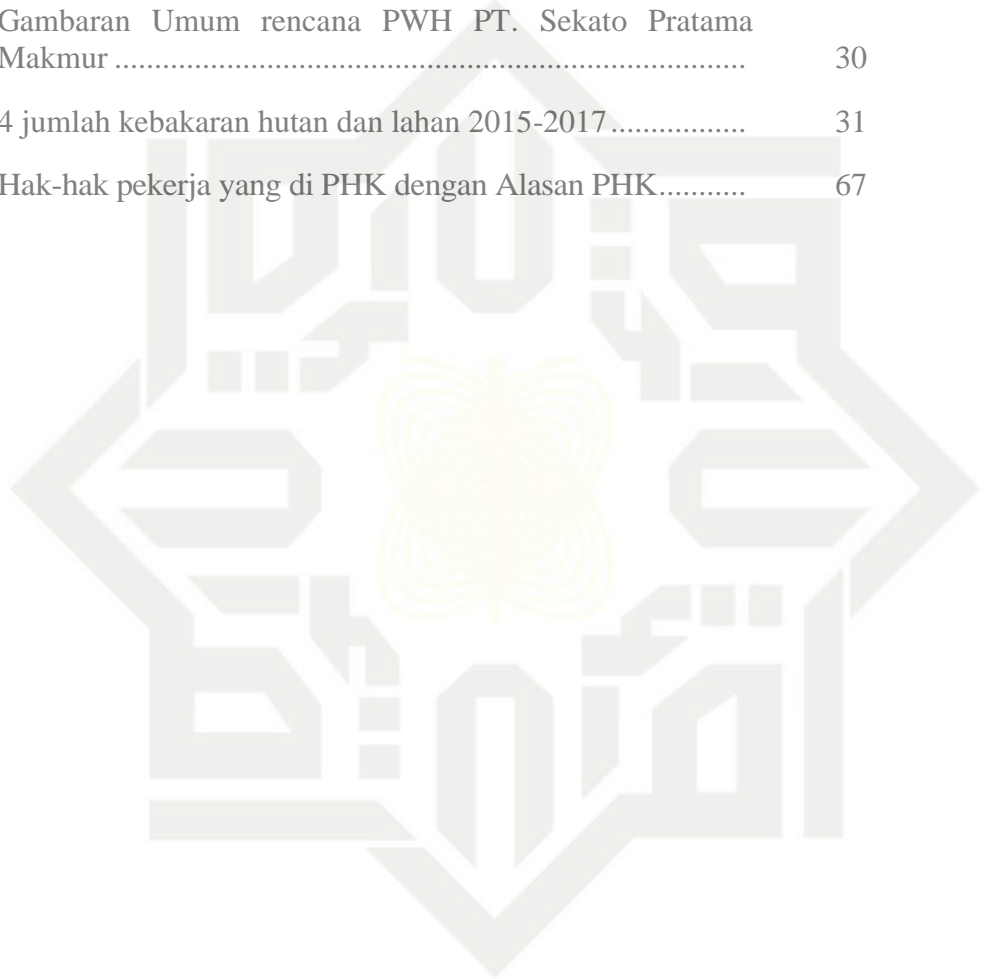
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. BatasanMasalah.....	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Metode Penelitian.....	11
F. Sistematika Penulisan.....	15
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Gambaran Umum PT. Sekato Pratama Makmur.....	16
BAB III TINJAUAN PUSTAKA	
A. Hukum Ketenagakerjaan	33
B. Hubungan Kerja	49
C. Perselisihan Hubungan Industrial.....	57
D. Pemutusan Hubungan Kerja.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Sesama Rekan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT Sekato Pratama Makmur	75
B. Hak-hak yang didapatkan pekerja yang di PHK dari PT. Sekato Pratama Makmur	78
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

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.

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1	Populasi dan Sampel.....	13
Tabel II.1	Gambaran Umum PT. Sekato Pratama Makmur	28
Tabel II.2	Tata Batas Areal Kerja	29
Tabel II.3	Gambaran Umum rencana PWH PT. Sekato Pratama Makmur	30
Tabel II.4	4 jumlah kebakaran hutan dan lahan 2015-2017	31
Tabel III.1	Hak-hak pekerja yang di PHK dengan Alasan PHK.....	67



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.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tiap orang membutuhkan biaya untuk melengkapi kebutuhan hidupnya. Untuk itu mereka bekerja sebagai pegawai atau sebagai buruh/pekerja. Pekerja atau buruh bisa dibilang sebagai indikator yang memastikan maju mundurnya perusahaan. Oleh karena itu semakin bagus hubungan industrial dalam suatu perusahaan karenanya akan semakin besar kemungkinan majunya perusahaan yang bersangkutan. Demikian juga sebaliknya semakin tak harmonisnya hubungan industrial dalam suatu perusahaan, kemungkinan untuk majunya perusahaan akan semakin rendah¹.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik diluar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk ketenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksaaan pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

¹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, 2014, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, h.89

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.

Dalam ketenagakerjaan disebutkan juga tentang hubungan kerja atau perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja.² Pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara pasal 1313 yang berbunyi:

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.³

Sedangkan pengertian mengenai perjanjian kerja berdasarkan pasal 1601a KUHPerdara disebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.⁴

Dalam Konstitusi Indonesia dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 telah mengatur bahwa *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,”*. Norma ini wajib ditaati dan dilaksanakan oleh negara dan seluruh warga negara Indonesia. Begitu juga hak untuk berkeluarga yang melakat pada diri manusia semenjak dilahirkan ke dunia sebagai subjek hukum yang menyanggah hak dan kewajiban.⁵ Perkawinan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu masyarakat karena menimbulkan ikatan antara seorang laki-laki dengan

²Prof. Subekti, SH *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT.Intermasa : Jakarta, 2003, h. 122

³KUHPerdara Pasal 1313

⁴Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT.Citra Aditia Bakti : Bandung, 2000, h. 22

⁵Wurianalya Maria Novenanty, *“Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Suatu Perusahaan”*, Jurnal Veritas et Justitia Universitas Parahyangan, Vol.2, No. 1, 2016, h. 1

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.

seorang wanita untuk membentuk keluarga bahagia dengan tujuan untuk mendapatkan keturunan.

Pada pasal 153 ayat (1) huruf f ketenagakerjaan yang berbunyi:

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

f. *Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ...*”, ini dianggap bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.⁶ adapun bunyi pasal 28B ayat (1) dan pasal 28D ayat (2) sebagai berikut : Pasal 28B ayat (1) UUD 1945 “(1) *Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.*”

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 “(2) *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*”

Terjadinya pembatasan terhadap hak untuk bekerja dan hak untuk berkeluarga dikarenakan larangan menikah diantara pekerja/buruh sekantor, akhirnya diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi yang selain berperan mewujudkan *checks and balances* diantara lembaga negara dalam sistem ketatanegaraan di Indonesia.⁷

⁶ Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28B ayat (1) dan pasal 28B ayat (2)

⁷ Soimin dan Mahuriyanto, *Mahkamah konstitusi dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, Yogyakarta: UII Press, 2013, h. ix

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.

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu seperti yang ditentukan pada pasal 1313 KUHPerdara, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Karena di dalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁸

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.⁹

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak perlu terjadi. Dalam pasal 151 Undang-undang No.13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

⁸Ibid, h. 25

⁹Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2010 h. 88

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.

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) 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 atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut,

maka dapat dipahami bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Dalam Pasal 153 ayat (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

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.

- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah/ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja /serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Undang-undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran

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.

berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa si pekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut:

1. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan;
 - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. Mabuk, meminum 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 dilingkungan kerja;
 - f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perundang-undangan;
 - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

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.

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan berbahaya 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) atau lebih.¹⁰

Adapun pemutusan hubungan kerja oleh majikan (pengusaha) harus memenuhi syarat-syarat berikut:

Alasan membenarkan pemberhentian hubungan kerja dapat digolongkan dalam tiga golongan yaitu:

- a. Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh/pekerja;
- b. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku buruh;
- c. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan artinya demi kelangsungan perusahaan.¹¹

Pemberhentian dianggap tidak layak apabila:

1. Tidak menyebutkan alasannya;
2. Alasannya dicari-cari atau alasan yang palsu;
3. Bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang tau kebiasaan.

Ada dua sanksi hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan yaitu:

¹⁰Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹Ibid, *Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2001. h. 132

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, 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. Pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap batal dan buruh yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukannya semula;
- b. Pembayaran ganti rugi kepada si pekerja yang bersangkutan. Dalam hal ini, buruh berhak untuk memilih salah satu dia antara keduanya.

Peneliti mendapatkan informasi di PT. Sekato Pratama Makmur ada terjadi pemutusan hubungan kerja. Pada PT. Sekato Pratama Makmur ini peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dikarenakan di jumpai banyak hak karyawan yang masih terabaikan yaitu salah satunya hak untuk menikah sesama rekan kerja.

Oleh karena itu perlu kiranya dilihat dan dikaji melalui suatu penelitian ilmiah, dengan mengambil judul: **“PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARENA MENIKAH DENGAN REKAN KERJA BERDASARKAN PASAL 153 (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

Batasan Masalah

Agar penulisan ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik persoalan maka penulis membatasi permasalahan yakni berfokus pada ketentuan tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja sepihak karena menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ,serta hak-hak di dapat oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama rekan kerja di PT. Sekato Pratama Makmur.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka tujuan dari peneliti ini adalah:

- a. Untuk mengetahui penyelesaian pemutusan hubungan kerjasepihak kerana menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaa di PT. Sekato Pratama Makmur.
- b. Untuk mengetahui hak-hak di dapat oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak kerana menikah dengan sesama rekan kerja di PT. Sekato Pratama Makmur.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak kerana menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaa di PT. Sekato Pratama Makmur?
2. Apa hak-hak di dapat oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak kerana menikah dengan sesama rekan kerja di PT. Sekato Pratama Makmur?

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.

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.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak karna menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan Pasal 153 (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Sekato Pratama Makmur .
- b. Untuk menambah koleksi dan menambah literatur bacaan perpustakaan UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- c. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) pada Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum.

E. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan sosiologis atau empiris.

Maksudnya pendekatan yuridis empiris adalah pendekatan dengan cara melihat dari segi peraturan perundangan dan kenyataan yang terjadi di lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan cara survey, artinya penulis melakukan pengamatan ke lokasi untuk mendapatkan data secara langsung.

Sedangkan sifat penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu untuk memberikan data seteliti mungkin tentang manusia, kedaan atau gejala-gejala lainnya. Dalam hal ini metode penelitian sangatlah menentukan keberhasilan dalam suatu penelitian sebagai berikut:

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.

1. Jenis penelitian dan Sifat Penelitian

Dari cara memperoleh data yaitu langsung pada tempat penelitian, maka penelitian ini termasuk pada penelitian hukum sosiologis. Sedangkan sifat penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan tau gejala-gejala lainnya, sifat dari penelitian ini memberikan gambaran tentang suatu kenyataan secara utuh dan lengkap mengenai “Penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak karna menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi diadakan penelitian ini adalah Desa Sukajadi Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. Adapun yang menjadi pertimbangan penulis memilih lokasi ini dikarenakan penulis menemukan dari hasil pengamatan sementara, tidak ditemukannya penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak karna menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan Pasal 153 (1) Undang -undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Sekato Pratama Makmur .

3. Populasi dan Sampel

Adapun teknik yang dijadikan penulis dalam pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan metode *purposive sampling*,¹² yaitu dimana elemen yang dimaksudkan dalam sampel dilakukan dengan sengaja

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 124

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.

dengan catatan bahwa sampel tersebut *representative* atau mewakili sampel yang ada.¹³ Adapun rincian populasidan sampelnya adalah sebagai berikut

Tabel 1.1
Jumlah Populasi dan Sampel

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Bagian HRD PT Sekato Pratama Makmur	1	1	100%
2	Karyawan PHK	10	10	100%
	Jumlah	11	11	—

Sumber : hasil wawancara Kepala Bagian HRD PT.Sekato Pratama Makmur

4. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh langsung di lapangan melalui wawancara, yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yakni mengenai “Penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak karna menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekato Pratama Makmur)”.
- b. Data sekunder, yakni data yang telah tersedia berupa dokumen atau laporan yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja, perkembangan perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan.

5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

¹³Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: PT Alfabeta,2008), cetakan 2, h. 115

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.

- a. Observasi, yakni melakukan suatu proses melihat, mengamati dan mencermati terhadap cara yang dilakukan oleh PT. Sekato Pratama Makmur mengapa tidak mengizinkan menikah dengan sesama karyawannya, dan melakukan pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan Undang-undang hukum ketenagakerjaan.
- b. Wawancara, yakni pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya langsung dengan responden¹⁴ dilapangan, yang berkenaan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Sekato Pratama Makmur dengan mengajukan pertanyaan secara langsung.
- c. Studi pustaka, yaitu dengan menelaah buku-buku yang ada kaitannya dengan penelitian ini.¹⁵

6. Metode Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam 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 dianalisis dengan cara membandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dengan teori-

¹⁴Suratman dan H. Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 127.

¹⁵Hajar. M, *Metode Penelitian Hukum*, (Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, 2011), h. 53

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.

teori hukum sehingga dapat ditarik kesimpulan, berdasarkan fakta-fakta yang ada.

F Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan melalui sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan lokasi penelitian, yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, kegiatan usaha perusahaan.

BAB III : TINJAUAN PUSTAKA

Menggambarkan tentang tinjauan pustaka, yang terdiri pengertian tenaga kerja, teori pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, dan teori perusahaan dan pemutusan hubungan kerja.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu Penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak karna

menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan pasal 153 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan di PT. Sekato Pratama Makmur dan hak-hak di dapat oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak kerana menikah dengan sesama rekan kerja di PT.

Sekato Pratama Makmur

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam BAB ini berisi kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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.

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.

BAB II

GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran umum PT. Sekato Pratama Makmur

1. Sejarah Perizinan PT. Sekato Pratama Makmur

Perijinan areal kerja PT. SPM diawali permohonan PT. Mapala Rabda No. 011/MPR/99 tanggal 6 Maret 1999 perihal permohonan pencadangan areal IUPHHK pada hutan tanaman dan surat Kantor Wilayah Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Riau No. 7108/Kwl-4/1999 tanggal 25 Maret 1999 perihal Sarat/Pertimbangan Teknis Pencadangan Hutan Tanaman Pola Kemitraan dalam rangka Pemberdayaan Usaha Kecil, Menengah atau Koperasi seluas 46.230 Ha. Surat Gubernur provinsi Riau No. 522/EK/1174 tanggal 18 Mei 1999 perihal Rekomendasi Areal Hutan Tanaman Pola Kemitraan dalam rangka Pemberdayaan Usaha Kecil, Menengah atau Koperasi seluas 46.230 Ha tertuju Menteri Kehutanan. Surat Menteri Kehutanan dan Perkebunan No. 804/MENHUTBUN/1999 tanggal 22 Juli 1999 perihal Pencadangan areal dan persetujuan dispensasi kegiatan Hutan Tanaman Pola Kemitraan PT. Mapala Rabda dengan Koperasi Tani Hutan Buah Sekato seluas 46.230 Ha. PT. SPM merupakan perusahaan patungan antara PT. Mapala Rabda dengan Koperasi Tani Hutan Buah Sekato, didirikan di Pekanbaru di hadapan Notaris Darmansyah, SH, dengan Akta No. 33 tanggal 22 Maret 2002, tentang Pendirian Perusahaan Perseroan Terbatas PT. Sekato Pratama Makmur.



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.

Pendirian PT. SPM telah mendapat persetujuan oleh Menteri Kehakiman dan HAM melalui Keputusan No.C-10278 HT.01.01TH.2003 tanggal 7 Mei 2003. Surat Kepala Badan Planologi Kehutanan No. 473/VII-KP/2003 tanggal 28 Juli 2003 tentang Peta Areal Kerja (WA) IUPHHK Hutan Tanaman An. Sekato Pratama Makmur di Provinsi Riau, seluas 44.735 ha. SK Defenitif dari Menteri Kehutanan No. 366/Kpts-II/2003 tanggal 30 Oktober 2003 tentang Pemberian Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu (IUPHHK) pada Hutan Tanaman kepada PT. Sekato Pratama Makmur atas areal hutan seluas \pm 44.735 Ha di Provinsi Riau.

Akta pendirian perusahaan mengalami perubahan yaitu Akta No. 4 tanggal 12 September 2002 yang dibuat oleh Nurhayati, SH, yang berlokasi di Pekanbaru. Perubahan tersebut telah disetujui Menteri Kehakiman dan HAM melauai keputusan No. C-21152 HT.01.01.TH.2004 tanggal 5 September 2003. PT. SPM mendapatkan pengukuhan areal kerja dari Departmen Kehutanan berdasarkan SK.No:687/Menhut-II/2010 Tanggal 13 Desember 2010 dengan luas areal 46.062 Ha di Kabupaten Bengkalis Terjadi perubahan kepengurusan perusahaan dengan akta notaris No. 3 yang dibuat oleh Notaris Heleni Ritliany, SH pada tanggal 03 Juni 2011 di Jakarta.

Terjadi perubahan kepengurusan perusahaan dengan akta notaris No. 10 yang dibuat oleh Notaris Hanita Sentono, SH pada tanggal 22 Juni 2015 di Jakarta. PT. Sekato Pratama Makmur melakukan perubahan RKU

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.

periode 2017/2026 sesuai dengan PerMENLHK P.17 tentang Restorasi Gambut. RCU sudah disetujui oleh MENLHK dengan Nomor SK 5309/MENLHKPHPL/UHP/HPL.1/10/2017.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi Perusahaan Kehutanan kelas dunia, yang mempraktekkan pengelolaan hutan secara lestari, dengan mengembangkan hubungan sosial yang harmonis, layak secara ekonomi, dan ramah lingkungan

Misi :

Mengelola dan mengembangkan Sumberdaya Hutan secara profesional guna meningkatkan manfaat bagi para pemangku kepentingan, dengan cara :

- a. Mengembangkan hutan tanaman industri yang lestari dan berkualitas tinggi, sebagai sumber bahan baku pulp, dengan harga terbaik dan resiko terendah.
- b. Menyediakan lapangan kerja dan kesempatan usaha bagi masyarakat dan industri terkait, yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat sekitar.
- c. Melindungi areal hutan yang mempunyai nilai konservasi dan meningkatkan kelestarian lingkungan hutan.
- d. Menghasilkan keuntungan yang memadai, untuk ikut berkontribusi dalam penerimaan pajak oleh Negara.

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. Kebijakan-kebijakan Perusahaan

a. Kebijakan konservasi hutan APP

Kebijakan Komitmen 1: APP dan seluruh pemasoknya hanya akan mengembangkan area yang bukan merupakan hutan, sesuai dengan hasil identifikasi dalam penilaian NKT dan SKT secara independen. Kebijakan Komitmen 2: APP akan mendukung strategi dan target Pemerintah Indonesia untuk pembangunan rendah emisi dan penurunan emisi gas rumah kaca. Hal ini akan dicapai dengan memastikan bahwa lahan gambut berhutan dilindungi sebagai bagian dari komitmen APP untuk melindungi hutan dengan Nilai Konservasi Tinggi dan Stok Karbon Tinggi, serta menerapkan pengelolaan praktik terbaik untuk mengurangi dan menghindari emisi gas rumah kaca dalam lanskap lahan gambut.

Kebijakan Komitmen 3: APP akan menerapkan prinsip-prinsip berikut: menyampaikan informasi kepada dan memperoleh Persetujuan atas Dasar Informasi Awal Tanpa Paksaan (Padiatapa/FPIC) dari masyarakat lokal maupun adat; Penanganan keluhan yang bertanggung jawab; Penyelesaian Konflik yang Bertanggung jawab; dialog yang terbuka dan konstruktif dengan para pemangku kepentingan lokal, nasional dan internasional; program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat; penghormatan terhadap hak asasi manusia; mengakui dan menghormati hak-hak karyawannya; kepatuhan terhadap hukum, prinsip dan kriteria sertifikasi bertaraf internasional yang relevan.

Kebijakan Komitmen 4: APP mengambil bahan baku serat kayu dari seluruh dunia dan saat ini APP mengembangkan prosedur untuk memastikan bahwa pasokan ini mendukung pengelolaan hutan yang bertanggung jawab.

b. Kebijakan kelestarian lingkungan

Menyadari dan memahami bahwa aspek lingkungan merupakan komponen penting dalam mendorong usaha yang lestari, maka PT SPM berkomitmen menjalankan kebijakan lingkungan sebagai berikut:

- 1) Memelihara dan meningkatkan nilai konservasi pada kawasan yang teridentifikasi sebagai kawasan bernilai konservasi tinggi (*High Conservation Value*) dan stok karbon tinggi (*High Carbon Stock*) sesuai prinsip kehati-hatian. b. Mempertahankan ekosistem gambut termasuk penerapan pengelolaan tata air yang tepat
- 2) Menerapkan sistem silvikultur yang sesuai termasuk pengendalian dampak fisik, biologi dan kimia. d. Mematuhi seluruh peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang relevan di tingkat lokal dan nasional termasuk berbagai konvensi Internasional yang sudah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia.
- 3) Meningkatkan mutu lingkungan hidup secara berkesinambungan melalui pengelolaan sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya.

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.

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.

- 4) Berkontribusi terhadap upaya-upaya nasional dan global dalam menurunkan emisi karbon yang berasal dari degradasi dan deforestasi hutan.
 - 5) Melakukan perbaikan secara terus menerus melalui penelitian dan kerjasama dengan para pihak
 - 6) Melakukan pengendalian spesies eksotik infasif yang terdapat di areal Kawaan Lindung.
- c. Kebijakan kelestarian produksi
- PT Sekato Pratama Makmur, sebagai perusahaan hutan tanaman yang memasok bahan baku kayu pada industri pulp dan kertas lingkup APP, berkomitmen menghasilkan dan menyediakan bahan baku kayu secara berkelanjutan berdasarkan prinsip-prinsip Pengelolaan Hutan Lestari (PHL) Untuk mencapai komitmen ini PT SPM menerapkan praktek-praktek pengelolaan hutan sebagai berikut:
- 1) Membangun hutan tanaman industri dengan menggunakan jenis tanaman unggul yang bukan merupakan hasil rekayasa genetika atau Genetically Modified Organism (GMO), didukung oleh sistem silvikultur yang tepat dan upaya perlindungan hutan yang efektif untuk mencapai produktifitas lahan.
 - 2) Pengaturan hasil didasarkan pada daur produktif dan etat (luas dan volume).
 - 3) Mematuhi semua peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang relevan di tingkat lokal dan nasional, termasuk berbagai

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.

konvensi internasional yang sudah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia.

- 4) Membangun kemantapan kawasan yang didasarkan pada sistem zonasi yang menjamin keberlangsungan fungsi produksi, lingkungan dan sosial.
 - 5) Menerapkan sistem pemanenan yang ramah lingkungan dan prinsip keterlacakan bahan baku kayu.
- d. Kebijakan Kelestarian sosial

PT SPM memastikan bahwa pengelolaan sumberdaya hutan di semua wilayah konsesinya dapat memberikan dampak positif berkelanjutan pada kehidupan dan kesejahteraan masyarakat di dalam dan sekitar hutan, karyawan & pekerja perusahaan serta berkontribusi nyata pada pembangunan ekonomi daerah dan nasional. Untuk mencapai hal tersebut, PT SPM berkomitmen:

- 1) Menerapkan prinsip-prinsip Free Prior and Informed Consent (FPIC) untuk mengakui dan menghormati hak-hak masyarakat lokal dan masyarakat adat di dalam dan sekitar wilayah konsesi dengan menerapkan asas keterbukaan, kesetaraan dan keadilan dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Melaksanakan program-program pemberdayaan masyarakat baik masyarakat adat maupun masyarakat lokal yang didesain secara terbuka dan partisipatif bersama para pihak penerima manfaat (beneficiaries groups).

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) Mematuhi seluruh peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang relevan di tingkat lokal dan nasional, termasuk berbagai konvensi internasional yang sudah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia.
 - 4) Mengakui dan menghormati hak-hak masyarakat lokal dan masyarakat adat (Indigenous People) di dalam dan sekitar wilayah konsesi, dengan menerapkan azas keterbukaan, kesetaraan, dan keadilan dalam proses pengambilan keputusan.
 - 5) Mengambil langkah-langkah strategis dalam memberdayakan tenaga kerja lokal. f. Menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk mencapai zero accident.
 - 6) Menyelesaikan konflik dan keluhan/grievance secara bertanggungjawab dan tanpa kekerasan.
 - 7) Bekerjasama secara aktif dan konstruktif dengan semua pemangku kepentingan ditingkat lokal, nasional dan internasional yang berkaitan dengan operasional perusahaan.
 - 8) Keterbukaan akses informasi kepada publik
- e. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3).
- PT SPM telah memiliki kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai berikut:
- 1) Memberikan pemahaman kepada semua pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja termasuk di dalamnya tentang

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.

pemahaman tentang HIV/AIDS dan cara pencegahan/penanggulangnya.

- 2) Menegakkan dan memelihara prosedur keselamatan dan kesehatan kerja serta mewajibkan kepada semua pekerja, kontraktor dan orang yang berada di tempat kerja untuk mematuhi.
 - 3) Menciptakan dan memelihara kondisi dan keadaan yang aman dan sehat dalam bekerja.
 - 4) Mendorong pekerja untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 5) Mengembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.
- f. Kebijakan prinsip dasar Tenaga Kerja.

PT SPM berkomitmen dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan prinsip-prinsip dasar pekerja serta menjamin dan melindungi hak-hak pekerja dan hak asasi manusia di seluruh wilayah konsesinya yang dapat memberikan dampak positif berkelanjutan pada penghidupan dan kesejahteraan pekerja, sesuai yang tertuang dalam konvensi ILO dan telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut PT SPM menerapkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Mengakui, menghormati dan merealisasikan hak-hak pekerja termasuk memberikan hak kebebasan dalam berserikat dan

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.

- perundingan bersama sesuai dengan konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama.
- 2) Menjamin perlakuan yang adil dan setara dan tidak melakukan diskriminasi antara pekerja Laki-laki dan wanita termasuk dalam proses perekrutan, pemberian upah, pekerjaan dan jabatan dengan cara menerapkan standar yang sama tentang perlakuan yang adil dan setara sesuai dengan konvensi ILO No. 100 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Pekerja Pria Dan Wanita dan Konvensi ILO No.111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan.
- 3) Mematuhi seluruh peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang relevan di tingkat lokal dan nasional, termasuk berbagai konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia.
- 4) Dalam keadaan dan kondisi apapun untuk tidak melakukan, menggunakan atau dengan cara lain memanfaatkan segala bentuk kerja paksa atau wajib kerja dalam bentuk apapun terhadap pekerjaanya di seluruh aktivitas bisnisnya sesuai dengan konvensi ILO No. 29 tentang Kerja Paksa dan Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa.
- 5) Tidak menggunakan tenaga kerja anak-anak di bawah umur dan menghindari serta tidak melakukan bentuk-bentuk pekerjaan

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.

terburuk untuk anak sesuai usia minimal yang telah dituangkan dalam konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimal dan Konvensi ILO No. 182 tentang Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

- 6) Membayar upah/gaji tidak di bawah standar upah minimum yang telah ditetapkan dan diatur sesuai undang-undang, peraturan pengupahan dari daerah setempat dan perjanjian bersama termasuk yang terkait dengan kerja lembur.
- 7) Melakukan perekrutan tenaga kerja yang legal dan sah secara hukum dan sesuai dengan hubungan ketenagakerjaan yang diakui dan ditetapkan melalui undang-undang dan diikat dalam kontrak kerja.
- 8) Memastikan bahwa jam kerja dan hari istirahat sesuai dengan semua undang-undang yang berlaku terkait jam kerja reguler, dan jam lembur termasuk istirahat, waktu istirahat dan setiap pekerjaan lembur harus bersifat sukarela dan dikompensasi sesuai aturan perundangan yang berlaku.
- 9) Melarang keras segala bentuk pelecehan seksual dan penyalahgunaan wewenang.
- 10) Memastikan terpenuhinya fasilitas kerja dan tempat tinggal yang layak bagi pekerja.
- 11) Membangun mekanisme pengaduan dan keluhan pekerja secara bertanggungjawab dan terbuka.

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.

12) Memastikan penerapan sistem K3 dalam semua lingkup pekerjaan.

4. Gambaran Umum Lokasi PT. Sekato Pratama Makmur

Gambaran letak areal kerja perusahaan berdasarkan letak geografis, letak administrasi pemerintahan, letak administrasi kehutanan, dan batas-batasnya disajikan pada Tabel berikut:

Tabel II.1 : Gambaran Umum PT. Sekato Pratama Makmur

No	Uraian	Blok Humus	Blok Hampar
1	Geografis	101°548'bt - 102°23' BT Dan 01°15'' - 01°26' LU	01°19'' LS - 01°38' LU Dan 101°42' - 101°65 BT
2	Administrasi Pemerintahan	Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau	Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau
3	Wilayah Pemangku Hutan	<ul style="list-style-type: none"> • RPH Bukit Batu • BKPH Sei Pakning • Dinas Kehutanan Provinsi Riau 	<ul style="list-style-type: none"> • RPH Bukit Batu • BKPH Sei Pakning • Dinas Kehutanan Provinsi Riau
4	Daerah Aliran Sungai	DAS BUKIT BATU	DAS BUKIT BATU
5	Batas Wilayah:		
	-Sebelah Utara	Perkebunan PT. Dwima Jaya Utama	Perkebunan PT. Sri Buana Dumai
	-Sebelah Timur	- Perkebunan PT. Dwima Jaya Utama - Eks HPH PT. Dexter Timber Perkasa Indonesia	- IUPHHK-HT PT. Bukit Batu Hutani Alam
	-Sebelah Selatan	- HPH PT. Nasional Timber Forest Product	- Eks HPH PT. Dexter Timber Perkasa Indonesia - HPH PT. Multi Eka Jaya
	-Sebelah Barat	HSAW Bukit Batu	- IUPHHK-HT PT. Satria Perkasa Agung

Sumber : Data PT Sekato Pratama Makmur

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.

5. Penataan Batas

Panjang batas areal kerja PT. Sekato Pratama Makmur sepanjang 110.083,41 m, batas areal tersebut seluruhnya sudah dilakukan tata batas, penetapan batas areal oleh kementerian kehutanan sesuai SK 687/Menhut-II/2010 tanggal 13 Desember 2010 pada areal seluas 46.062 Ha sesuai dengan TBT No. 1441, 1497 dan 1498. Realisasi tata batas areal kerja PT. Sekato Pratama Makmur disajikan pada tabel Berikut:

Tabel II.2 Tata Batas Areal Kerja

NO	URAIAN	PANJANG BATAS		KETERANGAN
		KM	%	
1	BATAS ALAM	-	-	
2	BATAS BUATAN:			
	A. Batas Sendiri	11,28	10,2	TBT 1441 Tahun 2006
	B. Batas Persekutuan:			
	- PT BBHA	30,700	27,9	TBT 1440 Tahun 2006
	- BZ SM Bukit Batu	20,972	19,1	TBT 1497 Tahun 2009
	- Areal Penggunaan lain	47,183	42,9	TBT 1498 Tahun 2009
	Jumlah 2.b	98,855	89,8	
	Total (2.a+2.b)	110,083	100,0	

Sumber : RKUPHHK-HTI PT. SPM, 2017-2026

6. Pembukaan wilayah hutan dan pengadaan sarana dan prasarana

PT. SPM melaksanakan kegiatan Pembukaan Wilayah Hutan (PWH) yang meliputi pembangunan jaringan kanal, base camp, dan sarana prasarana lainnya. Standar teknis PWH telah ditetapkan secara internal oleh perusahaan untuk memberikan petunjuk dan batasan teknisnya bagi pelaksana di lapangan. Gambaran umum rencana PWH disajikan pada Tabel berikut :

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.

Tabel II.3 Gambaran Umum rencana PWH PT. Sekato Pratama Makmur

NO	URAIAN	PANJANG (KM)
1	HUMUS:	
	a. Jalan Utama	1
	b. Kanal Utama	122
	c. Kanal Cabang	296
	Jumlah	419
2	HAMPAR	
	a. Jalan Utama	8
	b. Kanal Utama	35
	c. Kanal Cabang	250
	Jumlah	399
	Total	712

Sumber : RKUPHHK-HTI PT. SPM, 2017-2026

7. Kebakaran Hutan dan Lahan

Potensi bahaya kebakaran hutan di areal kerja tergolong besar. Hal ini disebabkan oleh faktor iklim, kondisi lahan, dan faktor sosial. Dari faktor iklim dan kondisi lahan, walaupun secara makro areal kerja beriklim sangat basah, namun secara mikro (harian) memungkinkan kondisi kering yang beturut-turut selama beberapa hari. Hal ini cukup untuk membuat serasah dan gambut bagian atas untuk kering dan mudah terbakar. Hal ini didukung oleh tipologi dari serasah tanaman akasia yang menumpuk. Dari segi sosial, masyarakat yang sebagian diantaranya masih menerapkan sistem pembakaran untuk membuka lahan pada musim kemarau juga membawa potensi kebakaran. Potensi ini menjadi lebih besar lagi karena terdapat bagian areal hutan tanaman yang berbatasan langsung dengan lahan masyarakat.

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.

Tabel II.4 jumlah kebakaran hutan dan lahan 2015-2017

Perincian	2015	2016	2017	keterangan
Jumlah kejadian kebakaran	18	12	2	Kejadian kebakaran diluar konsesi
Luas yang terbakar (ha)	21,5	157,134	10	

Sumber : Data Lapangan PT. Sekato Pratama Makmur

8. Penebangan kayu alam tanpa izin

Potensi penebangan kayu alam tanpa ijin (illegal logging) di dalam areal kerja sangat tinggi. Hal ini karena kemudahan dijangkau (aksesibilitas tinggi) dan potensi kayu log yang masih cukup tinggi. Illegal logging terjadi pada arealareal yang diplot sebagai kawasan lindung, areal tanaman unggulan setempat, dan areal tanaman kehidupan yang dibina oleh perusahaan.

9. Tekanan terhadap lahan

PT. SPM merupakan skema kerjasama antara PT. Mapala Rabda dengan Koperasi Tani Hutan Tuah Sekato. Koperasi Tani Hutan milik masyarakat yang berada di sekitar hutan (Desa Temiang, Api-api, Sukajadi, Bukit batu dan Buruk Bakul) sehingga potensi tekanan terhadap lahan areal kerja PT. SPM tergolong rendah, Hal ini dikarenakan sebagian masyarakat merasa memiliki PT. SPM. Peluang terjadinya tekanan tetap ada terutama dari beberapa kelompok masyarakat yang belum memperoleh saham kerjasama dan pendatang dari propinsi lain walaupun peluang tersebut bisa dianggap kecil, karena mereka berhadapan dengan kelompok lain.

10. Pengelolaan pemantauan lingkungan (ekologi).

Perhatian terhadap aspek lingkungan secara umum berangkat dari kesadaran perusahaan bahwa kegiatan pembangunan hutan tanaman menimbulkan suatu perubahan rona lingkungan awal dari suatu areal dan menimbulkan dampak penting (potensial) baik yang bersifat positif maupun negatif. Terhadap dampak negatif dilakukan pemantauan dan pengelolaan agar dapat ditanggulangi dan dikendalikan semaksimal mungkin. Sementara itu dampak positifnya harus ditingkatkan. Adanya dampak penting tersebut pada tahap awal diketahui dari hasil kajian analisis mengenai dampak lingkungan (AMDAL) yang telah disusun oleh PT. SPM .

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.

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.

BAB III LANDASAN TEORI

A. Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Istilah hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*, namun keduanya memiliki arti yang berbeda dari segi substansi.

Berikut adalah pendapat beberapa ahli hukum mengenai hukum perburuhan:

- 1) Menurut molenaar: bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dan penguasa.
- 2) Menurut Mr. M. G Levenbach: hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja. Dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- 3) Menurut Mr. N, E h van Esveld: hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana perkerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab resiko sendiri.

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.

- 4) Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H: Himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹⁶

Berdasarkan pengertian hukum perburuhan yang diberikan para ahli hukum tersebut, maka hukum perburuhan setidaknya-tidaknya mengandung unsur:

- 1) Himpunan peraturan (baik tertulis ataupun tidak tertulis).
- 2) Berkenaan dengan suatu kejadian/ peristiwa.
- 3) Seseorang bekerja pada orang lain.
- 4) Upah

Perubahan istilah hukum perburuhan menjadi hukum ketenagakerjaan terdapat perbedaan cakupan. Dari unsur-unsur diatas, diketahui bahwa hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum didalam hubungan kerja. Sedangkan cakupan hukum ketenagakerjaan menjadi lebih luas. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan ketengakerjaan saja, tetapi baik sebelum, selama, atau sesudah hubungan kerja.¹⁷

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

¹⁶Sendjun H Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta: 1998, hal. 19

¹⁷Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2010, hal. 35

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.

“ Ketengakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut, menurut Lalu Husni menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan semua hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama bekerja atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.¹⁸

Menurut Sendjun H Manulang dalam bukunya menyatakan bahwa, tujuan diadakan hukum ketengakerjaan adalah:

- 1) Untuk mencapai/ melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah.¹⁹

Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan perluasan pengertian pekerja, yaitu:

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.

¹⁸*Ibid*, Hal. 35

¹⁹Sendjun H Manulang, *Op. Cit*, hal. 2

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.

2) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan.

3) Narapidana yang dipekerjakan diperusahaan.

2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai kekuatan bersifat memaksa, yaitu aturan yang apabila dilanggar mengakibatkan sanksi yang tegas dan nyata.²⁰

Sumber hukum ketenagakerjaan adalah tempat ditemukannya aturan-aturan mengenai masalah ketenagakerjaan yang mendasarkan pada sumber hukum Indonesia dibidang ketengakerjaan. Sumber hukum ketenagakerjaan ini berfungsi jaminan kepastian dan keadilan bagi para pihak yang terlibat dalam hukum ketenagakerjaan, yang ditetapkan dalam bentuk peraturan.

Sumber hukum ada dua macam, yaitu sumber hukum dalam arti materil dan sumber hukum dalam arti formil. Dalam hukum ketenagakerjaan, maka yang dimaksud adalah sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti formil, sebab sumber hukum dalam arti materiil adalah pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum ketenagakerjaan tersebut adalah:

²⁰Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hal. 76

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.

a. Undang- Undang

Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan mengalami banyak perubahan yaitu ditandai munculnya undang-undang baru yang lebih dinamis dan tentunya banyak membawa kepentingan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri. Undang-undang tersebut antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh (Lembaran Negara tahun 2000 Nomor 131, tambahan Lembaran Negara Nomor 3889).
- 2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).
- 3) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang ini mencabut:
 - a) Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan (Lembaran Negara tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227); dan
 - b) Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686);

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.

- 4) Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
 - 5) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.²¹
- b. Peraturan lain.

Menurut Zainal Asikin dalam bukunya menyatakan bahwa peraturan lain yang dimaksud adalah peraturan yang lebih rendah kedudukannya dengan Undang-Undang, peraturan tersebut antara lain:

- 1) Peraturan Pemerintah, peraturan ini ditetapkan oleh presiden untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan dalam undang-undang. Hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 5 ayat(2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya.
- 2) Keputusan presiden, merupakan keputusan yang ditetapkan oleh presiden yang berisi keputusan yang bersifat khusus atau mengatur hal tertentu saja.
- 3) Peraturan atau keputusan instansi lain, dimana dalam bidang ketenagakerjaan suatu instansi atau pejabat tertentu diberi

²¹Zaeni Asyadie, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hal. 3

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.

kekuasaan membuat peraturan atau keputusan tertentu yang berlaku untuk umum.²²

c. Kebiasaan

Kebiasaan merupakan perbuatan manusia yang dilaksanakan berulang-ulang kali dalam hal yang sama, diterima oleh masyarakat dengan baik, sehingga tindakan yang selalu berlawanan dengan kebiasaan itu di rasakan sebagai hukum. Hukum kebiasaan sering kali berasal dari norma atau kaidah sosial. Kaidah sosial dalam masyarakat dibedakan menjadi norma agama, norma kesusilaan, dan norma kesopanan.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya menyebutkan bahwa, kebiasaan atau hukum tidak tertulis berkembang dengan baik karena dua faktor:

- 1) Pembentuk Undang-undang atau Peraturan perburuhan/ ketenagakerjaan tidak dapat dilakukan secepat perkembangan soal-soal perburuhan/ ketenagakerjaan yang harus diatur. Kemajuan dan perubahan tidak dapat diikuti dengan seksama oleh perundang-undangan. Keadaan yang demikian terdapat dimana-mana terutama di Indonesia dimana perkembangan mengenai perburuhan/ ketenagakerjaan berjalan sangat cepat.

²²Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal. 34

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.

- 2) Peraturan-peraturan dari zaman Hindia Belanda dahulu sudah tidak lagi dirasakan sesuai dengan rasa keadilan masyarakat dan aliran-aliran yang tumbuh diseluruh dunia.²³

d. Putusan

Apabila aturan hukum yang berlaku dalam masyarakat dirasa masih kurang lengkap, maka putusan pengadilan tidak hanya memberi bentuk hukuman pada kebiasaan, tetapi juga dapat dikatakan menentukan dan menetapkan sebagian besar hukum itu sendiri.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) baik tingkat pusat ataupun daerah, putusan ini dapat dijadikan pedoman dalam penyelesaian masalah ketengakerjaan khususnya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat mengikat oleh pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal para pihak agar putusan tersebut dapat dijalankan (Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

e. Perjanjian

Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, sehingga pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi

²³Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1987, hal. 23

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.

perjanjian yang mereka adakan, oleh karena itu aturan dalam perjanjian mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang.

Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antara pekerja/ buruh dengan pengusaha yang menyelenggarakan dan orang lain atau pihak-pihak tidak terikat. Pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk berkerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah.

f. Traktat

Traktat merupakan perjanjian yang diadakan oleh dua negara atau lebih yang dikenal dengan perjanjian antar negara atau perjanjian internasional.

Traktat dibidang ketenagakerjaan banyak dijumpai dalam ketentuan internasional dari hasil konferensi ILO (*International Labour Organization*) yang dikenal dengan istilah *covention* Nomor 19 tentang perlakuan yang sama bagi buruh warga negara dan asing dalam hal pemberian ganti rugi kecelakaan, dan *convention* nomor 100 tentang pengupahan yang sama antara buruh pria dan wanita mengenai jenis pekerjaan yang sama.

g. Doktrin/ pendapat ahli

Doktrin atau pendapat pakar ilmu hukum dapat digunakan sebagai landasan untuk memecahkan masalah-masalah yang

berkaitan langsung atau tidak langsung dengan perburuhan/ ketenaga kerjaan.

3. Pihak-Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pihak-pihak yang terkait dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya pekerja/ buruh dan majikan/ pengusaha saja. Melainkan juga badan-badan lain seperti organisasi pekerja/ buruh, organisasi pengusaha/ majikan, dan badan-badan pemerintah.

a. Pekerja/ buruh

Sebelum berlakunya Undnag-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah buruh sangat dikenal dalam hukum perburuhan/ ketenagakerjaan karena sering digunakan sejak zaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya dan disebut *blue collar*, sedangkan orang yang melakukan pekerjaan halus oleh pemerintah belanda disebut istilah “karyawan/pegawai” dan disebut *white collar*.

Dalam perkembangan perundang-undangan perburuhan sekarang tidak dibedakan antara buruh halus dan buruh kasar yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama tidak mempunyai perbedaan apapun. Bahkan istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres

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.

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.

FBSI II tahun 1985, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih menunjuk pada golongan yang selaluditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.²⁴

Namun karena pada masa orde baru istilah pekerja khususnya istilah serikat pekerja banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, istilah tersebut disandingkan.²⁵

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pengertian pekerja/buruh tersebut memiliki makna yang lebih luas, karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

b. Pengusaha

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga sangat dikenal sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, istilah

²⁴Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Op Cit*, hal 44

²⁵*Ibid*, hal 44

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.

majikan sekarang sudah tidak dipergunakan lagi dan diganti dengan pengusaha karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan buruh, padahal secara yuridis antara buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sama.

Pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliknya sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengertian pengusaha sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).²⁶

²⁶Zaeni Asyhadie, *Op Cit*, hal 30

c. Organisasi Pekerja/ Buruh

Pekerja/buruh sifatnya lemah baik dipandang dari segi ekonomi maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap pengusaha/majikan. Pekerja/buruh merupakan warga negara mempunyai persamaan dan kedudukan dalam hukum, memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak pekerja/buruh tersebut telah dijamin dalam Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945.

Pasal 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

Berdasarkan pengertian serikat pekerja/serikat buruh tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan dari serikat pekerja/serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak

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.

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.

bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Menurut RG. Kartasapoetra dalam bukunya Zainal Asikin yang berjudul Dasar-dasar Hukum Perburuhan menyatakan bahwa, yang dimaksud dengan organisasi buruh/pekerja di tanah air kita adalah organisasi organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum buruh/pekerja secarasukarela yang berbentuk:

- 1) Serikat Buruh, adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup lapangan pekerjaan, serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit-unit kerja(basis).
 - 2) Gabungan Serikat Buruh, adalah suatu organisasi buruhyang anggota-anggotanya terdiri dari Serikat Buruh seperti diatas.
- d. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran yang penting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan material.²⁷

Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusaha tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tetapi juga

²⁷Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal. 137

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.

kepentingan pekerja/buruh sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum.

Pasal 105 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa mengenai organisasi pengusaha menentukan sebagai berikut:

- 1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- 2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, terdapat dua macam organisasi pengusaha di Indonesia, yaitu:

1) KADIN

Kamar Dagang Industri (KADIN) adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang ketenagakerjaan. Untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan maka pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 membentuk KADIN.

2) APINDO

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. APINDO adalah suatu

wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerjasama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, serta lahir atas dasar peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.²⁸

e. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan mempunyai peran yang sangat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika antara pekerja dan pengusaha yang memiliki perbedaan secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itu, pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban kepada para pihak.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan juga akan dapat membidik pengusaha dan

²⁸Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Op. Cit.*, hal. 54.

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.

pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis.

B. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

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

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Sedjun H. Manulang menyebutkan bahwa, pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²⁹

Dalam pengertian hubungan kerja tersebut, terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah

²⁹Sedjun, Op Cita hal 63

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.

pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.³⁰

Jadi, dapat diketahui bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hukum yang lahir atau ada setelah adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.³¹

1. Perjanjian Kerja.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

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

Menurut Iman Soepomo menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak

³⁰ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010. hal.143

³¹ Zaeni Asyadie, *Op, Cit*, Hal 44

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.

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.

kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³²

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sifatnya lebih umum karena pengertian tersebut menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.³³

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni:

a) Ada pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjiakn (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

b) Ada upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan tujuan utama orang bekerja adalah

³²Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Op. Cit.*, hal. 64

³³*Ibid, Hal 65*

untuk mendapatkan upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

c) Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada di bawah perintah pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Namun, secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian.

2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perjanjian kerja bersama merupakan pengganti istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang istilah awalnya adalah perjanjian perburuhan.³⁴ Perjanjian kerja bersama dapat menyeimbangkan keberadaan dan kedudukan antara pengusaha dan

³⁴Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hal 172

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.

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.

pekerja/buruh.

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikatburuh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Dalam penyusunannya perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah atau perundingan dan dibuat secara tertulis dengan huruf latindan bahasa Indonesia.³⁵Perjanjian kerja bersama cukup didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan karena perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusahadianggap sudah dapat mewakili kepentingan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah.

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain sebagai berikut:

- a) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaantersebut.
- b) Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan

³⁵*Ibid*, Hal 172

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.

perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

- c) Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja bersama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang untuk paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerjabersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama berakhir.³⁶

Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;

³⁶Sendjun H. Manulang, *Op. Cit.*, hal. 79.

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.

- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
- d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerjabersama.

3. Peraturan Perusahaan.

Peraturan perusahaan merupakan salah satu hal yang dapat menguatkan kedudukan dan keberadaan pengusaha sebagai pemilik perusahaan atas pekerja/buruh yang secara ekonomis memiliki kedudukan yang lebih rendah, karena pengusaha dapat memasukkan berbagai hal yang dikehendaki.

Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 02/MEN/1976 menyebutkan bahwa:

Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan.

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.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.³⁷

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan sesuai dengan dengan ketentuan Pasal 108 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a) Hak dan kewajiban Pengusaha.
- b) Hak dan Kewajiban pekerja/Buruh
- c) Syarat kerja.
- d) Tata tertib perusahaan.
- e) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

³⁷Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Op. Cit.*, hal. 89.

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.

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama dua tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya, dan ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum membahas mengenai perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Dahulu istilah yang digunakan adalah Hubungan Industrial Pancasila, di mana prinsip Hubungan Industrial Pancasila bahwa setiap keluhan kesah yang terjadi dalam perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mufakat.

Hubungan industrial mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Oleh karena itu, manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi selalu terdapat persamaan dan

perbedaan dalam pandangan yang dapat menimbulkan perselisihan, yang dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Hal ini dapat berdampak terganggunya suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempatkerja.

Dahulu istilah perselisihan hubungan industrial disebut dengan perselisihan perburuhan, tetapi seiring dengan perkembangan di bidang ketenagakerjaan istilah buruh sudah tidak sesuai maka sejak diberlakukan Kepmenaker Nomor: KEP. 15/MEN/1994 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerataan, istilah perselisihan perburuhan diganti dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial adalah:

Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun

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.

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi:

- a) Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);
- b) Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);
- c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);
- d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu

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.

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.

perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

2. Penyelesaian Hubungan Industrial.

Sebelum diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang- Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta.

Penyelesaian berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh.³⁸ Tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif.

Perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial

³⁸ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumnus, Bandung, 2011, hal. 61.

(*non litigasi*) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*). Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (*non litigasi*) meliputi empat cara:

- a. Penyelesaian melalui Bipartit
- b. Penyelesaian melalui Mediasi.
- c. Penyelesaian melalui Konsiliasi.
- d. Penyelesaian melalui Arbitrase.

Pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat dan berunding bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha yang terlibat, baik secara bipartit maupun diperantarai oleh pihak ketiga yang bersifat netral maupun tidak (*non litigasi*). Hal ini dikarenakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial jauh lebih menguntungkan kedua belah pihak dan menekan biaya serta menghemat waktu.

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*).

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan

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.

memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya.³⁹

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
 - b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
 - c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.
3. Mediasi Hubungan Industrial

Apabila ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak tercapai kesepakatan melalui perundingan bipartit, maka tahap berikutnya adalah penyelesaian secara mediasi. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi bersifat wajib, apabila penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak disepakati oleh para pihak.

³⁹*Ibid*, Hal. 86

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.

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.

Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah “Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah:

Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.

Mediasi berbeda dengan konsiliasi dan arbitrase karena dalam mediasi, dapat menyelesaikan semua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antarserikat

pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 dan 11 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator juga dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Apabila tercapai kesepakatan diantara para pihak, maka mediator membantu membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan kemudian di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Namun, dalam hal tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi berdasarkan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada parapihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;

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.

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.

- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana yangdimasud dalam huruf c dianggap menolak anjurantertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta buktipendaftaran.

D. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh, atau karena sebab lain.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan

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, 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.

segala upaya harus megusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁴⁰

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, antara lain:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerja yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk keluarga sampai mendapatkan pekerjaan baru sebagai gantinya.⁴¹

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya terutama bagi pekerja/buruh, karena dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja maka pekerja/buruh menjadi kehilangan mata pencaharian. Oleh karena itu, untuk membantu dan mengurangi beban pekerja/buruh yang di PHK, maka peraturan perundang-undangan mengharuskan untuk memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti kerugian

⁴⁰Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Op. Cit., hal. 195.

⁴¹Zainal Asikin, dkk., *Op. Cit.*, hal. 174

sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

Tabel III.1 : Hak-hak pekerja yang di PHK dengan Alasan PHK

ALASAN	PESANGON	PENGAHA- RGAAN MASA KERJA	GANTI RUGI PERUMAHAN, PERAWATAN DAN PENGOBATAN	KET
PHK DEMI HUKUM				
Masa kontrak kerja habis				
Tidak lulus masa percobaan				
Meninggal dunia	2x	1x	1x	Pasal 166
PHK OLEH BURUH				
Mengundurkan diri		1x		Pasal 162 ayat (1) dan (2)
Alasan mendesak	1x	1x	1x	Pasal 169 ayat (2)
Pensiun	2x	1x	1x	Pasal 167 ayat(2)
PHK OLEH MAJIKAN				
Kesalahan pekerja/buruh ringan	1x	1x	1x	Pasal 161 ayat(3)
Kesalahan pekerja/buruh berat		1x	1x	Pasal 160 ayat (7)
Perusahaan tutup pailit	1x	1x	1x	Pasal 165
<i>Force majeure</i>	1x	1x	1x	Pasal 164 ayat (1)
Ada efisiensi	2x	1x	1x	Pasal 164 ayat (3)
Perubahan status, milik, lokasi, buruh menolak	1x	1x	1x	Pasal 163 ayat(1)
Perubahan status, milik, lokasi, pengusaha/majikan menolak	2x	1x	1x	Pasal 163 ayat(2)
Pekerja/buruh sakit berkepanjangan mengalami cacat akibat kecelakaan Kerja	2x	2x	1x	Pasal 172

2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan kerja.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyebutkan bahwa ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarangi 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 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.

2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja putus demi hukum.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.⁴²

Diantara jenis-jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut, akan dibahas lebih lanjut mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha.

PHK oleh pengusaha merupakan PHK dimana berasal dari kehendak pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup, perubahan status perusahaan, dan sebagainya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan pemutusan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan secara berturut-turut;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan kepadanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;

⁴²Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Op. Cit.*, hal. 198

- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya,
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjabersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

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.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sebagaimana dimaksud di atas, dianggap batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan 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;
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

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.

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.

- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- j) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti sebagaimana dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Pekerja/buruh tertangkaptangan;
- 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 dua orang saksi.

Sesuai ketentuan dalam Pasal 170 jo Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK karena kesalahan berat merupakan salah satu jenis PHK yang tidak memerlukan izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dalam hal terjadi PHK tersebut maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada perkembangan hukum ketenagakerjaan, Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

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.

merupakan salah satu pasal yang dinyatakan tidak memiliki kekuatan mengikat secara keseluruhan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU- I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena dinilai bertentangan dengan Undang- Undang Dasar 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1).

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat tanpa melalui putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap, sehingga bertentangan dengan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*).

Akibat dibatalkannya Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka terjadi kekosongan hukum, sehingga Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE. 1 3/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, yang pada intinya menyatakan bahwa untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang diduga melakukan kesalahan berat harus diproses secara pidana terlebih dahulu, baik atas laporan pengusaha atau pihak lainnya dan putusannya menyatakan pekerja/buruh tersebut bersalah serta berkekuatan hukum tetap.

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Abdul Khakim dalam bukunya menyatakan bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

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.

- a. Sebelumnya semua pihak, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja(PHK);
- b. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundinganbersama;
- c. Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuanbersama;
- d. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing, dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.⁴³

Untuk penanganan pemutusan hubungan kerja massal yang disebabkan karena keadaan perusahaan seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain sebelumnya harus diupayakan dengan:

- a) Mengurangi *shift* (kerja giliran), apabila perusahaan menggunakan kerja sistem *shift*.
- b) Membatasai atau menghapus kerja lembur sehingga dapat mengurangi biayakerja.
- c) Bila upaya diatas belum berhasil, maka dapat dilakukan pengurangan jam kerja.

⁴³Abdul Khakim, *Op.Cit Hal 115*.

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.

- d) Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja/buruh yang kurang produktif.
- e) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.⁴⁴

Pemutusan hubungan kerja terpaksa dilakukan, apabila upaya-upaya tersebut di atas tidak berhasil memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara:

- a. Harus diadakan perundingan dan penjelasan tentang keadaan perusahaan secara riil kepada serikat pekerja/serikatburuh.
- b. Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang diputus hubungankerjanya.
- c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
- d. Setelah persyaratan pemutusan hubungan kerja telah disetujui bersama, kemudian dilakukan sosialisasi agar dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh sebagai dasar diterima tidaknya syarat-syarat tersebut.
- e. Bila ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh,ditetapkan prioritas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara bertahap.
- f. Pada saat penyelesaian pemutusan hubungan kerja dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pesangon.⁴⁵

⁴⁴*Ibid. Hal. 116*

⁴⁵*Ibid. Hal. 117*

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.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan pasal 153 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. Sekato Pratama Makmur yaitu melalui jalur non litigasi yakni mediasi antara dua belah pihak dengan mencapai kesepakatan perusahaan.
2. Hak- hak yang didapat oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama pekerja di PT. Sekato Pratama Makmur berupa tunjangan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut.

1. Dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja hendak nya dinilai dari kinerja masing masing pekerja bukan dengan alasan pekerja(karyawan) memiliki status kekerabatan/ suami istri.
2. Dalam pemberian hak- hak yang didapat oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama pekerja di PT. Sekato Pratama Makmur seharusnya lebih diperhatikan lagi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditia Bakti: Bandung, 2000
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, 2003
- Ausmidah, *Dinamika dan Kajian teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia: Bogor, 2010
- Harjati, M, *Metode Penelitian Hukum*, (Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, 2011)
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia: Jakarta, 2004
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2010
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan: Jakarta, 1987
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2010
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni: Bandung, 2011
- R Subekti, SH dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramitha: Jakarta, 2004
- R Subekti, SH, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermedia : Jakarta, 2003
- Sendjun H Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta: Jakarta, 1998
- Somin dan Mahuriyanto, *Mahkamah konstitusi dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, Yogyakarta: UII Press, 2013



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.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*, Liberty: Yogyakarta, 1999

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: PT Alfabeta, 2008

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009

Suratman dan H. Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, 2014

Wurianalya Maria Novenanty, "Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan", *Jurnal Veritas et Justitia Universitas Parahyangan*, Vol.2, No. 1, 2016

Zaeni Asyadie, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2007

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, 1993

Undang-Undang:

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945



DAFTAR WAWANCARA DENGAN KARYAWAN YANG DI PHK PERUSAHAAN PT SEKATO PRATAMA MAKMUR

1. Apakah benar anda di PHK?
2. Apa alasan perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan anda?
3. Apakah anda tidak keberatan di PHK dengan alasan karna menikah dengan rekan kerja?
4. Apakah hak-hak yang anda dapatkan dari PT. Sekato Pratama Makmur?
5. Apakah langkah yang anda tempuh dalam proses penyelesaian PHK sepihak tersebut?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diararang 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. Diararang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR WAWANCARA DENGAN PIMPINAN PERUSAHAAN PT SEKATO

PRATAMA MAKMUR

Apakah benar diperusahaan yang bapak pimpin melakukan pemutusan pemutusan hubungan kerja sepihak karna menikah dengan sesama rekan kerja?

Apakah hak-hak yang didapat oleh karyawan yang diphk?

Apakah kendala yang dihadapi dalam mengambil keputusan phk?

Apakah alasan memPHK karyawan?

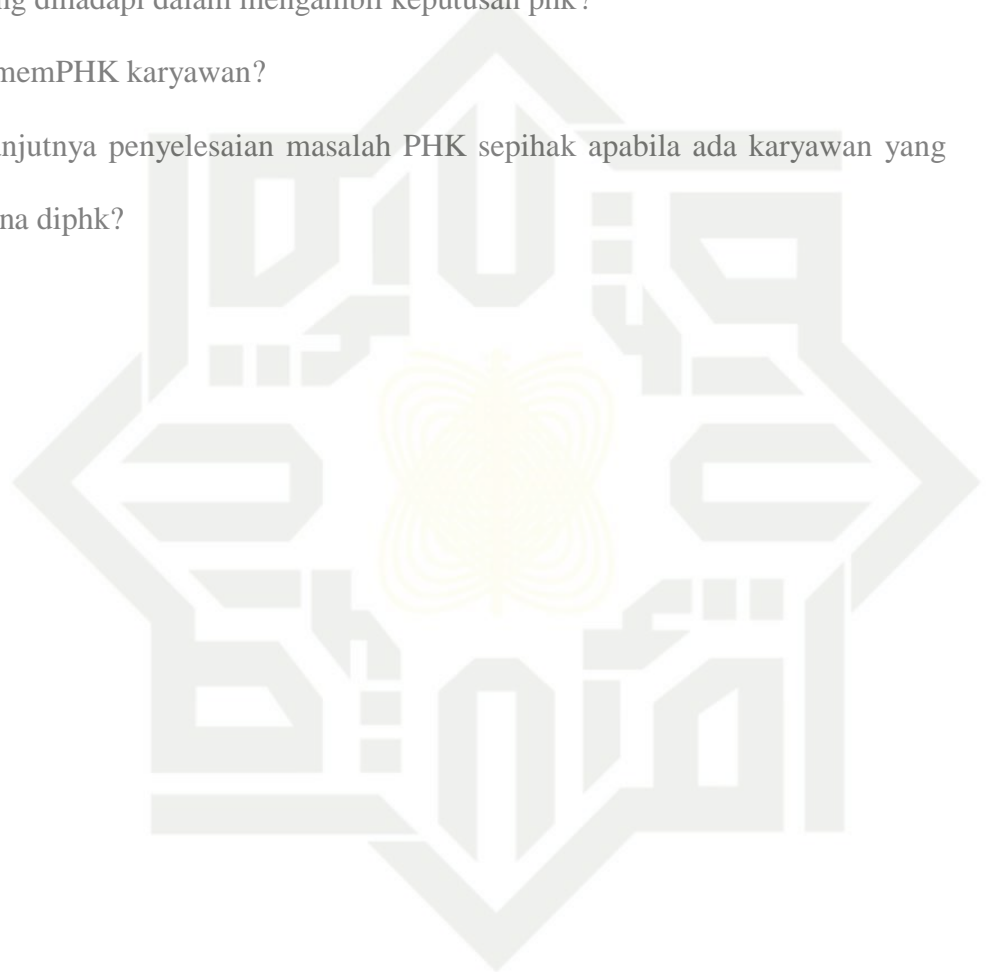
5. Bagaimana selanjutnya penyelesaian masalah PHK sepihak apabila ada karyawan yang tidak terima karna diphk?

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

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.



UIN SUSKA RIAU



SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

: SRI AYU PRATIWI

: 11527201335

: STUDI ILMU HUKUM

**: PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
KARENA MENIKAH DENGAN REKAN KERJA BERDASARKAN PASAL
153 (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PT. SEKATO PRATAMA
MAKMUR KABUPATEN BENGKALIS)**

: Pembimbing: Hj. Nur'ani Sahu, SH.MH

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 13 Juli 2020

Pimpinan Redaksi



M. Alpi Syahril., SH., MH. CPL

NIP. 19880430 201903 1 010

UIN SUSKA RIAU



**PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL
 FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Proposal dengan judul **PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
 SEPIHAK KARENA MENIKAH DENGAN SESAMA REKAN KERJA
 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
 HUBUNGAN KERJA**, ditulis oleh saudara :

Nama : SRI AYU PRATIWI
 NIM : 11527201335
 Program Studi : Ilmu Hukum
 Diseminarkan pada :
 Hari / Tanggal : Selasa / 31 Desember 2019
 Narasumber : HELEN LAST FITRIANI, SH, MH

Telah diperbaiki sesuai dengan saran narasumber seminar proposal mahasiswa
 Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 10 Januari 2020

Dekan
 Kepala Bidang Akademik
 Mahasiswa dan Alumni
 Fakultas Syariah dan Hukum

Narasumber

JALINU, S.Ag
 NIP. 19750801 200701 1 023

Helen Last Fitriani, SH, MH
 NIK. 130217121

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruhnya 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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadari Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 09 Januari 2020

: No. 04/F.I/PP.00.9/257/2020
: Tesis
: (Satu) Proposal
: Mohon Izin Riset

Kepada
: Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
: Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : SRI AYU PRATIWI
NIM : 11527201335
Jurusan : Ilmu Hukum S1
Semester : IX (Sembilan)
Lokasi : PT. SEKATO PRATAMA MAKMUR

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :
PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA (PHK) SEPIHAK KARENA MENIKAH DENGAN SESAMA REKAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN STUDI PT SEKATO PRATAMA MAKMUR

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksana riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
Dekan



Dr. Drs. H. Hajar., M.Ag
NIP. 19580712 198603 1005

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 3. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 4. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk dipublikasikan di media massa atau media elektronik.
 5. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk dipublikasikan di media massa atau media elektronik.
 6. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk dipublikasikan di media massa atau media elektronik.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id



1.04.02.01

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/29849
 TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca surat permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : 0044/PP.00.9/257/2020 Tanggal 9 Januari 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- Nama : **SRI AYU PRATIWI**
- NIM / NITP : **11527201335**
- Program Studi : **ILMU HUKUM**
- Jenjang : **S1**
- Alamat : **PEKANBARU**
- Judul Penelitian : **PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK KARENA MENIKAH DENGAN SESAMA REKAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN STUDI PT. SEKATO PRATAMA MAKMUR**
- Lokasi Penelitian : **PT. SEKATO PRATAMA MAKMUR**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- Kesediaan pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 20 Januari 2020

UIN SUSKA RIAU



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 PROVINSI 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
Hak cipta milik UIN Suska Riau
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 UIN Suska Riau

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Direktur PT. Sekato Pratama Makmur
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Antara No. Bengkalis Kode Pos : 28751

Telepon. 0766 - 23615, 0766 - 7018510 Fax. 0766 - 23615 E-mail :Website : www.bengkalis.go.id

Bengkalis, 13 Februari 2020

Kepada :

Yth. Direktur PT. Sekato Pratama

Makmur

di -

Tempat

: 051/DPMPTSP-JU/II/2020/126

: Rekomendasi

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis, memperhatikan Surat DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU Nomor : 503/DPMPTSP/NONIZIN-RISET/29849 tanggal 01 20 2020 perihal PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRARISSET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI, dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama	: SRI AYU PRATIWI
Alamat	: JL. SEI PAKNING- DUMAI
NIM	: 11527201335
Universitas	: UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
Program Studi	: ILMU HUKUM
Jenjang	: S1

Bermaksud mengadakan riset/prariset dalam rangka :

1. Judul :

"PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK KARENA MENIKAH DENGAN SESAMA REKAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN STUDI PT SEKATO PRATAMA MAKMUR".

2. Lokasi Penelitian :

PT SEKATO PRATAMA MAKMUR.

3. Penelitian ini berlangsung selama 6 BULAN terhitung sejak tanggal rekomendasi ini dibuat.

Sehubungan hal tersebut untuk proses selanjutnya kami serahkan kepada Saudara, mengingat pada prinsipnya kami tidak keberatan terhadap penelitian yang bersangkutan sepanjang dipenuhinya ketentuan dan persyaratan yang berlaku.

Demikian disampaikan, untuk dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkalis
 Pada tanggal : 13 Februari 2020

a.n. **BUPATI BENGKALIS**
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BENGKALIS,



BASUKI RAKHMAD, AP, M.Si
 Pembina Tk. I
 NIP. 19750619 199503 1 003

Tembusan disampaikan kepada Yth. :

1. Kepala DPMPTSP Provinsi Riau;
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bengkalis;

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



PT. SEKATO PRATAMA MAKMUR

Jalan Sei. Pakning – Dumai RL03/Rw.03 Desa Sukajadi
Kecamatan Bukit Batu - Kabupaten Bengkalis

Bukit Batu, 19 Februari 2020

: 29 /H/SPM/II/2020
: -
: Persetujuan Riset

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menjiptakan atau menjiptakan kembali 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.

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Menindak lanjuti surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis Nomor : 061/DPMPTSP-JU/II/2020/126, perihal izin Riset/penelitian Mahasiswi :

Nama : SRI AYU PRATIWI
NIM : 11527201335
Fakultas : SYARI'AH dan HUKUM
Program Studi : ILMU HUKUM (S1)
Alamat : JL. SEI PAKNING-DUMAI KEC. BUKIT BATU

Permohonan tersebut sudah kami terima dan mahasiswi diperkenankan untuk mengadakan Riset di PT. Sekato Pratama Makmur dengan catatan harus mengikuti semua prosedur dan peraturan yang berlaku di Perusahaan.

Demikian kami sampaikan atas kerja samanya di ucapkan terima kasih.

Hormat Kami

Direktur PT. Sekato Pratama Makmur

(
Joko Irwandono)

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



RIWAYAT HIDUP PENULIS



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SRI AYU PRATIWI, lahir pada tanggal 19 Januari 1998 di Pekanbaru. Lahir dari pasangan Teguh Prihar Tono dan Tuti, anak ke Dua dari Dua bersaudara. Dengan saudara kandung bernama Riski Wulandari, Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 20 Kelas Jauh Sukajadi Bengkalis tahun 2009. Dan pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP N 03 Bukit Batu dan tamat pada tahun 2010 kemudian melanjutkan pendidikan di SMKN 02 Bengkalis selesai pada tahun 2015. Setelah lulus SMA penulis melanjutkan cita-cita dan meneruskan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Syari'ah dan Hukum dengan jurusan Ilmu Hukum. Pada tanggal 25 Juni 2020, penulis mengikuti sidang munaqasah dan berhasil menyandang gelas Sarjana Hukum (SH).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa 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.