



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik 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.

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI
PERUSAHAAN KELAPA SAWIT TRIPERKASA TUNGGAL ABADI
(STUDI PUTUSAN 29/PDT.SUS-PHI/2023 PBR)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Serjana Hukum (S.H)
Pada Fakultas Syariah Dan Hukum**



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

**CITRA NURHALIZA
NIM: 12120723791**

**PROGRAM S1
ILMU HUKUM**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2025**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Skripsi dengan judul “**Mekanisme pemutusan hubungan kerja di perusahaan kelapa sawit triperkasa tunggal abdi berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan**”, yang ditulis oleh:

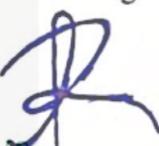
Nama : Citra Nurhaliza
Nim : 12120723791
Program studi : Ilmu Hukum

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasah di Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

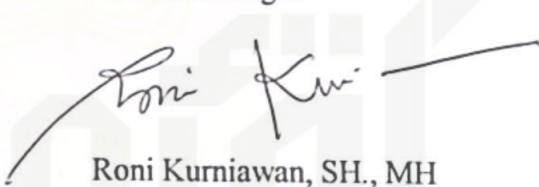
Pekanbaru,

November 2025

Pembimbing Skripsi I


Musrifah, SH., MH.

Pembimbing II


Roni Kurniawan, SH., MH.

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

PENGESAHAN PEMBIMBING

Dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, November 2025

No : Nota Dinas
Lamp : -
Hal : Pengajuan Skripsi Sdr. Citra Nurhaliza

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Setelah Membaca, memberikan petunjuk dan mengarahkan serta mempertimbangkan seperlunya, maka selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Citra Nurhaliza yang berjudul "**MEKANISME PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN KELAPA SAWIT TRIPERKASA TUNGGAL ABADI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**", dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Hukum pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat saudari yang tersebut diatas dapat dipanggil untuk diujiankan dalam sidang munaqasah di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian harapan kami, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasi.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Pembimbing Skripsi I

Musrifah, SH., MH.

Pembimbing II

Roni Kurniawan, SH., MH.

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

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.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, **Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Triperkasa Tunggal Abadi (Studi Putusan 29/Pdt.Sus-PHI/2023 Pbr)** yang di tulis oleh:

Nama : Citra Nurhaliza

Nim : 12120723791

Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di *Munaqasyahkan* pada :

Hari/ Tanggal : Rabu, 7 Januari 2026

Waktu : 08.00 WIB

Tempat : Ruang sidang *munaqasyah* Fakultas Syariah Dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 12 Januari 2026
 TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

H.Mhd. Kastulani, S.H.,M.H

Sekretaris

Roni Kurniawan, S.H., M.H

Penguji 1

Syafrinaldi, S.H., M.A.

Penguji 2

Asril, S.H.I., M.H.

Mengetahui :

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. H. Maghfirah, MA

NIP. 19741025 200312 1 002





UIN SUSKA RIAU

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Citra Nurhaliza

NIM : 12120723791

Tempat/ Tgl. Lahir : Selatpanjang 01 Agustus 2003

Fakultas : Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prodi : Ilmu Hukum

Judul Proposal : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PADA
PERUSAHAAN KELAPA SAWIT TRIPERKASA TUNGGAL ABADI PEKAN BARU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Proposal/Karya Ilmiah dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Proposal/Karya Ilmiah saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Proposal /Karya Ilmiah saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 19 Februari 2025
Yang membuat pernyataan



Citra Nurhaliza
NIM : 12120723791

● *pilih salah salah satu sesuai jenis karya tulis*

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.

ABSTRAK

Citra Nurhaliza, (2025): **TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN KELAPA SAWIT TRIPERKASA TUNGGAL ABADI (STUDI PUTUSAN 29/PDT.SUS-PHI/2023 PBR)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tinjauan yuridis pemutusan hubungan kerja di perusahaan kelapa sawit berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dampak dari pemutusan hubungan kerja, karena ditemukan perihal adanya pemutusan hubungan kerja sepihak berdasarkan Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanpa melalui proses yang diamanatkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Jenis penelitian ini adalah normatif yang bersifat deskriptif, pendekatan yang digunakan adalah *Perundang-Undangan Approach*. Lokasi penelitiannya di berbagai perpustakaan dan melalui media internet. Data yang didapatkan dari sumber perpustakaan maupun melalui media internet. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah studi pustaka. Analisis penelitian data ini adalah analisis secara deskriptif dan preskriptif dengan pengambilan kesimpulan deduktif.

Dari penelitian didapat kesimpulan bahwa mekanisme pemutusan hubungan kerja di perusahaan kelapa sawit Triperiusta Tunggal Abadi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu dilakukan secara sepihak dimulai dengan pemberhentian secara Lisan kepada PKWTT yang lebih dari masa percobaan 3 bulan, tanpa melalui perundingan (Bipartit) antara pengusaha dan serikat pekerja/seniat buruh atau langsung kepada pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/seniat buruh, tanpa melalui mediasi (tripartit) dari mediator Dinas Ketenagakerjaan, tanpa melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, tanpa alasan yang sah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan tidak membayar hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Serta dampak dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Perusahaan kelapa sawit Triperiusta Tunggal Abadi yaitu berdampak besar pada kesejahteraan sosial, psikologis, dan ekonomi karyawan. Secara ekonomi, pekerja kehilangan sumber pendapatan utama yang memengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan. Secara psikologis, PHK mengakibatkan stres, kecemasan, dan penurunan harga diri, yang semuanya dapat menyebabkan masalah kesehatan mental. Berkurangnya keterlibatan sosial dan penurunan status sosial dalam masyarakat merupakan indikator lebih lanjut dari dampak sosial tersebut.

Kata Kunci: Mekanisme, Pemutusan Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah Yang Maha Kuasa, karena berkat limpahan rahmat dan hidayah yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan judul “TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN KELAPA SAWIT TRIPERKASA TUNGGAL ABADI (STUDI PUTUSAN 29/PDT.SUS-PHI/2023 PBR)” untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa dukungan dari semua pihak dengan berbagai bentuk kontribusi yang diberikan, baik secara moril ataupun materil. Dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Teristimewa dan yang paling istimewa kedua orang tua yang biasa saya panggil “ama apa” terima kasih yang tiada tara saya persembahkan untuk dua orang yang selalu mengusahakan anak bungsunya ini dan menjadi penyemangat, motivasi, nasihat, dan selalu mendokan setiap langkah saya. Terima kasih atas cinta, kasih, tiada terhingga yang dapat saya balas



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik 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.

dengan selembar kertas ini yang menulis kata cinta. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ama dan apa bahagia, karna saya sadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih, hidup lebih lama ama apa.

2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofrianty MS, SE, Msi, AK, CA Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di UIN Suska Riau. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag. Selaku Dekan, Bapak Dr. H. Akmal Abdul Munir Lc.,MA. Selaku Wakil Dekan I, Dr. H. Mawardi, S.Ag.M.Si Selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag Selaku Wakil Dekan III Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Maghfirah, MA selaku Dekan Fakultas Syariah Dan Hukum, Bapak Dr. Muhammad Darwis, SH., MH selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Nurmasrina, SE, M. Si selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. M. Alpi Syahrin, SH., MH selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Firdaus, SH., MH selaku Ketua dan Bapak Rudiadi, SH., MH selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berkenan memberikan kesempatan, membina, serta memberikan kemudahan kepada penulis dalam menimba ilmu pengetahuan sejak awal kuliah sampai dengan penyelesaian skripsi ini..



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik 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.

5. Ibu Musrifah, S.H.,M.H., selaku Dosen Pembimbing Skripsi I (Materi) dan Bapak Roni Kurniawan, SH.,M.H., selaku Dosen Pembimbing II (Metodologi) penulis yang selama ini membimbing, mengarahkan serta memberikan ilmu dalam penyelesaian hingga sampai ke tahap ini.
6. Ibu Prof. Dr. Jumni Nelly. M.Ag Selaku Pembimbing Akademik (PA) penulis yang selama ini memberikan arahan serta memberikan ilmu dalam dunia perkuliahan.
7. Seluruh Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berkenan memberikan kesempatan, membina, serta memberikan kemudahan kepada penulis dalam menimba ilmu pengetahuan sejak awal kuliah sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Syari'ah dan Hukum atas kesabarannya dalam memberikan pelayanan selama ini.
9. Kepada saudaraku tak kalah penting kehadirannya yaitu, Septri ayu karnita, Faiza ismi karnita, Triyolanda karnita, M.iqbal Terima kasih telah mendengar keluh kesah penulis, berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, motivasi, nasihat. Terima Kasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan saya hingga penyusunan skripsi ini selesai.
10. Teruntuk teman kuliahku, Elmi utari, Ade irna titania, Dwi may murni, Aulyakuni Sa'adati, Dara wulan fazira, Dela pipi afriyani, Terima kasih telah membersamai dalam proses skripsi ini, saling menguatkan satu sama



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.

lain, baik support, nasihat, dan membuktikan bahwa pertemana perkulihan tidak seburuk itu.

11. Teruntuk sahabatku, Nia ramadhani, Yayu septari, Alifia ayu sabila, Nurhasana Nst, Septia Vanisa, yang tak kalah penting kehadirannya, Terima kasih atas segala dukungan, perhatian, support dan doa.

Dan sebagai insan yang memiliki keterbatasan serta kekurangan, maka penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan dan penulisannya. Untuk itu, penulis sangat berharap adanya kritikan dan saran yang membangun dalam perbaikan skripsi selanjutnya. Namun penulis tetap sangat berharap bahwa Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, Agustus 2025
Penulis

Citra Nurhaliza
NIM : 12120723791

**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 ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	13
C. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Kerangka Teori.....	16
1. Teori Hukum Perdata	16
2. Teori Hukum Ketenagakerjaan	23
3. Teori Hubungan Kerja.....	30
4. Teori Perjanjian Kerja	34
5. Teori Pemutusan Hubungan Kerja	40
B. Penelitian Terdahulu	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
A. Jenis dan Sifat Penelitian	51
B. Pendekatan Penelitian	52
C. Jenis dan Sumber Data.....	52
D. Teknik Pengumpulan Data.....	53
E. Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Kelapa Sawit Triperkasa Tunggal Abadi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan ...	55
B. Dampak Dari Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Perusahaan Kelapa Sawit Triperkasa Tunggal Abadi	66
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	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.

BAB I**PENDAHULUAN****A. Latar Belakang Masalah**

Kebutuhan manusia pada dasarnya senantiasa berubah seiring dengan perubahan situasi dan kondisi kehidupan. Dipicu oleh hasrat keingintahuan untuk memahami realitas kehidupan di sekelilingnya serta semangat untuk memenuhi kebutuhannya yang terus berubah, manusia mau tidak mau harus mengembangkan ilmu pengetahuannya.¹

Pengetahuan mengenai hukum tidak perlu ragu untuk menyebutnya sebagai ilmu hukum yang dalam bahasa Latin disebut sebagai *scientia iuris*. Kata *iuris* merupakan bentuk plural dari kata *ius* yang artinya dalam bahasa Indonesia hukum di artikan sebagai serangkaian pedoman untuk mencapai keadilan. Dari kata *ius* itulah kemudian muncul istilah *iustitia* yang memang artinya keadilan. Di samping *ius*, dalam bahasa Latin terdapat kata *lex* yang artinya dalam bahasa Indonesia undang-undang, yaitu seperangkat aturan tingkah laku untuk mengatur ketertiban masyarakat. Lalu, mengapa homas Aquinas menyebut macam-macam hukum yang ia kemukakan dengan *Lex Aeterna*, *Lex Divina*, *Lex Naturalis*, dan *Lex Humana*, bukan *Ius Aeterna* dan lain-lain? Ternyata homas Aquinas dalam buku nya *Summa theologiae* memang mengartikannya sebagai seperangkat aturan sehingga lebih sesuai dengan istilah *lex* daripada *ius*.²

¹ Erlyn Indarti, *Diskripsi dan Paradigma Sebuah Telaah Filsafat Hukum*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010), h.2.

² Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum Edisi Revisi*, (Jakarta: Kencana, 2008), h.21-22.

**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.

Hukum itu sendiri bukanlah sekadar kumpulan atau penjumlahan peraturan-peraturan yang masing-masing berdiri sendiri. Arti penting nya suatu peraturan hukum ialah karena hubungannya yang sistematis dengan peraturan-peraturan hukum lain. Hukum merupakan sistem berarti hukum itu merupakan tatanan, merupakan suatu kesatuan yang utuh yang terdiri dari bagian-bagian atau unsur-unsur yang saling berkaitan erat satu sama lain. Dengan kata lain, sistem hukum adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur yang mempunyai interaksi satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan kesatuan tersebut. Kesatuan tersebut diterapkan terhadap kompleks unsur-unsur yuridis seperti peraturan hukum, asas hukum, dan pengertian hukum.³

Hukum dalam bahasa Inggris “*Law*”, Belanda “*Recht*”, Jerman “*Recht*”, Italia “*Dirito*”, Prancis “*Droit*” bermakna aturan. Terminology menurut *black's law dictionary* hukum dalam arti umum adalah keseluruhan peraturan bertindak atau berperilaku yang ditentukan oleh kekuasaan pengendali, dan mempunyai kekuatan sah bersifat mengikat; atau hukum adalah apa yang harus ditaati dan diikuti oleh warga negara dengan akibat sanksi atau konsekuensi sah.⁴

Pada dasarnya hukum dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu Hukum Publik dan Hukum Privat (Hukum Perdata). Hukum Publik merupakan ketentuan-ketentuan hukum yang bersifat umum, sedangkan hukum Privaat (hukum Perdata) adalah ketentuan ketentuan hukum yang bersifat keperdataan.⁵ Menurut Prof. Mr. E.M. Mejers, hukum perdata adalah hukum yang mengatur hak-hak yang

³ Rahman Syamsuddin, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2019), h.17.

⁴ La Ode Muham, Yulianta Saputra, Qadriani Arifuddin, Dkk, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), h.14.

⁵ Herlina Manullang, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, (Medan: Bina Media Perintis, 2019), h..47.


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.

diberikan kepada perorangan (individu), yang diserahkan sepenuhnya untuk menetapkan kepada mereka, apabila ia akan mempergunakan hak-hak itu, sepenuhnya dapat melulu memperhatikan kepentingan sendiri.⁶

Manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya bekerja atas modal dan tanggungjawab sendiri sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya karena pekerja/buruh harus tunduk dan patuh kepada majikan.⁷

Ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa ketengagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁸ Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah

⁶ Muhammad Shoim, *Pengantar Hukum Perdata Di Indonesia*, (Semarang: Rafi Sarana Perkasa, 2022), h.10.

⁷ Parlin Dony Sipayung, Sardjana Orba Manullang, Hendrik Ruben Gelong, Dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), h.14.

⁸ *Ibid.*, h.62.



©

Hak Cipta milik INSTITUSI PENGETAHUAN

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.

buruh/pekerja, Pengusaha/pemberi kerja, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa.⁹

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi biaya hidup orang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja pada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.¹⁰

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:¹¹

Pasal 1

(2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Definisi hubungan kerja menurut Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:¹²

⁹ *Ibid.*, h.62.

¹⁰ Muhammad Regen Pohan, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan”, dalam *Merdeka Law Journal*, Volume 1, Nomor 2, (2020), h.2.

¹¹ Indonesia, Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (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.

Pasal 1

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

Berdasarkan penjelasan diatas, sudah jelas perjanjian kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja. Perjanjian kerja bersifat individual karena perjanjian kerja hanya mengikat pihak pengusaha dan pihak pekerja sebagai individu perseorangan. Oleh karenanya istilah perjanjian kerja dikenal juga dengan istilah "perjanjian kerja individual" (*individual working agreement*). Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu (disebut juga sebagai "perjanjian kerja waktu tertentu" atau "PKWT") atau untuk waktu tidak tertentu (disebut juga sebagai "perjanjian kerja waktu tidak tertentu" atau "PKWTT"). Dalam praktek, pekerja dalam hubungan kerja PKWT sering disebut sebagai "pekerja kontrak" atau "karyawan kontrak", sedangkan pekerja dalam hubungan kerja PKWTT sering disebut sebagai "pekerja tetap" atau "karyawan tetap"¹²,

Suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja jika isi perjanjian tersebut minimal telah mengatur tiga unsur, yakni adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur pekerjaan menunjuk pada apa yang harus dikerjakan. Hal ini biasanya ditunjukkan oleh adanya jabatan atau pekerjaan (*job title*) yang diberikan, misalnya operator mesin, staff marketing, supervisor produksi, manager keuangan, dan lain-lain. Unsur upah ditunjukkan oleh berapa besarnya upah yang

¹² Indonesia, Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (15).

¹³ Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2012), h.4.



©

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.

diterima dan kapan upah tersebut akan dibayarkan setiap periodenya. Sedangkan unsur perintah biasanya ditunjukkan oleh adanya uraian jabatan (*job description*), kewajiban mematuhi tata tertib, dan lain sebagainya.¹⁴

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (14) memberikan definisi tentang perjanjian kerja, bahwa:¹⁵

Pasal I

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

Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa: “*perjanjian kerja dapat berakhir jika Pekerja meninggal dunia, jangka waktu kontrak kerja telah berakhir, selesainya suatu Pekerjaan tertentu, terdapat putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja*”. Dari aturan tersebut dapat dilihat bahwa seseorang akan di PHK juga berdasarkan putusan hakim dalam putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah

¹⁴ *Ibid.*, h.4-5.

¹⁵ Indonesia, Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (14).



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.

mempunyai kekuatan hukum tetap, artinya PHK tidak boleh dilakukan jika Pekerja tidak melakukan kesalahan.¹⁶

Umar Kasim mengatakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat menyebabkan pekerja/buruh kehilangan mata pencarian yang menjadi permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan Tetapi dalam kenyataan membuktikan pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.¹⁷

Berdasarkan Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:

Pasal 1

(25) Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Berdasarkan pendapat Manulang, Istilah pemutusan hubungan kerja dapat menggunakan beberapa pengertian:¹⁸

1. *Termination*. Putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, berakibat karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
2. *Dismissal*. Putusnya hubungan kerja disebabkan karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.

¹⁶ Giofani Omega Damar, Ronny A. Maramis, dan Maarthens Y. Tampanguma, "Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Melakukan Kesalahan", dalam *Jurnal Fakultas Hukum Lex Privatum*, Volume 13., Nomor 1., (2024), h.3.

¹⁷ Agus Wijaya, Solechan dan Suhartoyo, "Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja", dalam *Diponegoro Law Journal*, Volume.11., Nomor.2., (2022), h.3.

¹⁸ Parlin Dony Sipayung, Sardjana Orba Manullang, Hendrik Ruben Gelong, Dkk, *op.cit.*, h.76-77.



Industrial.¹⁹

- 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.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, secara yuridis memiliki prinsip kebebasan di mana negara sebagai organ yang menjamin kesejahteraan rakyat tidak mengizinkan terjadinya perlakuan tidak adil kepada pekerja/buruh. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁹

Pengusaha dan pekerja membutuhkan payung hukum demi terciptanya perlindungan dan kepastian hukum dalam dunia kerja maka diperlukan adanya upaya perlindungan hukum dari pemerintah untuk tetap menjamin keadilan bagi pengusaha dan para pekerja. Yang mana dalam setiap tindakan yang dilakukan perusahaan dalam hal ini PHK harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan syarat-syarat yang telah diatur oleh Undang-Undang. Hukum melindungi kepentingan seseorang melalui cara mengalokasikan suatu kewenangan atau

¹⁹ Agus Wijaya, Solechan dan Suhartoyo, *op.cit.*, h.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 kepadanya untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhannya. Pengalokasian dilakukan secara terukur, dalam pengertian ditentukan keluasan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang tergolong sebagai hak. Oleh karena itu, tidak setiap kewenangan dalam masyarakat itu dapat disebut hak melainkan hanya kewenangan tertentu saja, yaitu yang diberikan oleh hukum kepada seseorang.²⁰

Tenaga kerja merupakan faktor penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan di dalam pembangunan serta melindungi tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal ini Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan kesejahteraan bagi pekerja maupun pemberi kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dalam rangkah untuk mewujudkan perekonomian dan kesejahteraan pekerja/buruh serta atas dasar tuntutan perkembangan zaman maka diperlukannya regulasi terhadap undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang dipandang sudah tidak mengakomodir dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan zaman.²¹

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu, negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara

²⁰ *Ibid.*, h.3.

²¹ *Ibid.*, h.3-4.



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.

berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketenteraman di tengah-tengah masyarakat.²²

Pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan beberapa perubahan dan penyesuaian yang dilakukan oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Dinamika hubungan industrial di Indonesia terus mengalami perkembangan sejalan dengan bertumbuhnya sektor ekonomi, khususnya pada industri perkebunan kelapa sawit yang menjadi salah satu penggerak utama perekonomian di Provinsi Riau. Dalam konteks ini, PT Triperkasa Tunggal Abadi Pekanbaru sebagai salah satu perusahaan kelapa sawit terkemuka di wilayah tersebut tidak luput dari berbagai permasalahan ketenagakerjaan, terutama berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang menimbulkan implikasi hukum bagi para pihak yang terlibat.

Di lingkungan kerja PT Tri Perkasa Tunggal Abadi terdapat pula praktik perjanjian kerja secara lisan yang lazim terjadi terutama pada proses perekrutan tenaga kerja harian atau tenaga kerja tidak tetap. Perjanjian kerja secara lisan ini

²² Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang:Literasi Nusantara, 2020), h.17.



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.

terjadi atas dasar kesepakatan bersama antara pihak perusahaan dan karyawan, yang dilakukan melalui komunikasi langsung tanpa dokumen tertulis yang mengikat. Meskipun demikian, perjanjian ini tetap memiliki kekuatan hukum selama memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni adanya kesepakatan, kemampuan para pihak, pekerjaan yang diperjanjikan, serta upah.²³

Dalam praktiknya, perusahaan akan menyampaikan secara langsung kepada karyawan mengenai rincian pekerjaan yang akan dilakukan, jam kerja, sistem upah harian atau borongan, serta tata tertib kerja yang berlaku di lingkungan kebun maupun pabrik. Karyawan, setelah menyetujui penawaran tersebut, akan mulai bekerja sesuai instruksi perusahaan, dan dengan demikian, hubungan kerja secara hukum dianggap telah terjadi. Karyawan yang dipekerjakan secara lisan ini umumnya melaksanakan tugas-tugas operasional lapangan, seperti pemanenan Tandan Buah Segar (TBS), perawatan tanaman, dan aktivitas lainnya yang berkaitan langsung dengan kegiatan budidaya kelapa sawit.²⁴

Dalam praktiknya di PT Triperkasa Tunggal Abadi Pekanbaru, terdapat indikasi pelaksanaan PHK sepihak yang perlu dikaji kesesuaianya dengan ketentuan hukum yang berlaku. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit, fluktuasi harga komoditas global dan kondisi pasar yang tidak stabil seringkali menjadi alasan efisiensi yang berujung pada pengurangan

²³ Pengadilan Negeri Pekanbaru, Putusan Nomor 29/Pdt.Sus/2023/PN Pbr, diakses dari Sistem Infomasi Penelusuran Perkara (SIPP) Pengadilan Negeri Pekanbaru, https://sipp.pn-pekanbaru.go.id/detil_perkara, diakses Pada 4 Maret 2025.

²⁴ *Ibid.*



©

Hak Cipta milik INSTITUT SAINS DAN KEGURUAN PENDIDIKAN ISLAM 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.

tenaga kerja. Namun demikian, pelaksanaan PHK harus tetap memperhatikan prosedur dan persyaratan sebagaimana diatur dalam perundang-undangan, termasuk hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja setelah diberhentikan.

Kasus PHK sepihak di PT Triperkasa Tunggal Abadi Pekanbaru menjadi menarik untuk diteliti mengingat kompleksitas hubungan industrial di sektor perkebunan kelapa sawit yang melibatkan beragam status pekerja, mulai dari karyawan tetap, kontrak, hingga buruh harian lepas. Jika dilihat dari total karyawan perkebunan biasa, jumlah karyawan pada saat itu 40 orang dan yang terkena PHK tersebut 4 orang.

Dari fenomena diatas, pemutusan hubungan kerja sangat tidak diharapkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan didalam Pasal 151 ayat (1), bahwa “*Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja*”.²⁵

Larangan PHK Sepihak dalam Undang-Undang Aturan dalam melakukan PHK terhadap pekerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam UU Cipta Kerja. *Perusahaan tidak boleh melakukan (pemutusan hubungan kerja) PHK secara sepihak, melainkan harus adanya perundingan terlebih dahulu. Jika perundingan yang dilakukan belum juga menghasilkan kesepakatan, perusahaan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Perusahaan atau pengusaha yang melakukan*

²⁵ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (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.

(*pemutusan hubungan kerja*) PHK sepihak tanpa mengikuti ketentuan hukum yang berlaku, wajib mempekerjakan kembali pekerja tersebut. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 43 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa *pemutusan hubungan kerja* yang dilakukan dengan alasan-alasan yang dilarang undang-undang dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.²⁶

Dari hasil penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas antara banyaknya fenomena pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Perusahaan Tri Perkasa Tunggal Abadi yang membuat peran pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja dan mengurangi angka pengangguran menjadi terhambat. Maka penulis menyimpulkan dengan masalah ”**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN KELAPA SAWIT TRIPERKASA TUNGGAL ABADI (STUDI PUTUSAN 29/PDT.SUS-PHI/2023 PBR)**”.

B. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini agar lebih terfokus, tersusun sistematis dan terarah maka penulis membatasi hanya meneliti tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja di perusahaan kelapa sawit triperkasa tunggal abadi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja di perusahaan kelapa sawit Triperkasa Tunggal Abadi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

²⁶ Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Pasal 153.

**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. Bagaimana dampak dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Perusahaan kelapa sawit Triperkasa Tunggal Abadi?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui mekanisme pemutusan hubungan kerja di perusahaan kelapa sawit Triperkasa Tunggal Abadi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 2) Untuk mengetahui dampak dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Perusahaan kelapa sawit Triperkasa Tunggal Abadi.

2. Manfaat Penelitian**a. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat dalam menambah wawasan bagi dunia akademisi dan masyarakat serta sebagai sumbangsih pemikiran dalam pengembangan ilmu, dan dapat menambah tentang kajian Hukum Ketengakerjaan, khususnya berkaitan dengan mekanisme pemutusan hubungan kerja di perusahaan kelapa sawit Triperkasa Tunggal Abadi.

b. Secara Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait mekanisme pemutusan hubungan kerja di perusahaan kelapa sawit

**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.

Triperkasa Tunggal Abadi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- 2) Sebagai bahan pertimbangan dampak dari mekanisme pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan kelapa sawit Triperkasa Tunggal Abadi.
- c. Secara Akademis
 - 1) Bagi peneliti, sebagai syarat memperoleh gelar kesarjanaan Strata 1 Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 - 2) Sebagai sumbangan pemikiran dalam khazanah ilmu pengetahuan, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur bagi pembaca yang ingin mengetahui tentang mekanisme dan dampak dari mekanisme pemutusan hubungan kerja di perusahaan kelapa sawit Triperkasa Tunggal Abadi berdasarkan Undang-Undang 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Teori Hukum Perdata

Sistem hukum perdata di Indonesia berasal dari sistem hukum Belanda, khususnya *Burgerlijk Recht* yang berlandaskan *Burgerlijk Wetboek* (B.W). Konsep bahasa Inggris dari hukum perdata dikenal sebagai "hukum privat dapat dianggap sinonim dengan *privaat recht*. Pengertian hukum privat yang terdapat dalam *Black's Law Dictionar* yaitu cabang hukum yang mendefinisikan, mengatur, menegakkan, dan mengatur hubungan antara orang, organisasi, dan bisnis. L.J. Van Apeldorn mengatakan bahwa hukum perdata mengacu pada norma hukum yang mengatur kepentingan seseorang dan dilaksanakan atas kebijaksanaan pihak yang berkepentingan. Sementara E.M. Mejers dalam Komariah menjelaskan bahwa Hukum perdata mengatur hak-hak yang diberikan kepada individu, dan menyerahkan sepenuhnya kepada mereka untuk memutuskan apakah akan menggunakan hak-hak tersebut atau tidak dengan tetap mempertimbangkan kepentingan terbaik mereka sendiri. Pendapat lainnya dari Masjchoen Sofwan menjelaskan bahwa Hukum Perdata mengatur tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban hukum yang timbul antara perorangan.²⁷

Menurut Van Dunne, bahwa hukum perdata merupakan suatu peraturan yang mengatur tentang hal-hal yang sangat esensial bagi kebebasan individu,

²⁷ Dede Mirza, Ridwan Malik, Rizky Wisudawan Katjong, dan Dkk, *Hukum Perdata Perspektif Hukum Perdata Di Indonesia*, (Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), h.2-3.



seperti orang dan keluarga, hak milik, dan perikatan. Sedangkan hukum publik memberikan jaminan yang minimal bagi kehidupan.²⁸

Adapun menurut Subekti, perkataan 'hukum perdata' mengandung dua istilah, yaitu: Pertama, hukum perdata dalam arti luas meliputi semua hukum "privat materiil", yaitu segala hukum pokok yang mengatur kepentingan-kepentingan perseorangan. Termasuk dalam pengertian hukum perdata dalam arti luas ini adalah hukum dagang. Kedua, hukum perdata dalam arti sempit, dipakai sebagai lawan dari "hukum dagang".²⁹

Berdasarkan definisi tersebut di atas terkandung unsur-unsur dalam hukum perdata, yaitu:³⁰

- 1) Adanya kaidah hukum, yaitu: (1) tertulis yang terdapat dalam perundang-undangan, traktat, dan yurisprudensi; dan (2) tidak tertulis yang timbul, tumbuh, dan berkembang dalam praktik kehidupan masyarakat (kebiasaan),
- 2) Mengatur hubungan hukum antara subjek hukum yang satu dengan subjek hukum lainnya; dan
- 3) Bidang hukum yang diatur dalam hukum perdata, meliputi hukum orang, hukum keluarga, hukum benda, dan sebagainya.

Subtansi yang diatur dalam Hukum Perdata antara lain, yaitu:³¹

- 1) Hubungan keluarga. Dalam hubungan keluarga akan menimbulkan hukum tentang orang dan hukum keluarga.
- 2) Pergaulan masyarakat. Dalam hubungan pergaulan masyarakat akan menimbulkan hukum harta kekayaan, hukum perikatan, dan hukum waris.

²⁸ Salim H.S., *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), h.5.

²⁹ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: Intermasa, 1978), h.9.

³⁰ Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2008), h.11.

³¹ Christina Bagenda, Nanda Dwi Rizkia, Hardi Fardiansyah, dan Dkk, *Hukum Perdata*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2023), h.20.

**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.

Hukum perdata terbagi dalam dua kelompok yaitu hukum perdata dalam arti sempit dan dalam arti luas, bahwa:³²

- a. Hukum perdata dalam arti sempit meliputi seluruh peraturan-peraturan yang terdapat dalam KUH Per, yaitu: Hukum Pribadi, Hukum Benda (Hukum Harta Kekayaan), Hukum Keluarga, Hukum Waris, Hukum Perikatan serta Hukum Pembuktian dan Daluwarsa.
- b. Hukum perdata dalam arti luas meliputi seluruh peraturan-peraturan yang terdapat dalam KUH Per, KUHD beserta peraturan undang-undang tambahan lainnya (seperti Hukum Agraria, Hukum Adat, Hukum Islam, dan Hukum Perburuhan).

Menurut Apeldoorn, kepentingan yang dianut oleh hukum dapat berupa dua, yaitu kepentingan umum atau kepentingan publik dan kepentingan khusus atau kepentingan perdata. Sepanjang peraturan hukum mengatur kepentingan umum atau kepentingan khusus peraturan-peraturan itu kita bagi dalam Hukum Publik dan Hukum Perdata. Menurutnya, hubungan antara Hukum Publik terhadap Hukum Perdata adalah hubungan antara Hukum Khusus atau Hukum Perkecualian terhadap Hukum Umum. Hukum Publik merupakan perkecualian atas Hukum Perdata apabila itu diperlukan oleh pemerintah untuk memelihara kepentingan umum dengan sepenuhnya. Menurut Apeldoorn, jika kepentingan umum dan kepentingan khusus tak dapat dipisahkan dengan tajam, itu belum berarti bahwa ia tak dapat dipakai sebagai kriteria untuk mengadakan

³² P.N.H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2015), h.8.



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.

perbedaan antara Hukum Publik dan Hukum Perdata. Tetapi adalah benar, bahwa antara Hukum Publik dan Hukum Perdata tak dapat ditarik batas yang tajam.³³

Sumber Hukum Perdata merujuk pada asal usul dan lokasi di mana Hukum Perdata ditemukan. Asal usul menyoroti sejarah dan pembentukan Hukum Perdata, sementara "tempat" menunjukkan di mana rumusan hukum tersebut dapat ditemukan dan dibaca. Sejarah pembentukan Hukum Perdata Indonesia mencakup *Burgerlijk Wetboek* (B.W) yang diciptakan oleh Pemerintah Kolonial Belanda. Menurut Pasal 1874 KUHPerdata, B.W tetap berlaku sepanjang belum diganti oleh undang-undang baru sesuai dengan UUD NRI 1945. Pembentukan undang-undang berdasarkan UUD NRI 1945 menyatakan keberlakuan B.W dan disebut sebagai Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Sumber hukum mencakup berbagai elemen penting, termasuk sejarah asalnya dan proses pembentukannya.³⁴

Sumber hukum adalah segala apa saja yang menimbulkan aturan-aturan yang bersifat memaksa, yaitu aturan-aturan yang apabila dilanggar mengakibatkan sanksi tegas dan nyata. Pada dasarnya sumber hukum dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu:³⁵

1) Sumber Hukum Materiil

Sumber Hukum Materiil adalah tempat dari mana materi hukum itu diambil. Sumber dalam arti materiil adalah sumber dalam arti "tempat" adalah *Staatsblad* (Stbl) atau Lembaran Negara di mana dirumusan ketentuan undang-undang Hukum Perdata dapat dibaca oleh umum. Contoh, Stbl. 1847-23 memuat B.W, L.N. 1974-1 memuat Undang-Undang Perkawinan.

³³ L.J. Van Apeldoorn, Pengantar Ilmu Hukum, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1980), h.183-189.

³⁴ Dian Dewi Khasanah, Anik Iftitah, Kasiani, dan Dkk, *Hukum Perdata*, (Serang-Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2023), h.12.

³⁵Mahlil Adriaman, Novia Syahruni, Fitra, dan Dkk, *Hukum Perdata*, (Padang: Gita Lentera, 2024), h.14-15.

**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.

Keputusan Hakim (yurisprudensi) juga termasuk sumber dalam arti tempat di mana Hukum Perdata yang dibentuk hakim dapat dibaca, sehingga sumber dalam arti tempat disebut sumber dalam arti materiil.

2) Sumber Hukum Formal

Sumber Hukum Formal merupakan tempat memperoleh kekuatan hukum. Ini berkaitan dengan bentuk atau cara yang menyebabkan peraturan hukum formal itu berlaku. Vollmar membagi sumber Hukum Perdata menjadi 4 (empat) macam, yaitu: KUH Perdata, Traktat, Yurisprudensi dan Kebiasaan. Traktat adalah suatu perjanjian yang dibuat antara dua Negara atau lebih dalam bidang keperdataan. Terutama erat kaitannya dengan perjanjian internasional. Contohnya, perjanjian bagi hasil yang dibuat antara pemerintah Indonesia dengan PT Freeport Indonesia. Yurisprudensi atau putusan pengadilan merupakan produk yudikatif, yang berisi kaidah atau peraturan hukum yang mengikat pihak-pihak yang berperkara terutama dalam perkara perdata. Contohnya, tentang pengertian perbuatan melawan hukum, dengan adanya putusan tersebut maka pengertian melawan hukum tidak menganut arti luas. Putusan tersebut dijadikan pedoman oleh para hakim di Indonesia dalam memutuskan sengketa perbuatan melawan hukum.

Berdasarkan sistematika hukum perdata, adanya pembagian Hukum Perdata Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu Berdasarkan KUH Per, sistematika Hukum Perdata terdiri atas empat buku, yaitu seperti berikut:³⁶

- a) Buku I: tentang Orang Buku ini memuat tentang Hukum Perorangan dan Hukum Kekeluargaan. Buku 1 ini terdiri atas 18 bab, yaitu:
 - 1) Bab I tentang menikmati dan kehilangan hak-hak kewargaan (Pasal 1-3 KUH Per).
 - 2) Bab II tentang akta-akta catatan sipil (Pasal 4-16 KUH Per).
 - 3) Bab III tentang tempat tinggal atau domisili (Pasal 17-25 KUH Per).
 - 4) Bab IV tentang Perkawinan (Pasal 26-102 KUH Per).
 - 5) Bab V tentang Hak dan kewajiban suami dan istri (Pasal 103-118 KUH Per).
 - 6) Bab VI tentang persatuan harta kekayaan menurut undang-undang dan pengurusannya (Pasal 119-138 KUH Per).
 - 7) Bab VII tentang perjanjian kawin (Pasal 139-179 KUH Per).
 - 8) Bab VIII tentang persatuan atau perjanjian kawin dalam perkawinan untuk kedua kali atau selanjutnya (Pasal 180-186 KUH Per).
 - 9) Bab IX tentang perpisahaan harta kekayaan (Pasal 186-198 KUH Per).

³⁶ Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996).

**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.

- 10) Bab X tentang pembubaran perkawinan (Pasal 199-232a KUH Per).
 - 11) Bab XI tentang perpisahan meja dan ranjang (Pasal 233-249 KUH Per).
 - 12) Bab XII tentang kebapakan dan keturunan anak-anak (Pasal 250-289 KUH Per).
 - 13) Bab XIII tentang kekeluargaan sedarah dan semenda (Pasal 290-297 KUH Per).
 - 14) Bab XIV tentang kekuasaan orangtua (Pasal 298-329 KUH Per).
 - 15) Bab XIVa tentang menentukan, mengubah dan mencabut tunjangan nafkah (Pasal 329a-329b).
 - 16) Bab XV tentang kebelumdewasaan dan perwalian (Pasal 330-418a KUH Per).
 - 17) Bab XVI tentang beberapa Perlunakan (Pasal 419-432 KUH Per).
 - 18) Bab XVII tentang pengampuan (Pasal 433-462 KUH Per).
 - 19) Bab XVIII tentang keadaan tak hadir (Pasal 463-465 KUH Per).
- Buku II: tentang Kebendaan. Buku ini memuat tentang Hukum Benda dan Hukum Waris. Buku II ini terdiri dari 21 bab, yaitu tentang:
- 1) Bab I tentang kebendaan dan cara membeda-bedakannya (Pasal 499-528 KUH Per).
 - 2) Bab II tentang kedudukan berkuasa (bezit) dan hak-hak yang timbul karenanya (Pasal 529-568 KUH Per).
 - 3) Bab III tentang hak milik/eigendom (Pasal 570-624 KUH Per).
 - 4) Bab IV tentang hak dan kewajiban antara pemilik pekarangan yang satu sama lain bertetangga (Pasal 625-672 KUH Per).
 - 5) Bab V tentang kerja rodi (Pasal 673 KUH Per).
 - 6) Bab VI tentang pengabdian pekarangan (Pasal 674-710 KUH Per).
 - 7) Bab VII tentang hak numpang karang (Pasal 711-719 KUH Per).
 - 8) Bab VIII tentang hak usaha/erfpacht (Pasal 720-736 KUH Per).
 - 9) Bab IX tentang bunga tanah dan hasil sepersepuluhan (Pasal 737-755 KUH Per).
 - 10) Bab X tentang hak pakai hasil (Pasal 756-817 KUH Per).
 - 11) Bab XI tentang hak pakai dan hak mendiami (Pasal 818-829 KUH Per).
 - 12) Bab XII tentang pewarisan karena kematian (Pasal 830-873 KUH Per).
 - 13) Bab XIII tentang surat wasiat (Pasal 874-1004 KUH Per).
 - 14) Bab XIV tentang pelaksana wasiat dan pengurusan harta peninggalan (Pasal 1005-1022 KUH Per).
 - 15) Bab XV tentang hak memikir dan hak istimewa untuk mengadakan pendaftaran harta peninggalan (Pasal 1023-1043 KUH Per).
 - 16) Bab XVI tentang menerima dan menolak suatu warisan (Pasal 1044-1065 KUH Per).
 - 17) Bab XVII tentang pemisahan harta peninggalan (Pasal 1066-1125 KUH Per).
 - 18) Bab XVIII tentang harta peninggalan yang tak terurus (Pasal 1126-1130 KUH Per).

**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.

- 19) Bab XIX tentang piutang-piutang yang diistimewakan (Pasal 1131-1149 KUH Per).
- 20) Bab XX tentang gadai (Pasal 1150-1160 KUH Per).
- 21) Bab XXI tentang hipotek (Pasal 1162-1232 KUH Per).
- Buku III: tentang Perikatan Memuat Hukum Harta Kekayaan. Buku III ini terdiri dari 18 Bab, yaitu:
- 1) Bab I tentang perikatan-perikatan umumnya (Pasal 1233-1312 KUH Per).
 - 2) Bab II tentang perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau perjanjian (Pasal 1313-1351 KUH Per).
 - 3) Bab III tentang perikatan-perikatan yang dilahirkan demi undang-undang (Pasal 1352-1380 KUH Per).
 - 4) Bab IV tentang hapusnya perikatan-perikatan (Pasal 1381-1456 KUH Per).
 - 5) Bab V tentang jual beli (Pasal 1457-1540 KUH Per).
 - 6) Bab VI tentang tukar-menukar (Pasal 1541-1546 KUH Per).
 - 7) Bab VII tentang sewa-menyewa (Pasal 1548-1600 KUH Per).
 - 8) Bab VIIa tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan (Pasal 1601-1617 KUH Per).
 - 9) Bab VIII tentang persekutuan (Pasal 1618-1652 KUH Per).
 - 10) Bab IX tentang perkumpulan (Pasal 1653-1665 KUH Per).
 - 11) Bab X tentang hibah (Pasal 1666-1693 KUH Per).
 - 12) Bab XI tentang penitipan barang (Pasal 1694-1739 KUH Per).
 - 13) Bab XII tentang pinjam pakai (Pasal 1740-1753 KUH Per).
 - 14) Bab XIII tentang pinjam-meminjam (Pasal 1754-1769 KUH Per).
 - 15) Bab XIV tentang bunga tetap atau bunga abadi (Pasal 1770-1773 KUH Per).
 - 16) Bab XV tentang perjanjian-perjanjian untung-untungan (Pasal 1774-1791 KUH Per).
 - 17) Bab XVI tentang pemberian kuasa (Pasal 1792-1819 KUH Per).
 - 18) Bab XVII tentang penanggungan utang (Pasal 1820-1850 KUH Per).
 - 19) Bab XVIII tentang perdamaian (Pasal 1851-1864 KUH Per).
- Buku IV: tentang Pembuktian dan Kedaluarsa Buku ini memuat tentang perihal alat-alat pembuktian dan akibat-akibat lewat waktu terhadap hubungan-hubungan hukum. Buku IV ini terdiri atas 7 Bab, yaitu:
- 1) Bab I tentang pembuktian pada umumnya (Pasal 1865-1866 KUH Per).
 - 2) Bab II tentang pembuktian dengan tulisan (Pasal 1867-1894 KUH Per).
 - 3) Bab III tentang pembuktian dengan saksi-saksi (Pasal 1895-1912 KUH Per).
 - 4) Bab IV tentang persangkaan (Pasal 1915-1922 KUH Per).
 - 5) Bab V tentang pengakuan (Pasal 1923-1928 KUH Per).
 - 6) Bab VI tentang sumpah di muka hakim (Pasal 1929-1945 KUH Per).
 - 7) Bab VII tentang kedaluarsa (Pasal 1946-1993 KUH Per).



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. Teori Hukum Ketenagakerjaan

Manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tanpa bekerja manusia tidak akan dapat mempertahankan hidupnya dengan baik. Bekerja itu sendiri mempunyai berbagai macam makna, antara lain, yaitu:³⁷

- a) Bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya (anak, istri, suami, kemenakan, dan lain-lain). Kerja yang demikian tidak di atur oleh hukum perburuhan, karena tidak ada hubungan kerja antara majikan dan tenaga kerja tersebut, juga tidak ada unsur pemberian upah.
- b) Bekerja dalam arti adanya hubungan kerja.

Tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah/imbalan atas jerih payah penggerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya. Selanjutnya tenaga kerja yang dalam hubungan kerja disebut sebagai pekerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian hukum perburuhan secara komprehensif kiranya perlu diuraikan pula batasan ruang lingkup berlakunya Hukum Perburuhan menurut teori “*Gebiedsleer*” yang dikemukakan oleh J.H.A. Logemann. Demikian juga mengenai pemahaman paradigma hukum perburuhan perlu diuraikan cara pandang berbagai permasalahan hukum perburuhan ditinjau dari ilmu kaidah hukum, ilmu pengertian dan filsafat hukum perburuhan. Di samping itu, untuk memperjelas pemahaman tentang hukum perburuhan, maka letak hukum perburuhan dalam sistem tata hukum Indonesia, juga perlu diuraikan di sini agar

³⁷ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2008), h.1.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 jelas termasuk ke dalam Hukum Perburuhan Publik atau termasuk dalam Hukum Perburuhan Keperdataan, Hukum Perburuhan Pidana.³⁸

Akhirnya dijelaskan pula beberapa sumber-sumber hukum perburuhan yang menjadi acuan para pihak jika terjadi perselisihan di antara para buruh dengan pengusaha. Kaidah kaidah yang diterapkan sendiri oleh para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja, Perjanjian Kerja Bersama, dan Kebiasaan. Selanjutnya Kaidah-kaidah yang dibuat oleh Pihak Ketiga yang tidak tersangkut dalam hubungan kerja, misalnya peraturan perundang-undangan di bidang Perburuhan, perjanjian internasional yang mengatur hak-hak/kewajiban kaum buruh, dan *Core Convention di Internatinal Labour Orgnization* (ILO) yang mengatur hak-hak asasi/hak-hak fundamental kaum buruh.³⁹

Terdapat beberapa pula pendapat mengenai pengetian Hukum Perburuhan. Beberapa Sarjana mengemukakan pendapatnya mengenai batasan pengertian Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan secara berbeda-beda. Perbedaan pemahaman Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan di sini terletak pada perbedaan fokus cara melihat satu sisi saja, tanpa memperhatikan sisi lainnya yang tidak kalah penting untuk dijelaskan, yaitu:⁴⁰

1) A.N. Molenaar

Hukum Perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan majikan, buruh dengan penguasa, dan penguasa dengan penguasa.

2) M.G Levenbach

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah suatu pimpinan, dan dengan

³⁸ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketengakerjaan/Perburuhan*, (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), h.8.

³⁹ *Ibid.*, h.9.

⁴⁰ Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h.4.

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.

keadaan kehidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.

3) S. Mok Hukum

Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan, yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan kehidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan itu.

4) NEH Van Esveld

Hukum Perburuhan adalah bagian dari hukum positif yang meliputi hubungan antara pekerja dan memberi kerja, termasuk pekerja yang melakukan atas tanggung jawab sendiri.

5) Prof. Iman Soepomo, S.H.

Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah.

6) Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H.

Hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan adalah ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang malahirkan hubungan hukum dengan menerima penghasilan upah atau gaji dan fasilitas kesejahteraan.

Pengertian hukum ketenagakerjaan menurut konseptual ditegaskan di dalam konstitusi tertulis yaitu Undang Undang Dasar (UUD) Proklamasi 1945, Pasal 27 ayat (2), bahwa; “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁴¹ Tujuan tersebut diwujudkan dalam bentuk hak warga Negara, dimana Negara wajib menyelenggarakan perlindungan bagi warga negaranya. Sebagaimana ditegaskan dalam Pembukaan UUD 1945, salah satu tujuan pembentukan Pemerintahan Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang

⁴¹ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2).



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.⁴²

Kehadiran Undang-Undang (UU) No. 25 Tahun 1997 telah menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara Jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana Jamsostek. UU ini ditangguhan kemudian diganti oleh UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara/LN Tahun 2003 No.39, Tambahan LN Tahun 2003 No.4279).⁴³ Hukum Ketenagakerjaan juga disebut Hukum Perburuhan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279, memberikan definisi-pengertian sebagai pembatasan, antara lain bawah ini:⁴⁴

- a) Ketenagakerjaan adalah berhubungan segala hal yang dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b) Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- c) Pekerja/Buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d) Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain.
- e) Pengusaha adalah terdiri orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Kemudian orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Lalu orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili

⁴² Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *op.cit.*, h.10-11.

⁴³ *Ibid.*, h.11.

⁴⁴ Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I*, (Jakarta: Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, 2004)..

**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 saebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan adalah terdiri; setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

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

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

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

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.

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

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan pengawasan dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.

Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

**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.

- p) Penutupan Perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh (*loc-kout*) seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
- q) Penamaan Departemen Tenaga Kerja juga belum tepat karena belum mengatur tentang hubungan kepegawaian dan pekerja yang informal meskipun mengatur juga tentang pengangguran.
- r) Hukum Ketenagakerjaan juga disebut Hukum Perburuhan yang merupakan terjemahan dari arbeidsrechts. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian Hukum Perburuhan.

Ruang lingkup Hukum Ketenagakerjaan adalah suatu keadaan dimana berlakunya Hukum Ketenagakerjaan tersebut. Ada 4 (empat) ruang lingkup Hukum Ketenagakerjaan, yaitu:⁴⁵

- 1) Ruang Lingkup Menurut Pribadi Ruang lingkup menurut pribadi ini berkaitan dengan siapa atau dengan apa kaidah hukum tersebut berlaku. Ruang lingkup menurut pribadi ini meliputi:
 - a. pekerja,
 - b. pemberi kerja; dan
 - c. pemerintah.
- 2) Ruang Lingkup Menurut Waktu

Ruang lingkup menurut waktu ini berkaitan dengan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh suatu hukum yang berlaku.
- 3) Ruang Lingkup Menurut Wilayah

Ruang lingkup menurut wilayah ini berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum yang diberi batas-batas atau dibatasi oleh kaidah hukum.
- 4) Ruang Lingkup Menurut Hal Ikhwal

Ruang Lingkup menurut hal ikhwal berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaidah.

Sifat-sifat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pihak yang lemah dan menempatkan mereka pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan serta untuk mendapatkan keadaan sosial dalam lapangan perburuhan atau ketenagakerjaan yang pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas.⁴⁶

⁴⁵ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), h.3-4.

⁴⁶ Muhammad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: 2015), h.14.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber hukum adalah tempat di mana kita dapat menemukan aturan hukum. Sumber hukum ada dua macam, yaitu sumber hukum dalam arti materiil dan sumber hukum dalam arti formil. Sumber hukum ketenagakerjaan mendasarkan pada sumber hukum Indonesia di bidang Ketenagakerjaan. Sumber hukum materiil adalah sumber hukum yang menentukan isi hukum (perasaan/keyakinan individu dan pendapat umum yang membentuk dan menentukan isi hukum). Macam sumber hukum materiil tergantung dari tinjauan atau sudut pandang para ahlinya, misalnya sebagai berikut:⁴⁷

- Tinjauan ahli ekonomi, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah kebutuhan ekonomi dalam masyarakat dan kemungkinan perkembangan ekonomi.
- Tinjauan ahli sosiologi, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah peristiwa yang terjadi dalam masyarakat/kebutuhan untuk mempertahankan hidup.
- Tinjauan ahli agama, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah kitab suci agama masing-masing.
- Tinjauan ahli sejarah, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah sejarah yang pernah terjadi.
- Tinjauan ahli filsafat, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah upaya untuk mencari keadilan, misalnya melalui falsafah bangsa.
- Tinjauan ahli hukum, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah aturan yang mengatur.

Sumber hukum dalam arti formil, artinya sumber hukum yang dikenal dari bentuknya. (Tempat di mana dapat ditemukan dan dikenal hukum). Adapun macam dari sumber hukum formil adalah:⁴⁸

- Peraturan perundang-undangan;
- Hukum kebiasaan;
- Yurisprudensi;
- Traktat/perjanjian;
- Doktrin

⁴⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.41-42.

⁴⁸ *Ibid.*, h.42.



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. Teori Hubungan Kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.⁴⁹

Hubungan kerja juga dapat didefinisikan dengan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.⁵⁰

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁵¹

Unsur hubungan kerja terdiri dari para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Maka dari itu, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis

⁴⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1983), h.1.

⁵⁰ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), h.51.

⁵¹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), h.79.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maupun lisan. Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:⁵²

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

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut:⁵³

- Adanya Pekerjaan (*arbeid*). Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.
- Di bawah Perintah/*gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi). Unsur kedua, yaitu di bawah perintah (*gezag ver houding*), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal).
- Adanya Upah Tertentu/*Loan*. Unsur ketiga adalah adanya upah (*loan*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 adalah, hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- Waktu (*tijd*) yang Ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu). Unsur yang keempat adalah waktu (*tijd*), artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama lamanya. Waktu kerja pekerja dalam satu

⁵² Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), h.39-41.

⁵³ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *op.cit.*, h.130-132.

**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, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

minggu adalah 40 jam/minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharinya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Kenyataannya lembur yang terjadi di dalam praktik melebihi batas maksimal tersebut. Selama bekerja, setiap 4 jam pekerja bekerja, harus dibeman istirahat selama setengah jam. Dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja. Dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerjaltahun. Apabila pekerja telah bekerja selama 6 tahun maka wajib diberikan istirahat/cuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh. Untuk waktu tertentu yang dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap.

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Objek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja pada hakikatnya adalah bertentangan. Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah di bawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang membuat adalah majikan secara keseluruhan. Perjanjian kerja secara teoretis yang membuat adalah buruh dan majikan, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu



©

Hak Cipta milik INSTITUT
SAINS DAN
TEKNOLOGI
Islam
Universitas
Negeri
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.

sudah dipersiapkan majikan untuk ditandatangani buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.⁵⁴

Dikatakan hubungan kerja adalah disaat adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum disebut hak. Karenanya, jika hak dilanggar, tidak akan mengakibatkan sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum disebut dengan kewajiban. Karenanya, apabila kewajiban dilanggar, akan mengakibatkan sanksi bagi setiap pelakunya. Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hak dan kewajiban dari masing-masing pihak haruslah seimbang dalam konteks hubungan kerja. Kewajiban diantara seluruh pihak berlangsung secara timbal balik. Artinya, kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha, dan sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh. Dengan demikian, ketika terjadi pelanggaran kewajiban yang sudah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.⁵⁵

⁵⁴ Apabila di perusahaan itu sudah ada serikat pekerja, maka antara serikat pekerja dan majikan dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB) dahulu disebut dengan Kesepakatan Kerja Bersama (selanjutnya disebut dengan KKB). Ketentuan PKB/KKB memuat syarat-syarat kerja yang mencerminkan hak dan kewajiban majikan dan buruh. Pembuatan KKB dapat dilakukan oleh serikat pekerja dan majikan di luar jam kerja atau diatur sedemikian rupa dibuat di luar kota dengan waktu khusus. Dalam praktik banyak serikat pekerja yang ada di perusahaan mempersulit terbentuknya KKB dengan cepat. *Ibid*, h.134-135.

⁵⁵ Arifuddin Muda Harahap, *op.cit.*, h.82.



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. Teori Perjanjian Kerja

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan atau *verbintenis* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313). Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah *verbintenis* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.⁵⁶ Jika menggunakan Pasal 1313 KUH Perdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal.

Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materiil (Pasal 52, 55, 58, 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:⁵⁷

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

⁵⁶ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan* (Bandung: Mandar Maju, 1999), h.2

⁵⁷ Ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 juga menegaskan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak, Arifuddin Muda Harahap, *op.cit.*, h.83.

**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 adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja itu sendiri dapat dibuat, baik secara tulisan maupun lisan.⁵⁸ Berkaitan dengan sahnya perjanjian kerja, hal ini tidak bisa lepas dari ketentuan syarat sahnya perjanjian pada umumnya yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu:⁵⁹

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
Kata sepakat tidak boleh disebabkan adanya kekhilafan mengenai hakekat barang yang menjadi pokok persetujuan mengenai diri pihak lawannya dalam persetujuan yang dibuat terutama mengingat diri orang tersebut. Adanya paksaan dimana seseorang melakukan perbuatan karena takut ancaman (pasal 1324 BW) adanya penipuan yang tidak hanya mengenai kebohongan tetapi juga adanya tipu muslihat (pasal 1328 BW). Terhadap perjanjian yang dibuat atas dasar sepakat berdasarkan alasan-alasan tersebut, dapat diajukan pembatalan.
- b. Cakap untuk membuat perikatan
Pasal 1330 BW menentukan yang tidak cakap untuk membuat perikatan adalah orang-orang yang belum dewasa, mereka yang berada di bawah pengampunan, orang-orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang mem buat perjanjian-perjanjian tertentu. Namun berdasarkan fatwa Mahkamah Agung, melalui Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3/1963 tanggal 5 September 1963, orang-orang perempuan tidak lagi digolongkan sebagai tidak lagi cakap. Mereka berwenang melakukan perbuatan hukum tanpa bantuan atau izin suaminya. Akibat dari perjanjian yang dibuat oleh pihak yang tidak cakap adalah batal demi hukum (pasal 1446 BW).
Suatu hal tertentu
Perjanjian harus menentukan jenis objek yang diperjanjikan. Jika tidak, maka perjanjian itu batal demi hukum. Pasal 1332 BW menentukan hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan yang dapat menjadi objek perjanjian, dan berdasarkan pasal 1334 BW barang-barang yang baru akan ada di kemudian hari juga dapat menjadi objek perjanjian kecuali jika dilarang oleh undang-undang secara tegas.
- c. Suatu sebab atau causa yang halal
Maksudnya bahwa objek perjanjian haruslah berupa hal yang dibolehkan atau halal, tidak bertentangan dengan kesusilaan, tidak bertentangan

⁵⁸ Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: USU Press, 2014), h.70.

⁵⁹ Arifuddin Muda Harahap, *op.cit.*, h.83-84.

**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 kepentingan umum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian tanpa causa yang halal adalah batal demi hukum, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang.

Ketentuan ini dipertegas lagi di dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana perjanjian kerja dibuat berdasarkan atas:⁶⁰

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak mampu atau menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dalam praktik masih ada pihak yang sengaja dan salah menafsirkan penerapan asas kebebasan berkontrak. Dianggapnya dengan asas ini perjanjian kerja dapat dibuat dengan semau dan tanpa mematuhi rambu-rambu hukum yang berlaku. Beberapa contoh di antaranya perjanjian yang mencantumkan:⁶¹

- a. Masa percobaan yang melebihi 3 bulan atau masa percobaan berulang-ulang;
- b. Masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Hubungan kerja melanggar ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu;
- d. Upah di bawah ketentuan upah minimum;
- e. Melanggar atau meniadakan ketentuan perhitungan upah lembur;
- f. Melanggar atau meniadakan program jamsostek;
- g. Membatasi kegiatan serikat pekerja/senarai buruh;
- h. Melebihi periode kerja 10 minggu berturut-turut bekerja tanpa hari istirahat untuk daerah operasi tertentu;
- i. Pekerja perempuan ditekan harus mengundurkan diri apabila hamil, melahirkan, atau menyusui; dan
- j. Pembayaran uang pesangon kurang dari ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶⁰ Lihat Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶¹ Arifuddin Muda Harahap, *op.cit.*, h.86-87.

**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.

Mengenai pengelompokan perjanjian kerja tampaknya sangat beragam, hal ini bergantung dari persepsi mana para ahli memandangnya. Di samping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya. Perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu:⁶²

- 1) Berdasarkan waktu berlakunya
 - a. Kesepakatan Kerja Waktu tidak tertentu (KKWTT); dan
 - b. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT).
- 2) Perjanjian kerja lainnya
 - a. Perjanjian pemberongan pekerjaan;
 - b. Perjanjian kerja bagi hasil;
 - c. Perjanjian kerja laut; dan
 - d. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Djumadi mengelompokkan perjanjian kerja menjadi empat macam, yaitu perjanjian kerja tertentu, perjanjian kerja persaingan (*concurrentie beding*), perjanjian kerja di rumah, dan perjanjian kerja laut.⁶³ Secara yuridis maupun empiris perjanjian kerja dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok, antara lain berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan. Maka, keempat kelompok perjanjian kerja tersebut akan diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut:⁶⁴

- 1) Berdasarkan Bentuk Perjanjian Kerja

⁶² *Ibid.*, h.87.

⁶³ Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995), h. 49-76.

⁶⁴ Abdul Khakim, *op.cit.*, h.39-41.

**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.

Berdasarkan bentuknya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), yaitu:

- a. Perjanjian kerja secara tertulis; perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, perjanjian kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), perjanjian kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dan perjanjian kerja laut.
- b. Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis); perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya. Namun, kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan di kemudian hari.

2) Berdasarkan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

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

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT); perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu; perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, Undang-Undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat 1 KUH Perdata dan Pasal 57 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 1603 q ayat 1 KUH Perdata disebutkan bahwa waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu. Sedangkan Pasal 57 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara eksplisit mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

3) Berdasarkan Status Perjanjian Kerja

Berdasarkan status perjanjiannya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Perjanjian kerja tidak tetap
 - Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan); semula dasar hukum masa percobaan 3 bulan ini diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan kemudian diatur dalam Pasal 60 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
 - Perjanjian kerja harian lepas; perjanjian kerja harian lepas diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

**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.

Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Pasal 10 ayat 1 disebutkan bahwa untuk pekerjaan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.

- Perjanjian kerja borongan; berdasarkan Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/ Men/1999 disebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja.
- b. Perjanjian kerja tetap; adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman (Penjelasan Pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Secara yuridis perjanjian kerja tetap terjadi karena dua hal, yakni:
 - Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha; dan
 - Tidak terpenuhinya dan atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan.

Secara empiris menurut penulis pengertian perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, di mana pekerja/buruh menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus-menerus, dan tidak terputus-putus. Dengan kalimat lain bahwa perjanjian kerja tetap merupakan perjanjian kerja selain perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan sebagainya.

4) Berdasarkan Pelaksanaan Pekerjaan

Secara yuridis pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan mengacu pada ketentuan Pasal 64-66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemberongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dalam praktik kegiatan perusahaan ada penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dan di samping sudah adanya justifikasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun, sebagian pekerjaan lainnya harus dilakukan sendiri oleh perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Dilakukan sendiri oleh perusahaan; untuk jenis-jenis kegiatan atau pekerjaan utama (vital) yang tidak diserahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain.

**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. Diserahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*)
 - Perjanjian pemberongan pekerjaan; dan
 - Penyediaan jasa pekerja/buruh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun

2003 bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:⁶⁵

- 1) Pekerja/buruh meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lem baga penyelesaian perselisihan hubungan industrial⁵⁷ yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah (Pasal 61 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

5. Teori Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu langkah pengakhiran kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.⁶⁶ Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang

⁶⁵ Arifuddin Muda Harahap, *op.cit.*, h.91.

⁶⁶ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghilia Indonesia, 1990), h.136.



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecat.⁶⁷

Pada Pasal 1 angka 25 Undang Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.⁶⁸ Berakhirnya hubungan kerja terbagi menjadi lima macam, yakni:⁶⁹

- 1) Berakhir demi hukum
 - a. Berakhir karena perjanjian.
 - b. Diakhiri dalam masa percobaan pekerja.
 - c. Atas permintaan pekerja.
 - d. Pekerja meninggal dunia.
 - e. Karena pensiun.
 - f. Atas persetujuan kedua belah pihak.
 - g. Diputus oleh pengadilan.
- 2) Keadaan yang melekat pada pribadi pekerja
 - a. Sakit selama lebih dari 1 tahun.
 - b. Cacat total tetap.
 - c. Karena terjadi perkawinan.
- 3) Berkenaan dengan kelakuan pekerjaan
 - a. Kesalahan berat.
 - b. Kesalahan di luar kesalahan berat.
- 4) Berkenaan dengan tindakan pengusaha
Sebagaimana diatur dalam pasal 169 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Berkenaan dengan jalannya perusahaan
 - a. Perusahaan tutup.
 - b. Perubahan status perusahaan.
 - c. Perusahaan melakukan efisiensi.
 - d. Perusahaan pailit

Pemutusan demi hukum merupakan pemutusan hubungan kerja bukan karena diputuskan oleh pihak buruh/pekerja, juga bukan oleh pihak

⁶⁷ Sri Hidayani dan Riswan Munthe, "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha", dalam *Jurnal Magister Hukum UMA*, Volume 11., Nomor 2., (2018), h.4.

⁶⁸ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", dalam *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Volume 3., Nomor 1., (2021), h.6.

⁶⁹ Arifuddin Muda Harahap, *op.cit.*, h.176.



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.

pengusaha/majikan dan juga bukan diputuskan oleh pengadilan. Tetapi pemutusan hubungan kerja dengan sendi rinya tanpa diperlukan adanya tindakan dari semua pihak, seperti pengadilan, pekerja/buruh, dan pengusaha. Dalam pasal 1630e KUHP, ayat 1 menyebutkan bahwa habisnya waktu dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan ayat 2 menyebutkan bahwa buruh meninggal dunia. Hubungan kerja berakhir demi hukum, apabila habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan majikan atau dalam peraturan perundangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu, jika terakhirnya dikaitkan dengan kejadian yang tidak semata-mata tergantung pada kehendak salah satu pihak.⁷⁰

Dalam kehidupan, pemutusan hubungan kerja ada dalam istilah lain disebut pengakhiran hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha dapat terjadi karena putus demi hukum karena berakhirnya waktu perjanjian yang telah disepakati sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha, meninggalnya tenaga kerja atau karena sebab lainnya. Menurut teori, pekerja yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya.⁷¹

Dalam prakteknya, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena pekerja yang bersangkutan telah memasuki masa pensiun (sebelum waktu berakhirnya perjanjian kerja tidak tertentu), tidak menimbulkan permasalahan

⁷⁰ Imam Soeporno, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1983), h.165.

⁷¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.II, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001).



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

terhadap kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbagai halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial (keuangan).⁷²

Menurut Imam Soepomo menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dibagi dalam 4 (empat) golongan yaitu:⁷³

a. Hubungan Kerja yang Putus Demi Hukum

Hubungan kerja putus demi hukum berarti dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, pekerja atau pengusaha, yang ditujukan untuk itu. Pasal 1603e BW menetapkan bahwa “Hubungan kerja berakhir jika waktunya habis”. Dengan habis waktu berlakunya itu, maka hubungan kerja putus dengan sendirinya maksudnya tidak diisyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Pemutusan hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu itu, tidak memerlukan ijin.

b. Hubungan kerja yang Diputuskan Oleh Pihak Pekerja

Pekerja berwenang sepenuhnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan pengusaha, tiap saat ia mengkehendakinya. Pekerja juga berhak memutuskan hubungan kerja secara tanpa persetujuan pengusaha. Menurut teori pekerja yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya.

c. Hubungan Kerja yang Diputuskan Oleh Pihak Pengusaha

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-undang No. 12 Tahun 1964 ada dua hal pengusaha dilarang memutuskan hubungan kerja yaitu:

⁷² Zainal Aisikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan IV, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002).

⁷³ Sugeng Hadi Purnomo, “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”, dalam *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Volume 2., Nomor 2., (2019), h.8-9.

- Hak Cipta milik INSUSKA RIAU**
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.

- 1) Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan terus menerus.
- 2) Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan dengan Undang-undang atau pemerintah atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan oleh agamanya dan yang disetujui oleh pemerintah.

Apabila pemutusan hubungan kerja tetap dilakukan maka dengan alasan sebagaimana diatas maka pemutusan hubungan kerja itu batal demi hukum dan pengusaha wajib untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Hal ini diatur dalam Pasal 153 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap pekerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan makmur secara merata baik materiil maupun spritiual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

d. Hubungan Kerja yang diputuskan oleh Pengadilan

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan oleh pengadilan atas permintaan yang bersangkutan berdasarkan alasan penting. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P.

Pada awalnya dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 1969 yang secara eksplisit diatur hanyalah prosedur PHK oleh pengusaha, itupun hanya sebatas PHK karena kesalahan berat. Namun, kemudian dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 berkembang pengaturan prose dur PHK oleh pekerja/buruh di samping juga adanya prosedur PHK secara umum. Berikut akan diuraikan prosedur PHK undang-undang Nomor 13 tahun 2003:⁷⁴

- 1) Prosedur PHK secara umum
 - a. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja-serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK (pasal ayat 151 ayat 1).
 - b. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/ buruh mengadakan perundingan (pasal 151 ayat 2).

⁷⁴ Arifuddin Muda Harahap, *op.cit.*, h.184-187.



© Hak cipta milik 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.

- c. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
- d. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (pasal 151 ayat 3 dan pasal 152 ayat 1).
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaanya dan pengusaha membayar upah (pasal 155 ayat 2).
- f. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh (pasal 155 ayat 3).

2) Prosedur PHK oleh pengusaha

Prosedur PHK oleh pengusaha terbagi dalam dua macam, yakni :

- a. PHK karena kesalahan ringan

Dalam praktek prosedur PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁷⁵

- b. PHK karena kesalahan berat

Sejak terbitnya putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiel Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).⁷⁶

⁷⁵ Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut, yaitu: a) Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan. Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan pertama tertulis dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktek sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang mengarah pada pemutusan hubungan kerja. Masa berlaku masing-masing peringatan biasanya enam bulan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, b) Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh yang ber sangkutan, c) Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial, d) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, *Ibid.*, h.184-187.

⁷⁶ Mengingat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan hubungan keperdataan, maka dalam praktik proses pidana sebagaimana dimaksud dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/Men/ SJ-HK/I/2005, tetapi juga bisa langsung dilakukan PHK. Akibatnya, terjadi perselisihan PHK tersebut, maka penyelesaiannya ditempuh melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, *Ibid.*, h.184-187.

**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) Prosedur PHK oleh Pekerja/Buruh

Sebagaimana uraian sebelumnya bahwa PHK oleh pekerja/ buruh itu dapat disebabkan oleh dua hal, yaitu PHK karena permintaan pengunduran diri dan PHK karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial. Masing-masing memiliki proses dur yang berbeda, yaitu:

a. Prosedur PHK karena Permintaan Pengunduran Diri

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

- a) Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lam batnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas dan pengunduran diri.
- c) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Prosedur secara terperinci dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Prosedur PHK Karena Permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial

Diatur dalam Pasal 169 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁷⁷

Penetapan hak pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertera dalam

pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000, yaitu:⁷⁸

- 1) Uang pesangon; adalah pembayaran berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja; adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaikan dengan lamanya masa kerja.
- 3) Ganti Kerugian; adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

⁷⁷ Prosedur penyelesaiannya adalah melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, ataupun mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Jadi, setelah upaya penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil, pekerja/buruh menempuh penyelesaian melalui pengadilan, yakni dengan cara mengajukan gugatan kepada pengusaha melalui pengadilan hubungan industrial, *Ibid.*, h.184-187.

⁷⁸ Abdul Khakim, *op.cit.*, h.37.



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 156 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila terjadi PHK pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Perhitungan uang pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ditetapkan sebagai berikut:⁷⁹

- 1) masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
- 2) masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- 3) masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- 4) masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- 5) masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- 6) masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- 7) masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- 8) masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- 9) masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah

Perhitungan uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ditetapkan sebagai berikut:⁸⁰

- 1) masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- 2) masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- 3) masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- 4) masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- 5) masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6) masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- 7) masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- 8) masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/ buruh meliputi:⁸¹

- 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

⁷⁹ Indonesia, Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156.

⁸⁰ Arifuddin Muda Harahap, *op.cit.*, h.189.

⁸¹ *Ibid.*, h.190.

**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) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- 4) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

B. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini diuraikan tentang penelitian atau karya ilmiah yang berhubungan dengan penelitian, untuk menghindari plagiasi. Di samping itu, menambah referensi bagi peneliti sebab semua kontruksi yang berhubungan dengan penelitian telah tersedia. Berikut ini adalah karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Emil Kesuma adalah skripsi yang berjudul "*Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak*". Skripsi tersebut sama-sama membahas tentang (PHK) yang tidak mendapatkan haknya. Perbedaannya yaitu pada penelitian saya mengarah analisis hukum pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja dan dengan metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif.⁸²
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rinaldo Effendi adalah skripsi yang berjudul "*Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Tenaga Kerja*

⁸² Muhammad Emil Kesuma, Skripsi: "*Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak*", (Palembang: Universitas Sriwijaya,2020).

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.

Kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020". Persamaan skripsi ini yaitu keduanya sama-sama membahas terkait masalah pemutusan hubungan kerja di Indonesia. Perbedaannya yaitu pada penelitiannya lebih spesifik membahas PHK sepihak terhadap tenaga kerja kontrak lebih menekankan pada tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya berakhir dengan metode penelitian hukum empiris/sosiologis sedangkan pada penelitian saya mengarah analisis hukum pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja dan dengan metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif.⁸³

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Ayu Pratiwi adalah skripsi yang berjudul "*Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak karena Menikah dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekota Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis)*". Persamaan skripsi ini yaitu keduanya mengacu pada dasar hukum yang sama. Perbedaannya yaitu pada penelitian saya mengarah analisis hukum pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja dan dengan metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif..⁸⁴

⁸³ Rinaldo Effendi, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020", (Pekanbaru: Universitas Islam Riau,2021)

⁸⁴ Sri Ayu pratiwi, Skripsi: "*Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak karena Menikah dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekota Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis)*", (Bengkalis: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.2020)

**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 beberapa judul skripsi yang ditulis diatas, maka dapat dipahami oleh penulis, pemutusan hubungan kerja di Indonesia menjadi masalah yang kompleks dan serius untuk diselesaikan. Maka penelitian ini memfokuskan pada analisis hukum pemutusan hubungan kerja di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

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

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan untuk menentukan beberapa topik serta penentuan judul dalam suatu penelitian.⁸⁵ Metode penelitian atau metode ilmiah adalah prosedur atau Langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu. Jadi metode penelitian adalah cara sistematis untuk Menyusun ilmu pengetahuan. Sedangkan Teknik penelitian adalah cara untuk melaksanakan metode penelitian. Metode penelitian biasanya mengacu pada bentuk-bentuk penelitian.⁸⁶

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif, misalnya bertujuan untuk mengkaji arah dasar hukum utama dalam pemutusan hubungan kerja di Indonesia. Penelitian ini bersifat deskriptif, artinya penelitian ini hanya memberikan gambaran realitas yang terjadi yaitu terdapat perbedaan antara hukum yang seharusnya (*das sollen*) dengan hukum yang berlaku (*das sein*), dimana secara *das sein* pemutusan hubungan kerja ini menjadi masalah yang kompleks dan sering terjadi antara pengusaha dan tenaga kerja tetapi *das sollen* nya aturan/regulasi nya jelas mengatur tentang pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

⁸⁵ Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), Cet. Ke-1, h.13.

⁸⁶ Suryana, *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Buku Ajar Perkuliahian Universitas Pendidikan Indonesia, 2010), h. 20.



© Hak cipta milik ININSUKA 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.

B. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan hukum normative yaitu pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini serta menggunakan data berupa narasi yang didapat dari studi Pustaka, buku-buku dan dokumen-dokumen asli serta menganalisis data dan fakta yang diperoleh ketika melakukan penelitian.⁸⁷

C. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data penelitian ini penulis menggunakan data Sekunder yaitu data ini peneliti peroleh secara tidak langsung, karena penelitian memperoleh data melalui orang lain atau mencari melalui peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk proposal, jurnal yang berkaitan dengan materi penelitian.⁸⁸

Adapun bahan hukum yang mengikat yang dikeluarkan oleh pemerintah yang berbentuk peraturan perundang-undangan berhubungan dengan penelitian yang terdiri dari:

- 1) Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁸⁷ Muhammin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), h.10.

⁸⁸ *Ibid.*, h.106.

**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) Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 6) Pasal 156 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan studi kepustakaan, didalam penelitian ini penulis menggunakan buku diperpustakaan yang berkaitan langsung tentang penelitian untuk dapat melengkapi data dalam penelitian ini.⁸⁹

E. Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan, penulis mengolah semua data yang diperoleh baik dari bahan hukum primer, sekunder dan informasi lainnya dengan menggunakan analisis deskriptif dan preskriptif, yaitu peneliti dalam menganalisis berkeinginan menggambarkan atau memaparkan secara jelas mengenai mekanisme pemutusan hubungan kerja di perusahaan kelapa sawit Triperkasa Tunggal Abadi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tujuannya dapat memberikan argumentasi hukum sebagai dasar penilaian di

⁸⁹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2011), h.138.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau dalam menentukan jawaban serta bagaimana sebaiknya persoalan tersebut menurut hukum.

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.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan diketahui :

1. Mekanisme pemutusan hubungan kerja di perusahaan kelapa sawit Triperkasa Tunggal Abadi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu dilakukan secara sepihak dimulai dengan pemberhentian secara Lisan kepada PKWTT yang lebih dari masa percobaan 3 bulan, tanpa melalui perundingan (Bipartit) antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau langsung kepada pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, tanpa melalui mediasi (tripartit) dari mediator Dinas Ketenagakerjaan, tanpa melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, tanpa alasan yang sah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan tidak membayar hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja.
2. Dampak dari mekanisme pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Perusahaan kelapa sawit Triperkasa Tunggal Abadi yaitu berdampak besar pada kesejahteraan sosial, psikologis, dan ekonomi karyawan. Secara ekonomi, pekerja kehilangan sumber pendapatan utama yang memengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan. Secara psikologis, PHK mengakibatkan stres, kecemasan, dan penurunan harga diri, yang semuanya dapat menyebabkan masalah kesehatan mental.

**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.

Berkurangnya keterlibatan sosial dan penurunan status sosial dalam masyarakat merupakan indikator lebih lanjut dari dampak sosial tersebut.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kemudian didukung dengan kajian teoritis yang telah dituangkan dalam penulisan yang berjudul mekanisme pemutusan hubungan kerja di Perusahaan Kelapa Sawit Triperkasa Tunggal Abadi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adapun saran yang diberikan adalah:

1. Hendaknya Pemerintahan Kota Pekanbaru cq Pemerintahan Provinsi Riau harus melaksanakan dan melakukan pengawasan terhadap regulasi tentang phk berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan agar hak-hak dari pekerja tidak dirugikan sepihak oleh perusahaan ataupun pengusaha.
2. Hendaknya Pemerintahan Kota Pekanbaru cq Pemerintahan Provinsi Riau harus memberikan kepastian hukum kepada pekerja dengan melakukan pengawasan atas tindakan phk yang dilakukan pengusaha ataupun badan usaha agar pengusaha menetapkan PHK mengikuti aturan yang ada dan mempertimbangkan lebih dalam apa saja akibat dan dampak yang akan diperoleh oleh perusahaan ataupun karyawan agar mengurangi angka Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Kelapa Sawit Triperkasa Tunggal Abadi.



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.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Adriaman, M., Syahruni, N., Fitra, & Dkk. (2024). *Hukum Perdata*. Padang: Gita Lentera.
- Aisikin, Z. (2002). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cetakan IV*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Apeldoorn, L. V. (1980). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Asikin, Z. (1993). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Azhar, M. (2015). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang.
- Bagenda, C., Rizkia, N. D., Fardiansyah, H., & Dkk. (2023). *Hukum Perdata*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Djumadi. (1995). *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Halim, A. R. (1990). *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Husni, L. (2001). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet.II*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Indarti, E. (2010). *Diskresi dan Paradigma Sebuah Telaah Filsafat Hukum*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqbal, M., & Fawzea, K. (2020). *Psikologi Pasangan: Manajemen Konflik Rumah Tangga*. Depok: Gema Insani.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.



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.

Khasanah, D. D., Iftitah, A., Kasiani, & Dkk. (2023). *Hukum Perdata*. Serang-Banten: Sada Kurnia Pustaka.

Kosidin, K. (1999). *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.

Manullang, H. (2019). *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*. Medan: Bina Media Perintis.

Marzuki, P. M. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana.

Mirza, D., Malik, R., Katjong, R. W., & Dkk. (2024). *Hukum Perdata Perspektif Hukum Perdata Di Indonesia*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.

Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.

Muhram, L. O., Saputra, Y., Arifuddi, Q., & dkk. (2022). *Pengantar Hukum Indonesia*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Ningsih, S. (2014). *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Press.

Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.

R. S. (2019). *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Kencana.

Ramdhani, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.

Ramli, L. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.

S,S. H. (2021). *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Santoso, B. (2012). *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Shoim, M. (2022). *Pengantar Hukum Perdata Di Indonesia*. Semarang: Rafi Sarana Perkasa.

Simanjuntak, P. (2015). *Hukum Perdata Indonesia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.

Sipayung, P. D., Manullang, S. O., Gelong, H. R., & Dkk. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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.

- Soepomo, I. (1983). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soeporno, I. (1983). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Suadi, A. (2017). *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Subekti. (1978). *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermasa.
- Subekti, & Tjitrosudibio. (1996). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sulaiman, A. (2004). *Hukum Perburuhan-I*. Jakarta: Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Islam Jakarta.
- Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). *Hukum Ketengakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Buku Ajar Perkuliahuan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tutik, T. T. (2008). *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Uwiyono, A., Soesin, S. H., Suryandono, W., & KiswandalI, M. (2014). *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. JURNAL

- Ayuda, M., & Dkk. (2024). Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara sepihak oleh Perusahaan. *Jurnal Cendikia*, 2.
- Damar, G, O., Maramis, R, A., & Tampanguma, M, Y. (2024). Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Melakukan Kesalahan. *Jurnal Fakultas Hukum Lex Privatum*, 3.



© Hak cipta milik 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.

- Harahap, A. M. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Dengan Tidak Dibayar Pesangonnya (Studi Kasus Putusan No. 148/PDT. SUS-PHI/2020/PN. PLG). *Jurnal Yustisi*, 52-56.
- Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Jurnal Magister Hukum UMA*, 4.
- Nasution, M. S., Suhaidi., & Dkk. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmia Matadata*, 422.
- Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *Merdeka Law Journal*, 2.
- Purnomo & Soekirno. (2022). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha. *Jurnal Krisna Law Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana*, 49-58.
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 8-9.
- Randy, V., & Silalahi K, PH. (2021). Penyelesaian Sengketa Tripartit Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Perusahaan Alih Daya Dilihat Dari Undang-Undang 30 Tahun 1999. *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan*, 16.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 6.
- Wijaya, A., Solechan, & Suhartoyo. (2022). Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. *Diponegoro Law Journal*, 3.

C. SKRIPSI DAN PUTUSAN

Muhammad Emil Kesuma, Skripsi: “*Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak*”, (Palembang: Universitas Sriwijaya,2020).

Rinaldo Effendi, “*Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020*”, (Pekanbaru: Universitas Islam Riau,2021)



UIN SUSKA RIAU

©

Sri Ayu pratiwi, Skripsi: “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak karena Menikah dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekota Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis)”, (Bengkalis: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.2020)

Pengadilan Negeri Pekanbaru, Putusan Nomor 29/Pdt.Sus/2023/PN Pbr, diakses dari Sistem Infomasi Penelurusan Perkara (SIPP) Pengadilan Negeri Pekanbaru, https://sipp.pn-pekanbaru.go.id/detil_perkara, diakses Pada 4 Maret 2025.

D. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik 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.

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul, **Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Triperkasa Tunggal Abadi (Studi Putusan 29/Pdt.Sus-PHI/2023 Pbr)** yang di tulis oleh:

Nama : Citra Nurhaliza

Nim : 12120723791

Program Studi : Ilmu Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 12 Januari 2026
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

H. Mhd.Kastulani, S.H., M.H.

Sekretaris

Roni Karyawan, S.H., M.H

Penguji 1

Syafrinaldi, S.H., M.A

Penguji 2

Asril, S.H.I., M.H.



Mengetahui :

Wakil Dekan I Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. Muhammad Darwis, S.H.I, M.H

NIP 19780227 200801 1 009