

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang artinya tidak bisa hidup sendiri melainkan membutuhkan manusia lain. Sebagai contoh untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia mendirikan perusahaan, dalam perusahaan kita butuh peristiwa yang melibatkan orang lain untuk berinteraksi agar dapat memberikan hasil berupa uang atau jasa. Begitu juga sebaliknya seorang pekerja membutuhkan perusahaan untuk melakukan pekerjaan/jasa dan menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Manusia dalam bekerja membutuhkan hubungan kerja¹ yang artinya hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.² Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.³

Hubungan kerja pada dasarnya terdapat 5 (lima) hal, pertama pembuatan perjanjian kerja yang merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja, kedua kewajiban pekerja yaitu melakukan pekerjaan yang merupakan hak dari pengusaha, ketiga kewajiban pengusaha yaitu membayar upah kepada pekerja yang merupakan hak dari si pekerja atas upah, keempat berakhirnya

¹ Indonesia (a), *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, LN Tahun 2003 No 39, TLN Nomor 4279. Pasal 1 ayat (15).

²Hartono Widodo, dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hal. 10.

³Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), *op. cit.*, hal. 32.

hubungan kerja, dan kelima cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Perjanjian kerja diatur oleh KUH Perdata pasal 1313 yang berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan diatas, maka kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Dalam hal ini yang dimaksud adalah para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karna pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu pengusaha.⁴

Perjanjian kerja menurut jangka waktunya dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.⁵ Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.⁶

PKWT mempunyai jangka waktu yang dibatasi oleh suatu dasar khusus dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian terdapat perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu sebagaimana terdapat dalam istilah

⁴Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 31.

⁵Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal. 115.

⁶*Ibid.* hal. 112.

kerja kontrak. Ada pula pembahasan waktu kerja karna jenis pekerjaan yang bersifat musiman, sehingga ketika pekerjaan selesai, kontrak kerja dianggap selesai, misalnya borongan.⁷ Di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat hak dan kewajiban Pengusaha dan juga Pekerja/buruh yang terdiri dari berhak atas hasil pekerjaan, berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja, dan juga berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sebagaimana diatur didalam pasal 150.⁸

Kewajiban sebagai Pengusaha menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja⁹, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh¹⁰, dalam hal terjadi pemutusan kerja pengusah di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima¹¹, pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana di maksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4).

Hak Pekerja Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur¹², pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.¹³ Kemudian ada Kewajiban Pekerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama¹⁴, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi

⁷*Ibid.*

⁸Indonesia (b), *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, LN Tahun 2003 No 39, TLN Nomor 4279.

⁹Indonesia (c), *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, LN Tahun 2003 No 39, TLN Nomor 4279. Pasal 77.

¹⁰*Ibid.* Pasal 79.

¹¹*Ibid.* Pasal 156.

¹²*Ibid.* Pasal 78 ayat (2).

¹³*Ibid.* Pasal 79.

¹⁴*Ibid.* Pasal 126 ayat (1).

perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh¹⁵, penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.¹⁶

Pelanggaran terhadap perjanjian kerja menurut [Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#) Pasal 161 yaitu dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).¹⁷

Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan. Apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai

¹⁵*Ibid.* Pasal 126 (2).

¹⁶*Ibid.* Pasal 136 ayat (1).

¹⁷ *Ibid.* Pasal 161.

jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua.¹⁸

Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga. Jika dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.¹⁹

Dalam jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga.²⁰

Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan.²¹

¹⁸Hukum Online, “Sanksi Bagi Pelanggar PKB yang Masih Terkena Surat Peringatan”, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4fadc25b27fcc/akumulasi-sanksi-peringatan/> (diakses pada tanggal 28 Januari 2020)

¹⁹*Ibid.*

²⁰*Ibid.*

²¹*Ibid.*

Mangkir/*mangkir/ a cak* tidak datang (ke sekolah, ke tempat kerja, dan sebagainya); absen.²² Jika pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis akibat hukumnya adalah dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.²³ Pekerja/buruh berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²⁴ Akan tetapi bila perusahaan tidak memberikan surat peringatan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka perusahaan tidak dapat memberhentikan pekerja/buruh.

Menurut Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat (1) dan (2):²⁵

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

²² <https://kbbi.web.id/mangkir> (diakses pada tanggal 25 Februari 2020).

²³ Indonesia (d), *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, LN Tahun 2003 No 39, TLN Nomor 4279, Pasal 168 ayat (1).

²⁴ *Ibid.* Pasal 168 ayat (3).

²⁵ *Ibid.* Pasal 168 ayat (1) dan (2).

Dalam Putusan Nomor 01/Pdt.SUS-PHI/2019/PN.Mks Pengadilan Hubungan Industrial telah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh tergugat. Penggugat telah bekerja pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor selama 2 tahun 11 bulan sejak tahun 2015 sampai dengan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat pada tahun 2018. Penggugat bekerja dengan posisi sebagai sopir dengan upah sebesar Rp..2.725.000.- (dua juta tujuh ratus dua puluh lima ribu Rupiah). Pada tanggal 13 Juli 2018 sampai dengan 15 Juli 2018 Penggugat tidak masuk kerja disebabkan sakit berdasarkan Surat Keterangan Dokter, pada tanggal 16 Juli 2018 Penggugat belum bisa masuk kerja karena belum pulih dan tidak bisa berjalan, namun Penggugat meminta ijin kepada atasan langsung melalui pesan singkat/SMS. Setelah seminggu Penggugat menderita penyakit, penggugat masuk kantor dan menghadap kebagian Human Resources Development (HRD) Pt. Suraco Jaya Abadi Motor untuk meminta cuti tahunan, namun tidak diberikan. Setelah masuk kerja Penggugat diminta HRD untuk menandatangani Surat Pengunduran Diri, dengan alasan dianggap melanggar peraturan perusahaan.

Namun Keterangan tersebut dibantah oleh Tergugat, Surat Keterangan Dokter pada tanggal 13 Juli 2018 tidak pernah diserahkan kepada Tergugat, Surat Keterangan Dokter tersebut baru Tergugat ketahui setelah membaca surat gugatan perkara ini. Satu-satunya Surat Dokter yang pernah Tergugat terima dari Penggugat yaitu Surat Keterangan Sakit tanggal 21 Juni 2018 yang diterbitkan oleh Dokter Djayalangkara A. Said. Artinya Penggugat telah tidak hadir tanpa pemberitahuan (alpa) sejak tanggal 13 Juli sampai dengan 23 Juli 2018. Sehingga Penggugat berdasar untuk dikenakan sanksi Administrasi. Setelah Ilham Djafar menandatangani Surat Pengunduran Diri Ilham Djafar tidak berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah karena dapat dianggap mengundurkan diri. Sedangkan PT Suraco Jaya Abadi Motor baru memberikan surat peringatan satu kali kepada Ilham Djafar melalui Kaharuddin. Kaharuddin diminta untuk memberikan surat peringatan ke Ilham Djafar dan diantarkan kerumah orang tuanya, namun surat tersebut tidak diterima oleh Ilham Djafar. Kemudian Majelis Hakim memutuskan bahwa

Ilham Djafar tidak memenuhi syarat untuk dikualifikasikan mengundurkan diri dan berhak mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak dan sisa cuti.

Menurut Hukum Islam Istilah akad dalam al-Quran yang berhubungan dengan perjanjian dibagi menjadi dua yaitu *al-‘aqdu* (akad) dan *al-‘ahdu* (janji). Kata *al- ‘aqdu* (akad) terdapat dalam QS. Al-Maidah ayat 1, bahwa manusia diminta untuk memenuhi akadnya. Sedangkan istilah *al-‘ahdu* terdapat dalam QS. Ali Imron (3): 76 yang berarti “*sebenarnya siapa yang menepati janjinya dan bertakwa, maka sesungguhnya Allah menyukai orang yang bertakwa*”. Para ahli Hukum Islam (jumhur ulama) memberikan definisi akad sebagai: “*pertalian antara ijab dan kabul yang dibenarkan oleh syara*” yang menimbulkan akibat hukum terhadap objeknya.²⁶

Sedangkan menurut Abdoerraof mengemukakan terjadinya suatu perikatan (*al- ‘aqdu*) melalui tiga tahap dikutip oleh Gemala Dewi, et. all., yaitu sebagai berikut: ²⁷

1. *Al- ‘Ahdu* (perjanjian), yaitu pernyataan dari seseorang untuk melakukan sesuatu dan tidak ada sangkut pautnya dengan kemauan orang lain.
2. Persetujuan, yaitu pernyataan setuju dari pihak kedua untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagai reaksi janji yang dinyatakan oleh pihak pertama. Persetujuan tersebut harus sesuai dengan perjanjian pihak pertama.

Apabila dua buah janji dilaksanakan maksudnya oleh para pihak, maka terjadilah apa yang dimaksud oleh para pihak, maka terjadilah apa yang dimaksudkan “*akdu*” oleh Al-Qur“an yang terdapat dalam QS. Al-Maidah. Maka, yang mengikat masing-masing pihak sesudah pelaksanaan perjanjian itu bukan lagi perjanjian atau *‘ahdu* itu, tetapi *‘akdu*.

²⁶Gemala Dewi, et. all., *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2007), hal. 45.

²⁷*Ibid.*

Para ulama fiqh mengemukakan bahwa aqad itu bisa dibagi dari berbagai segi keabsahannya. Menurut syara' dapat dibagi menjadi:²⁸

- a. Akad Shahih yaitu akad yang telah memenuhi rukun dan syarat. Hukum dari akad shahih ini adalah berlakunya seluruh akibat hukum yang ditimbulkan akad itu serta mengikat kedua belah pihak yang berakad. Ulama Hanafiyah dan Malikiyah membagi akad shahih ini menjadi dua macam yaitu:
 1. Akad Nafis (sempurna untuk dilaksanakan), yaitu akad yang dilangsungkan sesuai dengan rukun dan syaratnya dan tidak ada penghalang untuk melaksanakannya.
 2. Akad Mauquf yaitu akad yang dilaksanakan seseorang yang cakap bertindak hukum, tetapi ia memiliki kekuasaan untuk melangsungkan dan melaksanakan akad itu.

Dilihat dari segi mengikat atau tidaknya, para ulama fiqh membagi menjadi dua macam:

1. Akad yang bersifat mengikat bagi para pihak-pihak yang berakad, sehingga salah satu pihak tidak boleh membatalkan akad itu tanpa seizin pihak lain.
 2. Akad yang tidak bersifat mengikat bagi pihak-pihak yang melakukan akad, seperti dalam akad al-wakalah (perwakilan), al-ariyah (pinjam-meminjam), dan al-wadi'ah (barang titipan).
- b. Akad yang tidak shahih yaitu akad yang terdapat kekurangan pada rukun dan syaratnya sehingga seluruh akibat hukumnya tidak berlaku dan tidak mengikat kedua belah pihak yang berakad. Ulama Hanafiyah membagi menjadi dua macam yaitu akad yang fasad dan akad yang batil. Akad yang batil adalah akad yang tidak memenuhi salah satu rukun atau terdapat larangan dari syara'. Sedangkan akad fasad adalah akad yang pada dasarnya disyariatkan tetapi sifat yang diakadkan tidak jelas.

²⁸ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007) hal. 108.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas, untuk mengetahui gambaran permasalahan yang lebih jelas. Dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah unsur-unsur pemutusan hubungan kerja karena mangkir dan akibat hukumnya?
2. Bagaimanakah pertimbangan Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Makasar Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mks?
3. Bagaimana pemutusan hubungan kerja secara sepihak menurut Hukum Islam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis unsur-unsur pemutusan hubungan kerja karena mangkir, dan akibat hukumnya.
- b. Untuk menganalisis pertimbangan Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Makasar Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mks.
- c. Untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja secara sepihak menurut Hukum Islam.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan perkembangan bidang hukum tertentu khususnya mengenai unsur-unsur pemutusan hubungan kerja karena mangkir, dan akibat hukumnya.
- b. Secara praktis memberikan masukan bagi pengusaha untuk lebih memperhatikan peraturan Undang-undang jika ingin membuat pemutusan hubungan kerja.

D. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini ada beberapa istilah yang berkaitan, diantaranya:

1. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁹
2. Pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.³⁰
3. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.³¹
4. (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.³²
5. (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.³³
6. Jika pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis akibat hukumnya adalah dapat diputus hubungannya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.³⁴
7. Pekerja/buruh berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan

²⁹Indonesia (e), *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, LN Tahun 2003 No 39, TLN Nomor 4279. Pasal 1 ayat (15).

³⁰Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hal. 32.

³¹Indonesia (f), *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, LN Tahun 1975 No 12, TLN Nomor 3050. Pasal 1313.

³²Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal. 115.

³³*Ibid.* hal. 112.

³⁴Indonesia (g), *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, LN Tahun 2003 No 39, TLN Nomor 4279, Pasal 168 ayat (1).

pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³⁵

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam hal ini, jenis penelitian yang digunakan penulis yaitu penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif yang dilakukan adalah penelitian terhadap asas-asas hukum atau perundang-undangan yang terkait dengan masalah yang diteliti³⁶serta putusan-putusan pengadilan dan norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat.³⁷

2. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang didapatkan dari bahan pustaka. Di dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga bahan yaitu :

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, maka bahan hukum primer yang penulis gunakan terdiri dari :
 1. Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 2. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 01/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mks.
- b. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.
Maka bahan hukum sekunder yang penulis gunakan terdiri dari :
 1. Buku Literatur.
 2. Jurnal.
 3. Artikel Ilmiah.
- c. Bahan Hukum Tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yang terdiri dari:
 1. Al-Qur'an Terjemahan Bahasa Indonesia

³⁵ *Ibid.* Pasal 168 ayat (3).

³⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet.3 (Jakarta: UI Pres,1986) hal.10.

³⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Cet.2 (Jakarta:Sinar Grafika,2010), hal.105.

2. Kamus Umum Bahasa Indonesia
3. Kamus Umum Bahasa Inggris
4. Kamus Hukum

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data penulis menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka karena penelitian ini merupakan penelitian normatif.

4. Analisis Data

Dalam analisis data penulis menggunakan analisa data kualitatif deskriptif yang dimana kualitatif merupakan analisis data sedangkan deskriptif merupakan penyajian data, Karena analisa dan penyajian data harus dilakukan sekaligus agar penelitian tersebut terstruktur.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis membahas mengenai pendahuluan yang terdiri dari, latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, kerangka konseptual dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis menguraikan materi mengenai unsur-unsur Pemutusan Hubungan Kerja karena mangkir dan akibat hukumnya dan teori-teori Ketenagakerjaan.

BAB III PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai pembahasan rumusan masalah satu dan dua, tentang unsur-unsur Pemutusan Hubungan Kerja karena mangkir, akibat hukumnya, dan pertimbangan Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Makasar Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mks

BAB IV PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK MENURUT HUKUM ISLAM

Pada bab ini berisi mengenai pandangan-pandangan islam terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan dalil-dalil yang terdapat didalam Al-Qur'an dan Hadist.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir yang akan memberikan penjelasan secara garis besar dalam bentuk kesimpulan mengenai pokok-pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, serta mengemukakan beberapa saran. Bab terakhir ini juga sekaligus merupakan penutup pembahasan atas permasalahan didalam penulisan ini.