

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut¹. Hal ini melahirkan hubungan perburuhan.

Indonesia sebagai negara yang berkembang sehingga membutuhkan lapangan pekerjaan seluas-luasnya untuk menyerap tenaga kerja². Secara yuridis formal, arah pembangunan ketenagakerjaan telah jelas termuat di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya³.

¹Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), hlm.1

² Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 4

³Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1988), hlm.19

Menurut Iman Soepomo⁴, pengertian hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja /buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja /buruh dengan memberi upah. Dasar hukum perjanjian tercantum dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang berbunyi: semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan Undang-Undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Mengenai perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak antara pengusaha dengan pekerja/buruh harus memenuhi syarat sahnya perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu: adanya kata sepakat, kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, sebab yang halal⁵.

Ketika seseorang mengikatkan diri pada suatu perusahaan yang mempekerjakannya, maka dengan ditandatanganinya suatu perjanjian kerja berarti demi hukum telah berlangsung suatu hubungan kerja⁶. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selamanya berjalan harmonis. Ditengah-tengah masa kerja kerap kali terjadi perselisihan hubungan industrial, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh maupun pemutusan hubungan kerja (PHK)⁷. Oleh karena itu, PHK bisa timbul karena adanya hubungan kerja yang terjadi sebelumnya.

⁴Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 2001), hlm. 1

⁵Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 57

⁶Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 45

⁷Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 58

Berbicara mengenai perjanjian kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”⁸.

Lebih lanjut Undang-Undang Ketenagakerjaan ini juga memuat definisi mengenai hubungan kerja yang terjalin setelah adanya perjanjian kerja, lebih tepatnya termuat dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dinyatakan bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas, dapat dipahami bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu sebagai berikut⁹:

1. Adanya orang di bawah pimpinan orang lain
Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain.
2. Penunaian kerja
Penunaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan.
3. Adanya upah
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 kerja¹⁰.

⁸ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 4

⁹ F.X. Djumialdi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 8-9

¹⁰ Djumialdi, *Perjanjian Kerja*, hlm. 11

Menurut Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan¹¹. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan perjanjian kerja secara lisan harus dibuat surat pengangkatan¹². Berkaitan dengan perjanjian kerja yang termuat di dalam Pasal 56 Angka 1 dan 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja terdiri atas:

- a. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu.
- b. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) biasa disebut perjanjian kerja tetap. Sesuai namanya, pekerja yang terkait Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) disebut pekerja tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud, pengusaha dilarang membayar upah dibawah minimum yang berlaku¹³.

Berdasarkan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dalam PKWTT berakhir jika terjadi hal-hal berikut¹⁴:

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.¹⁵

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 51

¹²Fitria Pratiwi dan Lis Sutinah, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, (Jakarta: PT Visi Media Pustaka, 2016), hlm. 12

¹³Fitria Pratiwi dan Lis Sutinah, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, hlm. 14

¹⁴Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 61

Apabila melihat ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu dapat terjadi apabila hal-hal itu berdampak pada perusahaan dan sebaliknya, kalau hal-hal itu tidak berdampak pada perusahaan maka perusahaan tidak boleh memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Hal ini juga sebagaimana dikemukakan oleh Adrian Sutedi¹⁶ di dalam bukunya Hukum perburuhan, bahwasanya perusahaan tidak boleh memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja kalau tidak ada kesalahan dari pekerja itu sendiri, dan kalau ada kesalahan maka akan diberikan dahulu surat peringatan 1, 2 dan 3 terlebih dahulu. Karena dalam praktek Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hendaknya perusahaan memperhatikan ketentuan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan tersebut. Pada faktanya banyak sekali perusahaan yang tidak memperhatikan ketentuan itu, sehingga perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja itu secara sepihak. Untuk lebih jelasnya dapat penulis kemukakan dari contoh kasus berikut:

1. Sriwijaya Post, Nurjannah mencari keadilan setelah di PHK dari tempatnya bekerja di Apotik¹⁷.
2. Sumatera Ekspres, Di PHK sepihak, karyawan kontrak ini tempuh jalur hukum melalui PHI¹⁸.
3. Sriwijaya Post, Tahun 2017 di Palembang terjadi 103 kasus sengketa PHK¹⁹.

Apabila melihat fakta-fakta kasus tersebut diatas, maka kasus tentang PHK itu memang sering terjadi. Salah satu dampak yang ditimbulkan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu dapat mengganggu tingkat kesejahteraan masyarakat sehingga pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi

¹⁵ Pratiwi dan Sutinah, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, hlm. 15

¹⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 68

¹⁷ Sripoku, Selasa 11 Desember 2018, hlm. 8

¹⁸ Sumeks, Selasa 19 September 2017, hlm. 4

¹⁹ Sripoku, Rabu 10 Januari 2018, hlm. 11

dirinya dan keluarganya, maka akan menjadi keinginan Undang-Undang Dasar untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat tidak tercapai. Untuk lebih memperjelas bagaimana persoalan yang menyangkut masalah PHK itu maka dalam hal ini penulis akan mengemukakan sebuah kasus yang berkaitan dengan PHK sebagaimana yang terjadi di dalam Putusan Hubungan Industrial Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg dalam kasus PHK.

Berkaitan dengan hal diatas, ada sebuah kasus yang terjadi antara karyawan (Penggugat) dengan Perusahaan CV. Vizta Inul Family (Tergugat). Penggugat bekerja sejak bulan juni 2010 sampai dengan September 2014²⁰, masa kerjanya kurang lebih 4 (empat) tahun, dengan jabatan terakhir sebagai waiters.

Dalam manajemennya perusahaan ini melakukan sistem kontrak kerja per 6 (enam) bulan. Kontrak kerja ini selama enam bulan setelah kontraknya habis biasanya kontrak akan diperpanjang kembali²¹. Tepat tanggal 31 Mei 2014 kontraknya habis, dan tidak di perpanjang lagi atau dia berhentikan (PHK), dengan alasan dia melanggar perjanjian perusahaan (tidak disiplin). Setelah beberapa hari Penggugat di PHK, Penggugat kembali menghadap ke Tergugat untuk dipekerjakan lagi di perusahaan itu karena alasan banyak tanggungan seperti anak dan istri. Dengan rasa iba Tergugat memberikan kembali pekerjaan kepadanya, tetapi Penggugat diterima dengan perjanjian lisan/PKWTT tidak dengan kontrak tertulis²².

Penggugat bekerja kembali dari bulan Juni sampai bulan September 2014 dengan perjanjian lisan, setelah empat bulan Penggugat bekerja kembali pada Tergugat, Penggugat kembali di PHK dengan alasan yang sama yaitu tidak mentaati peraturan perusahaan (tidak

²⁰Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, hlm. 2

²¹Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, hlm. 3

²²Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, hlm. 11

disiplin), dan Penggugat di PHK dengan tidak mendapatkan hak-haknya²³.

Dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “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”²⁴. Tapi Pada kenyataannya Tergugat tidak memberikan surat peringatan kepada Penggugat, Tergugat itu langsung saja memberitahukan bahwasanya Penggugat tidak bekerja lagi pada Tergugat itu atau dia di PHK²⁵. Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, penulis ingin meneliti kajian diatas dengan judul “**Analisis Yuridis Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Palembang Nomor 55/Pdt.Sus-Phi/2015/PN.Plg Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah**”.

²³Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, hlm. 4

²⁴Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 161 ayat (1)

²⁵Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, hlm. 12

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana analisis pertimbangan hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 55/pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja akibat perjanjian lisan (non kontraktual)?
2. Bagaimana tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 55/pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg?

C. Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana analisis pertimbangan hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 55/pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja akibat perjanjian lisan (non kontraktual).
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial kota Palembang Nomor 55/pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg.

Sedangkan manfaat penelitian dari rumusan masalah diatas adalah :

a. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam menambah pengetahuan kita tentang bagaimana analisis pertimbangan hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 55/pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja akibat perjanjian lisan (non kontraktual), mengetahui tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial kota Palembang Nomor 55/pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg.

b. Praktis

Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi awal dalam penelitian tentang analisis pertimbangan hakim dalam putusan

Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 55/pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja akibat perjanjian lisan (non kontraktual), mengetahui tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial kota Palembang Nomor 55/pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg.

1. Untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dalam mencapai gelar S1 dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah.
2. Berguna bagi Universitas, dengan adanya skripsi ini di Perpustakaan Universitas agar bisa digunakan sebagai bahan bacaan bagi pengunjung.

D. Penelitian Terdahulu

Setelah mengadakan pemeriksaan terhadap daftar Skripsi pada Fakultas Syariah dan Institut, maka diketahui belum pernah ada yang meneliti judul dan permasalahan ini, namun jika kita melihat di internet ada beberapa judul yang mengangkat tema tentang Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Kasus Phk namun judulnya berbeda dengan judul yang saya permasalahan. Persamaan dan perbedaan tersebut disajikan dalam table sebagai berikut:

Tabel 1.1

Persamaan Dan Perbedaan Penelitian

Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan
Dian Firdaus, 2016, Tinjauan Yuridis Proses Penyelesaian Perselisihan	Objek penelitian menganalisis Putusan Hubungan	penelitian ini mengkaji segala bentuk penyelesaian perselisihan yang dilalui

<p>Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Pengadilan Hubungan Industrial (Analisis Putusan Mahkamah Agung No.83K/Pdt.Sus-PHI/2015)</p>	<p>Industrial tentang PHK</p>	<p>para pihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah sesuai dengan aturan yang berlaku, dan mengenai Putusan Majelis Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung menurut penulis sudah sesuai ketentuan perundang-undangan²⁶.</p>
<p>Dodi Ocard Sirkas, 2011, Analisi Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan</p>	<p>Sama membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja</p>	<p>penelitian ini membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Suatu perjanjian kerja dilandasi dengan adanya kata sepakat antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Sebagai suatu perjanjian, perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur</p>

²⁶ Dian Firdaus, *Tinjauan Yuridis Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, (Universitas Diponegoro Fakultas Hukum Program Studi Ilmu Hukum), hlm. 6

		sahnya suatu perjanjian ²⁷ .
--	--	---

E. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Menurut pendapat Soejono Soekanto metode penelitian hukum terbagi menjadi tiga yakni metode penelitian hukum normatif atau disebut juga penelitian kepustakaan; Metode penelitian normatif-empiris ialah penggabungan antara pendekatan hukum normatif dan adanya penambahan unsur-unsur empiris; dan metode penelitian empiris ialah melihat hukum dalam artian nyata bagaimana hukum bekerja dilingkungan masyarakat²⁸.

Adapun jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode jenis penelitian hukum normatif yaitu untuk melihat keberlakuan norma hukum yang berkaitan dengan Analisis Yuridis Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Palembang Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Menurut Syofian Siregar jenis data dibagi menjadi tiga yaitu, jenis *kualitatif* yaitu informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan; *kuantitatif* yaitu data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan; dan

²⁷Dodi Ocard Sirkas, *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Depok, Universitas Indonesia Fakultas Hukum Program Studi Ilmu Hukum Juli 2011), hlm. 4

²⁸Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan bagunga*, (Jakarta: PrenadaMedia Grup,2014), hlm. 44

gabungan yaitu data informasi yang berbentuk kalimat dan angka²⁹.

Adapun jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan secara norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat, dengan judul penelitian Analisis Yuridis Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Palembang Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah.

b. Sumber Data

Menurut Zainuddin Ali³⁰, di dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Hukum menyebutkan bahwa sumber data dalam penelitian hukum terbagi dua : Data primer yaitu data dasar yang diperoleh langsung dari sumbernya. Sedangkan data Sekunder yaitu data yang sudah diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang meliputi. Data sekunder itu sendiri terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder sebagai sumber atau bahan informasi yang berkaitan tentang putusan (Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg). Dalam rangka untuk mendapatkan data sekunder yang digunakan pendekatan sumber bahan hukum³¹.

²⁹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 24-30

³⁰ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, hlm. 83-85

³¹ Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 181

Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer adalah bahan-bahan yang isinya mempunyai hukum mengikat³². Bahan hukum primer terdiri dari Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial kota Palembang Nomor 55/pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, al-Qur'an, Hadist, Undang-Undang Normor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) dan KUHAPerdata (Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata).
- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang isinya membahas atau memberikan penjelasan bahan primer³³. Bahan hukum sekunder seperti tafsir al-Qur'an, tafsir Hadist, penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, dan Fiqh Muamalah.
- c. Bahan Hukum Tersier adalah bahan yang bersifat menunjang bahan hukum primer dan sekunder³⁴. Bahan hukum tersier misalnya Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Hukum Islam, Internet, Kamus, Majalah dan sebagainya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dibagi menjadi 4 jenis yakni:

- a. Observasi (pengamatan), metode pengumpulan data melalui indra manusia yang merupakan proses mengamati subjek penelitian beserta lingkungannya serta melakukan perekaman

³² Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV Jejak, 2018), hlm. 108

³³ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 109

³⁴ Anggito dan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 110

- atau pemotretan atas perilaku yang diamati tanpa mengubah kondisi alamiah subyek dengan lingkungan.
- b. Wawancara, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.
 - c. Dokumentasi, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa ditulis, gambar, atau karya-karya monumental seseorang.
 - d. Triangulasi atau gabungan, triangulasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada³⁵.

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data kepustakaan (*library research*) yaitu dalam rangka untuk mengkaji tentang Analisis Yuridis Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Palembang Nomor 55/Pdt.Sus-Phi/2015/PN.Plg Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah.

4. Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul, maka data diolah. Dalam pengolahan data kualitatif, yakni dimulai dengan editing dan klasifikasi data. *Editing* data dimaksudkan untuk mengetahui benar tidaknya data yang terkumpul, sedangkan klasifikasi data yang dimaksudkan untuk memilih-milih data sehingga memudahkan dan melakukan analisisnya. Kegiatan selanjutnya adalah mengolah data dengan cara menggabungkan data-data tersebut yang diperoleh dari berbagai sumber data. Kemudian mengkaitkannya dengan permasalahan yang diteliti.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif/Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 88-90

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *deskriptif kualitatif* (menggambarkan, menguraikan serta menyajikan teknik analisis masalah yang ada). Kemudian di simpulkan secara *deduktif* yaitu menarik suatu kesimpulan dari pertanyaan-pertanyaan yang bersifat umum khusus, sehingga hasil penelitian ini dipahami dengan mudah.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan keseluruhan dari permulaan hingga akhir isi penelitian. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan mempermudah dalam pembahasan, hasil penelitian ini disajikan dalam membuat skripsi. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini yang terdiri dari 4 (empat) bab, dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada Bab I sebagai pendahuluan membicarakan keseluruhan isi skripsi yang terdiri latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN UMUM

Tinjauan Umum merupakan Landasan teori untuk menganalisis masalah yang akan dibahas tersebut. Umumnya berisi tentang Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam kasus phk tentang hak-hak tenaga kerja dengan perjanjian lisan atau pkwt ditinjau dari hukum ekonomi syariah.

BAB III: ANALISIS YURIDIS PUTUSAN HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI KELAS 1 A PALEMBANG NOMOR 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg DALAM DITINJAU DARI HUKUM

KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA EKONOMI SYARIAH.

Dalam Bab III ini memaparkan tentang Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Palembang Nomor 55/Pdt.Sus-Phi/2015/Pn.Plg Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah. Dalam sub-sub pembahasan, dibahas tentang dua rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana analisis pertimbangan hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 55/pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja akibat perjanjian lisan (non kontraktual)?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial kota Palembang No. 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg

BAB IV: PENUTUP

Pada Bab Ini Akan Memuat Kesimpulan Dan Saran Yang Berhubungan Dengan Analisis Yuridis Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Palembang Nomor 55/Pdt.Sus-Phi/2015/Pn.Plg Dalam Kasus Pemutusan hubungan kerja Ditinjau Dari Hukum Ekonomi.