

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk yang memiliki berbagai macam kebutuhan untuk mendukung keberlangsungan hidupnya, baik dari aspek sandang, pangan dan papan. Terlebih pada era globalisasi semakin banyak tuntutan kebutuhan masyarakat. Untuk memenuhi sebagian atau seluruh kebutuhannya tersebut, maka manusia membutuhkan *finansial* yang baik, dimana *finansial* yang baik dapat diperoleh melalui berbagai aktifitas atau kegiatan yang dapat menghasilkan keuntungan bagi diri manusia itu sendiri atau yang sering kita sebut bekerja, dengan cara bekerja manusia mendapatkan *feed back* berupa upah, dimana upah tersebut yang nantinya akan digunakan demi memenuhi kebutuhan hidupnya¹.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia memerlukan nafkah, dengan nafkah itu maka manusia akan memperoleh suatu pekerjaan, maka dengan bekerja akan memperoleh penghasilan. Didalam hal ini akan terjadi hubungan antara orang yang bekerja dan orang yang memberikan pekerjaan untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana di amanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang menyatakan; “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”².

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28d ayat (2), menyatakan: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”³ dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28d ayat (2) tersebut menjelaskan

¹ Dian Firdaus, Sonhaji Dan Suhartoyo, *Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Pengadilan Hubungan Industrial (Analisis Putusan Mahkamah Agung No. 83k/Pdt. Sus-PHI/2015*, Diponogoro law journal, Vo; 5, Nomor 4, Tahun 2016, hal. 2.

² Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat 2

³ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat 2

bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dengan layak dan mendapat imbalan serta mendapatkan perlakuan yang adil dalam setiap hubungan kerja apabila terjadi perselisihan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Meskipun suatu perjanjian kerja telah berlaku bagi para pihak yang telah mengikat masing-masing pihak namun tetap saja dalam pelaksanaannya sering tidak sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan, sehingga sering menimbulkan perselisihan. Walaupun pengertian kontrak kerja sudah jelas yaitu peristiwa di mana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan tertentu, biasanya secara tertulis. Para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya⁴.

Adapun menurut Pasal 1338 kitab Undang-Undang hukum perdata yang berlaku di Indonesia, kebebasan berkontak dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang di buat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya⁵. Adapun menurut Prof Subekti menyimpulkan bahwa Pasal 1338 ini mengandung suatu asas dalam membuat perjanjian (kebebasan berkontrak) atau menganut sistem terbuka (*open system*)⁶.

Pada Pasal 1320 KUH Perdata, kontrak adalah sah bila memenuhi syarat-syarat seperti (1) Syarat subjektif yaitu kecakapan untuk membuat kontrak, kesepakatan mereka untuk mengikatkan dirinya (2) Syarat objektif yaitu suatu hal (objek) tertentu dan suatu sebab yang halal⁷. Suatu

⁴ Abdul R. Salim, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, 2016.(Jakarta; PT Prenadamedia Group), hlm.39

⁵ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat 2

⁶ Abdul Ghopar Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2018), Hlm. 9.

⁷ Abdul R. Salim, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, (Jakarta; PT Prenadamedia Group, 2016), hlm.39-40

kontrak tidak sah apabila tidak terpenuhi dari keempat syarat tersebut⁸. Ketentuan tersebut mengandung pengertian bahwa kebebasan suatu pihak untuk menentukan isi perjanjian dibatasi oleh sepakat pihak lainnya.

Pemerintah dalam rangka untuk memperkuat hubungan kerja telah menetapkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai ketentuan hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sementara itu, berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja⁹. Sementara istilah lain juga di dalam ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan menyebutkan ada yang disebut dengan Hubungan Industrial yaitu di definisikan sebagai “Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945”.¹⁰ Adapun pengertian hubungan industrial menurut Hyman yaitu “peraturan kerja dan pekerjaan”¹¹

Apabila melihat pada bab serta sederetan Pasal yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan, mekanisme pelaksanaan kerja di bagi kedalam dua poin penting yaitu: mekanisme pelaksanaan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan serta prosedur pengajuan pemutusan hubungan kerja oleh karyawan/ pekerja. Sementara pada Pasal 151 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dalam segala upaya harus mengupayakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan

⁸ KUH Perdata Pasal 1320

⁹ Tim Visi Pratiwi. *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, (Jakarta Selatan: PT Visimedia Pustaka, 2016), hlm 20.

¹⁰ Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1)

¹¹ Fahmi Idris, “*Dinamika Hubungan Industrial*” (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), Hlm. 3.

hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh. Ketika perundingan tersebut di atas tidak mencapai persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengadilan hubungan Industrial yaitu pengadilan yang di bentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial (UU 2/2004 tentang penyelesaian hubungan industrial)¹². Walaupun telah ada ketentuan yang mengatur tentang mekanisme-mekanisme pemutusan hubungan kerja, namun masih saja sering terjadi yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terus meningkat. Persoalan yang terjadi, dapat di liat pada beberapa contoh kasus yang berkaitan dengan PHK sebagai berikut :

1. Karyawan Apotik Trijaya Tanjung Enim di PHK secara sepihak dari tempatnya bekerja¹³
2. Kasus berikutnya yaitu sembilan karyawan lepas (outsourcing) RSUD Abdul Manap mendatangi kantor DPRD Kota Jambi. Karyawan lepas ini mengeluh di putus hubungan kerja (PHK)¹⁴
3. Kasus selanjutnya yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan PT Media Nusantara Informasi (MNI) yang menaungi koran sindo terhadap pegawai dan wartawannya di Palembang¹⁵.

Beberapa contoh kasus di atas dapat di lihat bahwa kasus-kasus tentang Pemutusan Hubungan Kerja itu menunjukkan bahwa angka yang signifikan yang menunjukkan bahwa mekanisme berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial tidak sesuai dengan fakta di

¹² M. Fauzan, Baharudin Siogian.” *Kamus Hukum dan Yurisprudensi*”. (Depok: PT Desindo Putra Mandiri, 2017) hlm. 566

¹³ Ardani Zuhri” *Nurjanah mencari keadilan setelah di PHK dari tempatnya bekerja*, Tribun Sumsel, selasa 11 Desember 2018.

¹⁴ Andika Arnoldy, Di PHK, sembilan karyawan RSUD Abdul Manap Ngadu ke Dewan. Tribun news, Kamis, 7 januari 2016.

¹⁵ Julheri, “*Aji Palembang desak pemerintahan mediasi PHK sepihak pekerja koran sindo*”, sumatra ekspres, 6 juni 2017.

lapangan, hal ini akan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup bagi para pekerja pada satu sisi dan bagi pengusaha pada sisi lain. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak¹⁶.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hal yang paling menakutkan bagi para pihak buruh dan anggota keluarganya. Dalam UU Ketenagakerjaan Pemutusan hubungan kerja diatur dalam bab XII, melalui Pasal 150 sampai dengan pasal 172. Garis besar pengaturannya adalah: pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha, pemutusan hubungan kerja dari pihak buruh dan PHK karena meninggal dunia, PHK pada masa percobaan, larangan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh dalam keadaan-keadaan tertentu, seperti sakit, melaksanakan hak reproduksinya, dan lain-lain. Peraturan tentang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima buruh, seperti uang penggantian perumahan dan pengobatan, dan lain-lain¹⁷. Berdasarkan UUKK Pasal 156 ayat (1) dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harusnya diterima¹⁸

Akan tetapi, walapun aturan soal Pemutusan Hubungan Kerja dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh UU Ketenagakerjaan dengan rinci persoalan PHK selalu menjadi Perdebatan. Ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur bahkan ada pelaku usaha yang

¹⁶ Lalu Husni, *pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm 195.

¹⁷M. Bakri, *pengantar hukum indonesia*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2015), Hlm 188-189

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

telah melakukan PHK akan tetapi tidak mau membayar uang pesangon atau pengganti hak. Persoalan PHK ini pun tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara pekerja dan pengusaha. Akan tetapi persoalan ini bahkan tak sedikit yang kemudian masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh putusan pengadilan.

Permasalahan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilihat dari salah satu contoh kasus yang akan dikaji oleh penulis yaitu pada perkara Nomor 19/Pdt. Sus-PHI/2018./Pn.Plg yang menurut penulis sangat menarik untuk dikaji dengan permasalahan yang terjadi antara Hasun (penggugat) dan PT Pelayaran Barokah Shipping Line (tergugat). Menurut penulis hal ini sangat menarik untuk di kaji untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan menambah wawasan. penggugat bekerja pada PT pelayaran barokah Shipping Line pada tahun 2005 sampai dengan 2017 dengan masa kerja 12 tahun dengan perjanjian kerja secara lisan. Dan di keluarkan surat PHK oleh perusahaan tersebut pada 23 Maret 2017, penggugat tidak menerima kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak¹⁹. Melihat panjangnya proses pengadilan hal tersebut apakah telah sesuai dengan hukum Islam dan Perundang-Undangan yang berlaku.

Menurut konteks Islam, kompensasi di sebut juga *ujrah* (upah). Adapun pengertian *ujrah* yaitu imbalan yang diberikan atau yang di minta atas suatu pekerjaan yang dilakukan²⁰. Upah sendiri dalam bahasa Arab mempunyai arti upah atau upah dalam sewa menyewa, sehingga pembahasan mengenai *ujrah* ini termasuk dalam pembahasan *ijarah* yang mana *ijarah* sendiri mempunyai arti tersendiri.

Al-*ijarah* dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara'

¹⁹ Lihat Lampiran Putusan No. 19/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.Plg. Hlm 1-5

²⁰ Maryanto Supriono, *Buku Pintar Perbankan*, (Yogyakarta: Andi, 2011). Hlm. 162

berdasarkan ayat al-Qur'an, Hadist-hadis Nabi, dan ketetapan Ijma Ulama²¹. Adapun dasar hukum kebolehan *al-ijarah* sebagai berikut:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوَهُنَّ أُجُورَهُنَّ (الطَّلَاق : 6)

Artinya: “*Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berikanlah upah mereka*”. (QS. At- Thalaq: 6).

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (القصص : 27)

Artinya : “*salah seorang dari wanita itu berkata, wahai bapakku ambillah ia sebagai pekerja kita, karena orang yang paling baik untuk dijadikan pekerja ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.* (QS. Al- qashas:26).

Pengusaha dalam UU Ketenagakerjaan yang melakukan PHK terhadap pekerja diwajibkan untuk membayar pesangon. Terdapat pada Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi; dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harusnya diterima²². Walaupun sudah di atur dalam UU ketenagakerjaan tentang di wajibkannya membayar pesangon bagi pekerja yang di PHK. Namun dalam prakteknya sering tidak sesuai dan sering terjadinya pelanggaran oleh pengusaha.

Perusahaan diwajibkan sebelum melakukan kegiatan yang melibatkan antara pekerja dan pengusaha, diperlukan adanya suatu perjanjian kerja antara majikan/pengusaha sebagai pihak pertama dan pekerja sebagai pihak kedua. Dengan adanya perjanjian kerja maka timbulah hak dan kewajiban yaitu dua sisi yang bertimbal balik dalam suatu transaksi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitu pun sebaliknya kewajiban salah satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lain²³. Islam menghubungkan hubungan antara

²¹ Abdul Rahman Ghazali, Ghupron Ihsan, Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2015). Hlm. 277.

²² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²³ Gemala Dewi, Wirdianingsih, Yeni Salma Barlinti. “*Hukum Perikatan Islam di Indonesia*” (Depok: Prenamedia Group. 2018). Hlm. 59.

pekerja dan pengusaha dalam jalinan persahabatan dan persudaraan sehingga keduanya tidak dibenarkan untuk melanggar hak yang lain tanpa alasan yang benar²⁴.

Oleh sebab itu, walaupun sudah ada aturan secara formal dari sisi Hukum Positif dan secara moral atau akhlak dalam Hukum Islam yang telah diatur dalam Al-Quran dan Al-Hadits. Namun tetap saja permasalahan PHK marak terjadi di negara ini khususnya di Indonesia. Berdasarkan uraian diatas maka penulis sangat tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang “Pemutusan hubungan kerja pada PT Pelayaran Barokah Shipping Line di tinjau dari hukum ekonomi syariah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja yang di lakukan oleh PT Pelayaran Barokah Shipping Line?
2. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan umum penelitian ini adalah untuk menanbah wawasan dan pengetahuan mengenai ketenagakerjaan

1. Untuk mengetahui mekanisme pemutusan hubungan kerja yang di lakukan oleh PT Pelayaran Barokah Shipping Line
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka memperkaya khazanah pengetahuan tentang hukum Positif, terutama yang berkaitan erat dengan ketenagakerjaan

²⁴ Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an tentang Etika Bisnis*, jkarta: Salemba Diniyah, 2002, hlm. Hlm, 77.

2. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang hukum Islam, sehingga dapat berguna bagi umat Islam khususnya dan bangsa Indonesia umumnya.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimaksudkan untuk melihat sejauh mana masalah yang tertulis ini telah diteliti oleh orang lain di tempat dan waktu yang berbeda. Beberapa diantara hasil penelitian terdahulu yang memiliki tema yang sama dengan penelitian ini, diantaranya:

No	Nama	Judul skripsi	Kesimpulan
1.	Faradilillah Diputri Ashan	Implikasi putusan pengadilan hubungan industrial tentang pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (studi tentang Perkara Nomor 021/PHL.G/ 2012/PN.Msk)".	Berdasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, buruh dapat memperoleh hak hak Normatifnya dan pengusaha memenuhi kewajibannya. Akibat hukum dari putusan ini, penggugat yang awalnya dinyatakan sebagai pekerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dimana penggugat berhak menerima uang pesangon, uang penggantian h

			ak pengobatan dan perumahan, uang pengganti cuti, iuran jamsontek, dan upah proses serta tergugat wajib membayar biaya perkara dan semua akibat hukum yang diperoleh dari kedua belah pihak berdasarkan atas ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku ²⁵
2.	Reza Agung Aswendo, Tjuk Wirawan, Rosita Indrayati	Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja Harian Lepas, Perjanjian Karjasecara Lisan Oleh Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi (Kajian Yuridis Putusan MA Nomor 632 K/PDT.SUS/2011).	Bahwa atas pemutusan hubungan kerja tersebut tergugat diwajibkan membayar pesangon uang penggantian hak pengobatan dan perumahan, uang pengganti cuti, iuran jamsontek, dan upah kepada penggugat ²⁶ .

²⁵ Faradillah Diputri Ashan, "Implikasi hukum putusan pengadilan Hubungan Industrial Tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi tentang Putusan Perkara Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks)", (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2014).

²⁶ Reza Agung Aswendo, Tjuk Wirawan, Rosita Indrayati, *Pemutusan Hubungan Kerja Harian Lepas Dengan Perjanjian Secara Lisan Oleh Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi (Kajian Yuridis Putusan MA Nomor 632 k/ PDT.SUS/2011)*. Tahun 2013.

3	Dodi Ocard Sirkas	Analisis Yuridis Pemutusan hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010) ²⁷ .	Pemutusan hubungan kerja didasarkan dengan adanya suatu perjanjian diantara kedua belah pihak. Perjanjian yang dibuat tersebut seyogyanya dibuat secara tertulis bukan secara lisan. Meskipun peraturanperundang-undangan tidak memberikan larangan denganadanya suatu perjanjian yangdibuat secara lisan, namun jika perjanjian dibuat secara lisan hal itu dapat menimbulkan suatu permasalahan jika terjadi perselisihan. Mengenai unsur sepakat dalam syarat sahnya perjanjian ²⁷
---	-------------------	--	--

F. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Menurut pendapat Soejono Soekanto metode penelitian 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

²⁷ Dodi ocard Sirkas, “Analisis Yuridis Pemutusan hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)”, (Depok: Universitas Indonesia, 2011)

penambahan unsur-unsur empiris; dan metode penelitian empiris ialah melihat hukum dalam artian nyata bagaimana hukum bekerja di lingkungan masyarakat²⁸.

Penulis menggunakan bentuk penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan metode jenis penelitian hukum normatif yaitu untuk melihat keberlakuan norma hukum yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT Pelayaran Barokah Shipping Line (Studi Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018./Pn. Palembang)

2. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis Data. Menurut Syofian Siregar jenis data dibagi menjadi tiga yaitu, Data Sekunder 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 gabungan yaitu data informasi yang berbentuk kalimat dan angka²⁹.

Penulis menggunakan jenis data sekunder yaitu Jenis Kualitatif dengan mencari informasi berupa Kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan.

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 ada 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.

Penulis menggunakan sumber data sekunder, yaitu data yang sudah diperoleh dari bahan-bahan pustaka. Sedangkan untuk mendekati sumber data sekunder menggunakan pendekatan sumber

²⁸ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan gabungan*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2014), Hlm. 44.

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

³⁰ Zainudin Ali, *Metode Penelitian hukum*. Hlm. 83-85

bahan hukum, pada skripsi ini terdiri dari tiga jenis bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier.

1. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat³¹. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang penulis kumpulkan dan berhubungan langsung dengan penelitian penulis yaitu:
 - a. Undang-Undang Dasar 1945
 - b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)
 - c. Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d. Al-Qur'an
 - e. Al-Hadist
2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum³². Dalam penelitian ini yang menjadi bahan hukum sekunder seperti perkara putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN. Plg, tulisan ilmiah, Peraturan Perundang-Undangan, hukum Islam yang berkaitan dengan putusan tersebut serta sumber-sumber yang telah ada dan terkait dengan materi yang akan diteliti oleh penulis.
3. Bahan hukum tersier menurut Soejono Soekanto adalah bahan hukum berupa kamus, ensiklopedia, bibliografi, indeks kumulatif, dan leksikon.³³

3. Teknik pengumpulan data

³¹ Dr. Amiruddin, S.H., M.Hum. dan Prof. Dr. H. Zainal Asikin, S.H., S.U., "Pengantar Metode Penelitian Hukum", Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, cet. 9,2016, hlm 118.

³² Dr. Amiruddin, S.H., M.Hum. dan Prof. Dr. H. Zainal Asikin, S.H., S.U., "Pengantar Metode Penelitian Hukum", hlm 118.

³³ Dr. Amiruddin,"Pengantar Metode Penelitian Hukum", hlm 119.

Menurut Soerjono Soekanto, dalam penelitian lebih dikenal dengan tiga teknik pengumpul data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview³⁴. Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan pada penelitian ini ialah Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT Pelayaran Barokah Shipping Line (Studi Putusan Nomor 19/Pdt.Sus PHI/2018./Pn. Palembang) yaitu:

- a. Teknik wawancara, wawancara (*interview*) untuk keperluan penelitian berbeda dengan percakapan sehari-hari. Wawancara di maksud yaitu untuk memperoleh keterangan³⁵
4. Teknik dokumentasi merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum, karena penelitian hukum selalu bertolak dari premis normatif. Teknik ini bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier³⁶ dalam penelitian ini penulis menggunakan dokumen-dokumen, catatan-catatan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan di bahas pada skripsi ini.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan dari permulaan hingga akhir isi penelitian. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan mempermudah dalam pembahasan, hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk skripsi. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini yang terdiri dari 4 (empat) bab, dengan sistematika pembahasan sebagai berikut: Bab pertama, sebagai pendahuluan membicarakan keseluruhan isi skripsi yang terdiri latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

³⁴ Soerjono Soekanto, "Pengantar Penelitian Hukum, UI-Press, Jakarta, 1986, hal. 12.

³⁵ Bagong Suyanto, sutinah. "*Metode Penelitian Sosial*", (Jakarta: PT Adhitya Andrebina Agung, cet, 8, 2015). Hlm. 69.

³⁶ Dr. Amiruddin, "*Pengantar Metode Penelitian Hukum*", hlm 68

Bab kedua, Tinjauan Hukum Islam menguraikan tentang hukum perjanjian kerja (*ijārah*) dalam hukum Islam. Dalam bab ini terdiri dari pengertian *ijārah*, dasar hukum *ijārah*, rukun dan syarat *ijārah*, pembagian *ijārah*, hak dan kewajiban para pihak dalam *ijārah*, pembatalan dan berakhirnya *ijārah* dan pengertian akad dalam hukum perjanjian Islam. Kemudian, secara umum merupakan data utama mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, dengan sub bab mengenai pengertian hubungan kerja, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, Hak-hak buruh dalam bekerja, pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK), jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian pesangon, pengaturan PHK dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Bab ketiga, adalah Pembahasan akan membahas atau memaparkan mengenai Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Palembang Nomor 19/Pdt. Sus-PHI/2018/PN. Plg. dalam Kasus tidak di Bayar Pesangon setelah di PHK pada pekerja PKWTT di PT Pelayaran Barokah Shipping Line di Tinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah. Dalam sub-sub pembahasan, di bahas tentang dua permasalahan penelitian yaitu:

1. Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja yang di lakukan oleh PT Pelayaran Barokah Shipping Line?

2. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK?

Bab keempat, penutup yaitu terdiri dari atas simpulan yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan dan saran-saran baik refleksi atau hasil temuan penelitian maupun apa yang seharusnya dilakukan pada masa yang akan datang