

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha merupakan salah satu bentuk interaksi sosial yang telah diatur secara komprehensif dalam sistem hukum Indonesia. Hubungan ini pada dasarnya bersifat saling menguntungkan, di mana pekerja memberikan tenaga dan keahliannya untuk kepentingan pengusaha, sementara pengusaha memberikan imbalan berupa upah dan perlindungan kerja kepada pekerja.¹ Namun dalam praktiknya, hubungan kerja tidak selalu berjalan harmonis. Berbagai konflik dan perselisihan kerap muncul, salah satunya terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.² PHK menjadi momok yang menakutkan bagi pekerja karena akan berdampak langsung terhadap hilangnya sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu, negara melalui peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan hukum yang ketat terhadap pekerja agar tidak mudah di-PHK secara sewenang-wenang oleh pengusaha.³

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), h. 37

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 123

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 56.

Dalam perspektif Islam, hubungan kerja antara pekerja dengan majikan didasarkan pada prinsip saling ridha, keadilan, dan pemenuhan kewajiban. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nisa' ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ۝٢٩

*Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. (QS. An-Nisa': 29)*⁴

Ayat ini menegaskan bahwa setiap transaksi ekonomi, termasuk hubungan kerja, harus didasarkan pada prinsip saling ridha (taradhin) dan tidak boleh ada unsur penindasan atau kezaliman dari salah satu pihak kepada pihak lainnya.⁵ Dalam konteks hubungan kerja, baik pekerja maupun majikan harus memenuhi kewajibannya masing-masing dengan baik dan tidak boleh merugikan pihak lain.

Dalam konteks hukum positif Indonesia, pengaturan mengenai PHK telah diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan

⁴ Kementerian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), h. 83

⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 2, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 421.

Hubungan Kerja.⁶ Peraturan perundang-undangan tersebut mengatur secara detail mengenai alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar untuk melakukan PHK, prosedur yang harus ditempuh, serta hak-hak pekerja yang harus dipenuhi apabila terjadi PHK.

Salah satu alasan yang memperbolehkan pengusaha melakukan PHK adalah apabila pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak (urgent) sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pelanggaran mendesak ini meliputi tindakan-tindakan seperti melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; serta tindakan-tindakan lainnya yang tergolong sebagai kesalahan berat.⁷

Islam sangat menekankan pentingnya kejujuran dan amanah dalam bekerja. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٢٧

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul, dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.* (QS. Al-Anfal: 27)⁸

⁶ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, LN Tahun 2023 Nomor 41, TLN Nomor 6856.

⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, LN Tahun 2021 Nomor 39, TLN Nomor 6633, Pasal 52.

⁸ *Al-Qur'an*, QS. Al-Anfal [8]: 27, h. 180

Ayat ini mengajarkan bahwa setiap muslim wajib menjaga amanah yang diberikan kepadanya, termasuk amanah dalam bekerja. Pekerja yang melakukan pengkhianatan terhadap amanah yang diberikan oleh majikan, seperti melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan, telah melakukan dosa besar dan dapat dikenakan sanksi, termasuk pemutusan hubungan kerja.

Namun demikian, dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan, tidak jarang terjadi perbedaan pandangan antara pengusaha dan pekerja mengenai ada tidaknya pelanggaran mendesak yang dilakukan oleh pekerja. Pengusaha mungkin menganggap bahwa pekerja telah melakukan kesalahan berat yang merugikan perusahaan, sementara pekerja merasa bahwa dirinya tidak melakukan kesalahan atau kesalahan yang dilakukan tidak cukup serius untuk dijadikan alasan PHK. Dalam kondisi seperti ini, peran hakim dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial menjadi sangat krusial untuk memberikan keadilan bagi kedua belah pihak.⁹

Salah satu kasus yang menarik untuk dikaji adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yang merupakan tingkat kasasi dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bgl. Dalam perkara ini, seorang pekerja bernama Afriansyah yang telah bekerja sejak 1 Maret 2007 di PT. Bangun Sahabat Tani dengan jabatan terakhir sebagai Sales Manager dan Pimpinan Cabang Bengkulu di-PHK secara sepihak oleh perusahaan pada tanggal 31 Juli

⁹ Joni Bambang, R. "Peran Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 5, No. 2, (Juli 2016), h. 189.

2023 dengan alasan telah melakukan fraud (kecurangan) berupa pemalsuan faktur dan penggelapan dalam jabatan yang merugikan perusahaan.

PT. Bangun Sahabat Tani dalam gugatannya mendalilkan bahwa Afriansyah telah membuat faktur fiktif dengan nilai sekitar Rp. 2.000.000.000,- (dua miliar rupiah) atas nama kios Tani Mandiri milik Nursodik yang ternyata setelah dilakukan konfirmasi, faktur tersebut tidak diakui oleh pemilik kios. Selain itu, Afriansyah juga diduga melakukan penjualan pupuk secara langsung kepada user (pengguna akhir) bernama Rahmat dan Sihite yang hasil penjualannya tidak disetor kepada perusahaan, dengan nominal sekitar Rp. 313.866.884,-. Atas dasar tersebut, perusahaan menilai bahwa Afriansyah telah melanggar Peraturan Perusahaan Nomor 04/HI.00.0022031003/B/III/2022 Pasal 40 ayat (4) poin a, b, dan c yang mengatur tentang PHK karena pelanggaran mendesak, yaitu melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan; melakukan kecurangan data maupun informasi; dan menyalahgunakan tugas serta tanggung jawab untuk keuntungan pribadi.¹⁰

Di sisi lain, Afriansyah sebagai pekerja membantah semua tuduhan tersebut. Ia mendalilkan bahwa dirinya tidak pernah melakukan fraud sebagaimana yang dituduhkan oleh perusahaan. Afriansyah berpendapat bahwa hasil temuan audit perusahaan yang menemukan adanya faktur fiktif tersebut sebenarnya adalah perbuatan dari Yohanes Pangestu yang menjabat sebagai Branch Manager sebelum Afriansyah, yakni dari tahun 2008 sampai tahun 2016. Hal ini dibuktikan dengan adanya Surat Pernyataan dan Perjanjian

¹⁰ Mahkamah Agung RI, *Putusan Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024*, h. 6-7

tertanggal 25 Januari 2021 yang dibuat oleh Yohanes Pangestu. Selain itu, Afriansyah juga merasa dirugikan karena perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada dirinya untuk melakukan pembelaan dan klarifikasi terhadap tuduhan tersebut sebelum dilakukan PHK. Perusahaan juga tidak pernah memberikan surat peringatan apapun kepada Afriansyah selama masa kerjanya, sehingga PHK yang dilakukan dianggap melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

Dalam putusan tingkat pertama, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu memutuskan bahwa PHK yang dilakukan oleh PT. Bangun Sahabat Tani kepada Afriansyah adalah tidak sah. Majelis Hakim tingkat pertama berpendapat bahwa perusahaan tidak dapat membuktikan secara sah dan meyakinkan bahwa Afriansyah telah melakukan fraud sebagaimana yang dituduhkan. Beberapa alat bukti yang diajukan oleh perusahaan dinilai tidak cukup kuat untuk membuktikan kesalahan Afriansyah, antara lain karena faktur-faktur yang dituduhkan sebagai faktur fiktif tidak pernah dihadirkan sebagai barang bukti dalam persidangan, tidak ada berita acara klarifikasi yang menunjukkan bahwa Afriansyah mengakui perbuatannya, dan tidak adanya saksi yang dapat membuktikan secara langsung bahwa Afriansyah adalah pelaku fraud tersebut.¹²

Atas putusan tersebut, PT. Bangun Sahabat Tani mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Namun dalam tingkat kasasi, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dari PT. Bangun Sahabat Tani dan

¹¹ Mahkamah Agung RI, *Putusan Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024*, h. 2-4

¹² Pengadilan Negeri Bengkulu, *Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bgl*, h. 23-25

memperbaiki amar putusan tingkat pertama. Mahkamah Agung tetap menyatakan bahwa PHK yang dilakukan tidak sah, namun memperbaiki tanggal putus hubungan kerja menjadi sejak tanggal 31 Juli 2023 (tanggal PHK dilakukan) bukan sejak putusan diucapkan. Selain itu, Mahkamah Agung juga memperbaiki besaran hak-hak yang harus diterima oleh Afriansyah dari yang semula Rp. 319.180.688,- menjadi Rp. 43.585.169,- dengan rincian uang pisah Rp. 6.130.000,-, uang pengganti cuti tahunan Rp. 3.300.769,-, dan uang JHT Rp. 34.154.400,-. Mahkamah Agung berpendapat bahwa meskipun PHK tidak sah, namun perusahaan hanya wajib memberikan uang kompensasi PHK berupa uang pengganti hak dan uang pisah sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, bukan memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang ditetapkan oleh Pengadilan tingkat pertama.¹³

Namun, dari perspektif keadilan substantif, putusan tersebut masih menyisakan ruang kritik yang cukup serius. Mahkamah Agung memang menyatakan bahwa PHK yang dilakukan perusahaan tidak sah, akan tetapi pada saat yang sama Mahkamah Agung tetap menerapkan konsekuensi hukum sebagaimana PHK karena pelanggaran mendesak dengan hanya memberikan uang pisah dan penggantian hak tertentu kepada pekerja.

Persoalan *pertama* terletak pada dasar pertimbangan bahwa pekerja dianggap “patut diduga” melakukan pemalsuan dan penggelapan, sementara proses pidana terkait dugaan tersebut tampaknya belum memperoleh putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Kondisi ini

¹³ Mahkamah Agung RI, *Putusan Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024*, h. 5-7.

menimbulkan pertanyaan normatif mengenai batas perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perkara PHK karena kesalahan berat. Apakah adil apabila seorang pekerja kehilangan hak atas pesangon dan penghargaan masa kerja secara penuh hanya berdasarkan dugaan serius yang belum dibuktikan secara final melalui proses pidana?

Dalam perspektif perlindungan tenaga kerja, persoalan ini menunjukkan adanya ketegangan antara kepentingan perlindungan perusahaan dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang seharusnya tetap melekat pada diri pekerja sebelum adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Dengan demikian, putusan ini menarik untuk dikaji lebih mendalam karena menyentuh persoalan mendasar mengenai relasi antara kepastian hukum, keadilan substantif, dan perlindungan hak-hak pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁴

Kedua, terkait dengan pertimbangan Mahkamah Agung yang memperbaiki amar putusan tingkat pertama dengan mengurangi secara signifikan besaran hak-hak yang harus diterima oleh pekerja. Pengadilan tingkat pertama menetapkan bahwa pekerja berhak menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak, uang JHT, upah terakhir, dan upah proses dengan total Rp. 319.180.688,-. Namun Mahkamah Agung hanya memberikan uang pisah, uang pengganti cuti tahunan, dan uang JHT dengan total Rp. 43.585.169,-. Perbedaan yang sangat signifikan ini menimbulkan pertanyaan mengenai konsistensi penerapan hukum dalam

¹⁴ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), h. 87

penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya terkait dengan hak-hak pekerja yang harus dipenuhi apabila PHK dinyatakan tidak sah.¹⁵

Ketiga, dalam perspektif yang lebih luas, kasus ini juga menarik untuk dikaji dari sudut pandang hukum Islam, khususnya fiqh siyasah. Fiqh siyasah adalah cabang ilmu fiqh yang membahas tentang pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bermasyarakat dan bernegara, termasuk di dalamnya pengaturan tentang hubungan kerja antara pekerja dengan majikan (pengusaha).¹⁶ Dalam khazanah hukum Islam, hubungan kerja ini dikenal dengan istilah akad ijarah atau upah-mengupah, yang diatur secara detail dalam kitab-kitab fiqh klasik maupun kontemporer.

Dalam konteks pemutusan hubungan kerja secara sepihak, hukum Islam mengatur bahwa pada prinsipnya akad ijarah tidak boleh diputus secara sepihak oleh salah satu pihak tanpa alasan yang *syar'i* (sesuai syariat). Majikan tidak boleh mem-PHK pekerja kecuali apabila pekerja melakukan kesalahan yang sangat berat yang dapat merugikan kepentingan majikan, atau pekerja tidak mampu melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan.¹⁷ Sebaliknya, pekerja juga tidak boleh meninggalkan pekerjaannya tanpa alasan yang jelas yang dapat merugikan majikan. Apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan majikan, maka harus diselesaikan secara adil dengan mengedepankan prinsip-prinsip keadilan dan kemaslahatan bersama.¹⁸

¹⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 156.

¹⁶ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), h. 3

¹⁷ Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalat: Sistem Transaksi dalam Islam*, terj. Nadirsyah Hawari, (Jakarta: Amzah, 2010), h. 212.

¹⁸ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), h. 103.

Salah satu prinsip penting dalam fiqh siyasah adalah prinsip keadilan dalam memberikan putusan. Hakim atau penguasa yang menyelesaikan perselisihan harus bertindak adil dengan tidak berpihak kepada salah satu pihak, mendengarkan keterangan dari kedua belah pihak, memeriksa alat bukti secara teliti, dan memberikan putusan berdasarkan dalil-dalil yang kuat baik dari Al-Qur'an, Hadits, Ijma', Qiyas, maupun sumber hukum lainnya yang diakui dalam Islam.¹⁹ Dalam konteks perselisihan hubungan kerja, hakim harus mempertimbangkan dengan cermat apakah pekerja benar-benar melakukan kesalahan yang dapat dijadikan alasan untuk PHK, atau justru pekerja menjadi korban dari tindakan sewenang-wenang pengusaha.

Prinsip lain yang juga penting adalah prinsip perlindungan terhadap pihak yang lemah (*himayah al-dhu'afa*). Dalam hubungan kerja, pekerja umumnya berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun kedudukan hukum.²⁰ Oleh karena itu, hukum Islam memberikan perlindungan khusus kepada pekerja agar tidak diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha. Pengusaha tidak boleh sewenang-wenang mem-PHK pekerja tanpa alasan yang jelas, dan apabila terjadi PHK, pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja secara penuh sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam akad kerja atau yang diatur dalam peraturan yang berlaku.²¹

¹⁹ A. Djazuli, *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 67

²⁰ Fathurrahman Djamil, "Hukum Perjanjian Syariah", dalam *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 24

²¹ Jaih Mubarak, *Perkembangan Fatwa di Indonesia*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), h. 134.

Selain itu, dalam menyelesaikan perselisihan, hukum Islam juga mengajarkan untuk mengutamakan cara-cara penyelesaian yang damai (sulh atau perdamaian) sebelum membawa perselisihan tersebut ke pengadilan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Hujurat ayat 9:

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَفُتِلُوا آلَتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ٩

Artinya: *Dan jika ada dua golongan dari orang-orang mukmin berperang, maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari keduanya berbuat zalim terhadap (golongan) yang lain, maka perangilah (golongan) yang berbuat zalim itu sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya dengan adil, dan berlakulah adil. Sungguh, Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil. (QS. Al-Hujurat: 9)*²²

Ayat ini mengajarkan pentingnya mendamaikan pihak-pihak yang berselisih dengan cara yang adil. Dalam konteks perselisihan hubungan kerja, para pihak dianjurkan untuk terlebih dahulu menempuh jalur mediasi atau musyawarah untuk mencari solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak, sebelum membawa perkara tersebut ke pengadilan.²³

Berdasarkan uraian di atas, kasus Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dialami oleh Afriansyah sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menjadi sangat menarik untuk dikaji secara mendalam, baik dari perspektif hukum positif Indonesia maupun dari perspektif hukum Islam (fiqih siyasah). Kajian ini yang dituangkan dalam bentuk tesis yang diberi judul “**Pertimbangan Hakim**

²² *Al-Qur'an*, QS. Al-Hujurat [49]: 9, h. 516

²³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, h. 262.

**Dalam Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Perspektif
Fiqh Siyasah (Berdasarkan Putusan Nomor: 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024
Studi Kasus Pengadilan Negeri Bengkulu)**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024, antara lain:

1. Permasalahan Pembuktian dalam Perkara PHK, yaitu terdapat perbedaan penilaian antara pengusaha dan pekerja mengenai ada tidaknya pelanggaran mendesak yang menjadi dasar PHK. PT. Bangun Sahabat Tani mendalilkan bahwa Afriansyah telah melakukan fraud berupa pemalsuan faktur dan penggelapan dalam jabatan.
2. Ketiadaan Prosedur Klarifikasi dan Pembelaan Dalam kasus ini, Afriansyah mendalilkan bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada dirinya untuk melakukan klarifikasi dan pembelaan terhadap tuduhan yang dialamatkan kepadanya sebelum dilakukan PHK.
3. Perbedaan Pertimbangan Hukum antara Pengadilan Tingkat Pertama dan Mahkamah Agung Terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu dengan pertimbangan hukum Mahkamah Agung, khususnya terkait dengan besaran hak-hak yang harus diterima oleh pekerja.

4. Permasalahan Interpretasi Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Terdapat perbedaan interpretasi mengenai konsekuensi hukum apabila PHK dinyatakan tidak sah.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang dapat dikaji dari kasus Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024, serta keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan peneliti, maka penelitian ini perlu dibatasi pada beberapa aspek tertentu agar lebih fokus dan mendalam. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Batasan Objek Penelitian Penelitian ini dibatasi pada kajian terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024 jo. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bgl.
2. Batasan Fokus Kajian Penelitian ini akan memfokuskan pada tiga aspek utama, yaitu:
 - a. Pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam menilai sah atau tidaknya PHK yang dilakukan oleh pengusaha, termasuk di dalamnya analisis terhadap penilaian alat-alat bukti, pemenuhan prosedur PHK, dan penerapan ketentuan hukum yang relevan;
 - b. Penetapan hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebagai konsekuensi dari PHK yang dinyatakan tidak sah, termasuk

analisis terhadap perbedaan pertimbangan antara Pengadilan tingkat pertama dengan Mahkamah Agung;

- c. Analisis dari perspektif fiqih siyasah terhadap pertimbangan-pertimbangan hukum yang digunakan oleh Majelis Hakim, untuk menilai apakah pertimbangan tersebut telah sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan, perlindungan terhadap pihak yang lemah, dan kemaslahatan sebagaimana diajarkan dalam fiqih siyasah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam memutus perkara Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024?
2. Bagaimana analisis pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024 ditinjau dari perspektif fiqih siyasah?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini Adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam memutus perkara Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024.

- b. Untuk menganalisis pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024 ditinjau dari perspektif fiqh siyasah.

2. Manfaat

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

a. Secara teoritis

Penelitian ini sebagai pengembangan keilmuan dan sumbangsih pemikiran teoritis mengenai bagaimana titik temu (integrasi) antara Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dengan nilai-nilai keadilan substantif dalam Islam terkait perlindungan hak pekerja dari tindakan sewenang-wenang (PHK sepihak).

b. Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, evaluasi, dan referensi moral-yuridis bagi para Hakim di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Bengkulu maupun tingkat Mahkamah Agung agar keputusan tersebut tidak hanya bersandar pada prosedur keadilan (positivistik), tetapi juga mengedepankan asas keadilan proporsional sesuai nilai ketuhanan dan kemanusiaan (*'adalah dan amanah*).
- 2) Menjadi referensi awal, pijakan data, dan pembanding literatur bagi akademisi atau mahasiswa yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai pelestarian hubungan industrial, hukum ketenagakerjaan,

maupun penerapan Fiqih Siyasah dalam keputusan-putusan Mahkamah Agung di masa mendatang.

F. Penelitian Relevan

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis telah melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan topik yang akan diteliti. Hal ini penting dilakukan untuk menghindari duplikasi penelitian serta untuk mengetahui posisi dan kontribusi penelitian ini terhadap khazanah keilmuan yang sudah ada. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurjanah dengan judul "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam".²⁴ Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yang mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK secara sepihak baik menurut hukum positif maupun hukum Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hukum positif Indonesia, pekerja yang di-PHK secara sepihak tanpa alasan yang sah berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sementara dalam hukum Islam, pekerja yang di-PHK tanpa alasan yang syar'i berhak mendapatkan upah penuh sesuai akad yang telah disepakati dan pengusaha wajib memberikan kompensasi (*iwadh*) yang layak.

²⁴ Siti Nurjanah, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Vol. 4, No. 1, (Juni 2020), h. 45-62.

Persamaan dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji PHK sepihak dari perspektif hukum positif dan hukum Islam. Perbedaannya adalah penelitian Siti Nurjanah bersifat konseptual dan tidak menganalisis putusan pengadilan secara spesifik, sedangkan penelitian penulis menganalisis putusan konkret. Selain itu, penelitian Siti Nurjanah lebih fokus pada aspek perlindungan hukum secara umum, sedangkan penelitian penulis lebih fokus pada pertimbangan hakim dalam perspektif fiqh siyasah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fauzi dengan judul "Pertimbangan Hakim dalam Menetapkan Besaran Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 75 K/Pdt.Sus-PHI/2017)".²⁵ Penelitian ini mengkaji pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam menetapkan besaran kompensasi yang harus diterima oleh pekerja yang di-PHK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mahkamah Agung dalam menetapkan besaran kompensasi PHK mempertimbangkan beberapa faktor antara lain: masa kerja pekerja, upah terakhir yang diterima, alasan PHK, dan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah yang berlaku. Mahkamah Agung juga mempertimbangkan prinsip keadilan dan kepatutan dalam menetapkan besaran kompensasi.

Persamaan dengan penelitian penulis adalah sama-sama menganalisis putusan Mahkamah Agung terkait PHK dan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Perbedaannya adalah penelitian

²⁵ Ahmad Fauzi, "Pertimbangan Hakim dalam Menetapkan Besaran Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 75 K/Pdt.Sus-PHI/2017)", Tesis, (Yogyakarta: Program Pascasarjana UII, 2018),

Ahmad Fauzi lebih fokus pada aspek penetapan besaran kompensasi saja, sedangkan penelitian penulis lebih luas mengkaji pertimbangan hakim dalam menilai sah tidaknya PHK dan penetapan hak-hak pekerja. Selain itu, penelitian Ahmad Fauzi tidak menggunakan perspektif hukum Islam.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Deva Wahyu Natanael, dkk dengan judul "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak Sesuai Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia".²⁶ Penelitian ini mengkaji pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh PT Armada Prima Nusantara. Perkara ini telah diputus oleh Pengadilan Negeri Jambi melalui Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb dan diperkuat dengan Putusan Kasasi Nomor 223/K/Pdt.Sus-PHI/2022. Penggugat dituduh mencemarkan nama baik perusahaan karena melaporkan pengurangan gaji yang tidak sesuai ketentuan kepada Pengawas Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan sumber data berupa studi kepustakaan yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagai bentuk perlindungan hukum, majelis hakim memerintahkan perusahaan membayar hak-hak pekerja sesuai PP Nomor 35 Tahun 2021 berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.

Persamaan dengan penelitian penulis adalah sama-sama menganalisis penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan

²⁶ Deva Wahyu Natanael, dkk, " Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak Sesuai Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia ", *Jurnal Hukum: to-ra*, Volume 10, Special Issue, 2024, h. 342-354

menggunakan pendekatan studi kasus. Perbedaannya adalah penelitian Deva Wahyu Natanael, dkk lebih fokus secara umum dalam berbagai jenis perselisihan hubungan industrial, sedangkan penelitian penulis lebih spesifik mengkaji PHK sepihak dalam perspektif fiqh siyasah. Selain itu, lokus penelitian juga berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Supriyanto dengan judul "Pembuktian dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat Pekerja (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial)".²⁷ Penelitian ini mengkaji standar pembuktian yang harus dipenuhi oleh pengusaha untuk membuktikan adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja sebagai dasar PHK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam perkara PHK karena kesalahan berat, pengusaha memiliki beban pembuktian (*burden of proof*) untuk membuktikan bahwa pekerja benar-benar melakukan kesalahan berat. Alat bukti yang diajukan harus memenuhi syarat materiil dan formil, dan Majelis Hakim akan menilai kekuatan pembuktian dari alat-alat bukti tersebut. Apabila pengusaha tidak dapat membuktikan, maka PHK dinyatakan tidak sah.

Persamaan dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji aspek pembuktian dalam perkara PHK dan menggunakan metode analisis putusan pengadilan. Perbedaannya adalah penelitian Bambang Supriyanto bersifat komparatif dengan menganalisis beberapa putusan pengadilan,

²⁷ Bambang Supriyanto, "Pembuktian dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat Pekerja (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial)", *Jurnal Yudisial*, Vol. 12, No. 3, (Desember 2019), h. 267-286

sedangkan penelitian penulis fokus pada satu putusan saja namun dianalisis secara mendalam termasuk dari perspektif fiqh siyasah.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah dengan judul "Konsep Akad Ijarah dalam Hukum Islam dan Relevansinya dengan Perjanjian Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia".²⁸ Penelitian ini mengkaji konsep akad ijarah (sewa-menyewa jasa) dalam hukum Islam dan relevansinya dengan perjanjian kerja dalam hukum positif Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep akad ijarah dalam hukum Islam memiliki banyak kesamaan dengan perjanjian kerja dalam hukum positif Indonesia, antara lain terkait dengan asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, dan asas itikad baik. Namun terdapat perbedaan dalam hal pemutusan akad, di mana dalam hukum Islam pemutusan akad ijarah hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan yang syar'i dan harus disertai dengan pemberian kompensasi yang adil.

Persamaan dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji hubungan kerja dari perspektif hukum Islam, khususnya konsep akad ijarah. Perbedaannya adalah penelitian Nurul Hidayah bersifat konseptual-komparatif antara hukum Islam dan hukum positif, sedangkan penelitian penulis menganalisis putusan konkret dari perspektif fiqh siyasah dengan fokus pada pertimbangan hakim.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Wijaya dengan judul "Disparitas Putusan Hakim dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan

²⁸ Nurul Hidayah, "Konsep Akad Ijarah dalam Hukum Islam dan Relevansinya dengan Perjanjian Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", *Jurnal Hukum Islam*, Vol. 18, No. 1, (Juni 2020), h. 23-44

Hubungan Industrial Indonesia".²⁹ Penelitian ini mengkaji fenomena disparitas atau perbedaan putusan hakim dalam perkara-perkara PHK yang memiliki karakteristik serupa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat disparitas yang cukup signifikan dalam putusan-putusan hakim terkait PHK, baik dalam hal penilaian sah tidaknya PHK maupun dalam penetapan besaran hak-hak pekerja. Faktor-faktor yang menyebabkan disparitas antara lain: perbedaan interpretasi terhadap peraturan perundang-undangan, perbedaan dalam menilai kekuatan alat bukti, dan belum adanya yurisprudensi yang konsisten dari Mahkamah Agung.

Persamaan dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengidentifikasi adanya perbedaan pertimbangan hukum dalam putusan-putusan PHK. Perbedaannya adalah penelitian Andi Wijaya menganalisis banyak putusan secara horizontal (komparatif), sedangkan penelitian penulis menganalisis satu perkara secara vertikal (dari tingkat pertama hingga kasasi) dan menambahkan perspektif fiqh siyasah.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Ramadhan dengan judul "Prinsip-Prinsip Fiqh Siyasah dalam Penyelesaian Sengketa Ekonomi (Studi Kasus Perselisihan Hubungan Industrial)".³⁰ Penelitian ini mengkaji penerapan prinsip-prinsip fiqh siyasah seperti prinsip keadilan (*al-'adalah*), kemaslahatan (*al-maslahah*), dan musyawarah (*al-syura*) dalam

²⁹ Andi Wijaya, "Disparitas Putusan Hakim dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia", *Jurnal Rechtsvinding*, Vol. 10, No. 2, (Agustus 2021), h. 189-208

³⁰ Muhammad Iqbal Ramadhan, "Prinsip-Prinsip Fiqh Siyasah dalam Penyelesaian Sengketa Ekonomi (Studi Kasus Perselisihan Hubungan Industrial)", Disertasi, (Jakarta: Program Doktor Hukum Islam UIN Jakarta, 2022),

penyelesaian sengketa ekonomi termasuk perselisihan hubungan industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip-prinsip fiqh siyasah sangat relevan untuk diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Prinsip keadilan menuntut hakim untuk bersikap objektif dan tidak berpihak, prinsip kemaslahatan menuntut hakim untuk mempertimbangkan kemaslahatan kedua belah pihak, dan prinsip musyawarah menuntut para pihak untuk mengutamakan penyelesaian secara damai.

Persamaan dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan perspektif fiqh siyasah dalam menganalisis perselisihan hubungan industrial. Perbedaannya adalah penelitian Muhammad Iqbal Ramadhan bersifat konseptual dan mengkaji berbagai jenis sengketa ekonomi secara umum, sedangkan penelitian penulis fokus pada analisis putusan konkret mengenai PHK sepihak dengan kajian yang lebih mendalam dan spesifik.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*legal research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji mendefinisikan penelitian hukum normatif sebagai penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau

data sekunder.³¹ Peter Mahmud Marzuki menjelaskan bahwa penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.³²

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan dan menganalisis pertimbangan hakim dalam Putusan MA No. 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang PHK sepihak, kemudian menganalisisnya dari perspektif fiqih siyasah qadha'iyyah. Bambang Sunggono menyatakan bahwa penelitian deskriptif-analitis bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala dalam masyarakat tertentu.

2. Pendekatan Penelitian

Guna memperoleh analisis yang komprehensif terhadap isu hukum yang dikaji, penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan (*approach*) yang lazim digunakan dalam penelitian hukum normatif, antara lain:³³

a. Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*)

Dilakukan dengan menelaah seluruh regulasi yang berkaitan dengan batas usia perkawinan dan isbat nikah. Adapun Undang-Undang dan peraturan yang ada kaitan dengan permasalahan yang dibahas, yaitu:

³¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 13-14

³² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), h. 47

³³ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*, h. 93

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya pasal-pasal yang berkaitan dengan hak asasi manusia dan hak-hak pekerja (Pasal 27, 28D, 28H)
- 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 151-172 tentang Pemutusan Hubungan Kerja
- 3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 4) Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
- 5) Peraturan pelaksana terkait seperti Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, dan Keputusan Menteri yang relevan.

Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis dasar hukum yang digunakan hakim dalam pertimbangannya dan menilai kesesuaian penerapan norma hukum dalam putusan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Pendekatan kasus

Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Dalam penelitian ini, kasus utama yang diteliti adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang PHK sepihak.

Pendekatan kasus digunakan untuk:

- 1) Mengidentifikasi ratio decidendi (alasan hukum) dari putusan
- 2) Menganalisis fakta-fakta hukum yang terungkap dalam persidangan

- 3) Mengkaji argumentasi hukum yang digunakan hakim
- 4) Menelaah bagaimana hakim menerapkan aturan hukum terhadap fakta konkret
- 5) Membandingkan dengan putusan-putusan serupa sebagai pembanding (jika diperlukan)

c. Pendekatan konseptual

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum untuk menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.³⁴

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka menghimpun data yang akurat dan relevan, penelitian ini menerapkan dua teknik pengumpulan data utama, yaitu:

- a. Studi Dokumenter (Data Primer) merupakan teknik pilar utama dalam penelitian ini guna memperoleh sumber data primer. Fokus utama dokumentasi ini adalah Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang PHK sepihak. Dokumen hukum tersebut menjadi objek kajian prinsipil untuk membedah fakta-fakta persidangan serta pertimbangan yuridis majelis hakim.
- b. Tinjauan Pustaka (Data Sekunder). Dalam hal ini Penulis melakukan penelusuran literatur untuk menghimpun data sekunder yang bersifat teoretis dan otoritatif. Proses ini mencakup pengumpulan dan

³⁴ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*, h. 95

penelaahan terhadap: Peraturan Perundang-undangan, dan literatur ilmiah berupa buku-buku teks (*textbooks*), jurnal hukum, dan karya ilmiah yang memiliki relevansi substansial dengan problematika.

4. Prosedur Pengumpulan Data

Setelah menetapkan tahapan penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan penelusuran data secara sistematis berdasarkan petunjuk literatur yang relevan. Prosedur pengumpulan dalam penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa fase berikut:

- a. Penelusuran dan Identifikasi dengan melakukan pelacakan terhadap bahan hukum primer (putusan pengadilan dan regulasi) serta bahan hukum sekunder (buku dan jurnal).
- b. Inventarisasi berbasis relevansi pada bahan hukum yang telah terkumpul kemudian dipilah dan diklasifikasikan berdasarkan tingkat relevansinya terhadap pokok permasalahan yang dikaji dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang PHK sepihak.
- c. Kategorisasi Subtansial dengan pengelompokan bahan hukum berdasarkan pokok bahasan atau klaster teoretis.
- d. Sistematisasi dalam menyusun bahan hukum secara kronologis dan tematik untuk mempermudah proses analisis yuridis pada tahap selanjutnya.³⁵

³⁵ Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 145-147

5. Analisis Data

Data yang telah dihimpun, baik dari literatur kepustakaan maupun dokumen putusan, diolah menggunakan teknik analisis deskriptif normatif. Proses ini dilakukan dengan mengklasifikasikan data berdasarkan variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan, kemudian mendeskripsikannya melalui uraian yang logis, sistematis, dan koheren.

Dalam praktiknya, analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci mengenai pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang PHK sepihak dengan mengujinya berdasarkan norma-norma hukum yang berlaku. Hasil analisis tersebut kemudian disintesis secara kritis untuk menjawab permasalahan penelitian, yang pada akhirnya dilaporkan secara tertulis dalam bentuk tesis yang komprehensif.

H. Sistematika Penulisan

Adapun yang menjadi sistematika dalam penulisan tesis ini adalah:

Bab I Pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penelitian relevan, dan sistematika penulisan.

Bab II landasan teori yang menjelaskan tentang tinjauan umum pemutusan hubungan kerja (PHK), penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan *fiqh siyasah*.

Bab III metode penelitian yang menjelaskan jenis penelitian, pendekatan penelitian, metode pengumpulan data, prosedur pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan yang menjelaskan Gambaran Umum Putusan MA No. 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024, Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian PHK Sepihak dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024 dan Analisis Perspektif Fiqih Siyasah dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024.

Bab V penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

