

**TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PUTUSAN HAKIM
NOMOR 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk TENTANG
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK PADA MASA PANDEMI COVID-19
(Studi Putusan Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang
Bandar Lampung)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar SI Fakultas Syariah

Oleh:

**PUTRI AYU LESTARI
NPM : 1821020360**

Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)

Pembimbing I

: Dr. H. Jayusman, M.Ag.

Pembimbing II

: Anis Sofiana, M.S.I.

**FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2022 M**

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi yang dijelaskan dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemberian uang pesangon pada karyawan di PT. Buana Bara Sejahtera tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana perusahaan hanya membayar sebagian uang pesangon pada karyawan dikarenakan pandemi Covid-19 mengakibatkan kondisi usaha dan keuangan perusahaan tidak berjalan normal dan menimbulkan kerugian bisnis dan uang pesangon yang tidak diberikan secara utuh kepada karyawan. Hal ini menyebabkan pekerja/buruh sangat dirugikan oleh PT. Buana Bara Sejahtera yang tidak memberikan uang pesangon secara utuh.

Rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana pertimbangan hakim terhadap putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19 dan bagaimana tinjauan fiqh siyasah terhadap pertimbangan hakim pada putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pertimbangan hakim terhadap putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19 dan untuk mengetahui tinjauan fiqh siyasah terhadap putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini termasuk penelitian pustaka (*Library Research*). Sumber data berasal dari data primer merupakan putusan hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk, data sekunder berasal dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, putusan hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk, dan fiqh siyasah, sedangkan data tersier berasal dari ensiklopedia hukum Islam, kamus hukum, dan beberapa jurnal hukum. Metode pengumpulan data dilakukan melalui metode kepustakaan dan dokumentasi. Metode pengolahan data dilakukan melalui cara pemeriksaan data (*editing*) dan sistematisasi data, setelah informasi terkumpul maka dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif analisis.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa PT. Buana Bara Sejahtera melakukan pemutusan hubungan kerja karena pandemi Covid-19 mengakibatkan kondisi usaha dan keuangan perusahaan tidak berjalan dengan normal dan menimbulkan kerugian bisnis dan hanya membayar sebagian uang pesangon yang seharusnya pekerja/buruh terima. Hal ini di nilai tidak sesuai dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 Ayat (3) menjelaskan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Ayu Lestari
NPM : 1821020360
Jurusan/Prodi : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang Bandar Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 06 Agustus 2022

Penulis



Putri Ayu Lestari
NPM. 1821020360



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp. (0721)703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang Bandar Lampung)

Nama : Putri Ayu Lestari
NPM : 1821020360
Jurusan : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syari'ah

MENYETUJUI

Untuk dapat dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Jayusman, M.Ag
NIP. 197411062000031002

Pembimbing II

Anis Sofiana, M.S.I.
NIP. 198910252019032009

**Mengetahui
Ketua Jurusan,**

Frenki, M.Si

NIP. 198003152009011017



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp. (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul “**Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang Bandar Lampung)**” disusun oleh **Putri Ayu Lestari, NPM: 1821020360**, Program Studi **Hukum Tata Negara (Siyasah Syar’iyyah)** telah diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Syari’ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung .

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M.H. 


Sekretaris : Arif Fikri, S.H.I., M.Ag. 

Penguji I : Agustina Nurhayati, S.Ag., M.H. 

Penguji II : Dr. H. Jayusman, M.Ag. 

Penguji III : Anis Sofiana, M.S.I. 

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah**


Dr. Efa Rodiah Nur, M.H.
NIP. 196908081993032002

MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (Q.S. An-Nisa': 58)



PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT berkat rahmat, hidayah dan inayahnya, sehingga saya diberikan kelancaran untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan cinta, kasih sayang, motivasi dalam menuntut ilmu serta hormat yang tak terhingga kepada :

Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Hi. Bastari dan Ibunda Hj. Samsidar yang telah mendidik saya dengan segala cinta dan kasihnya kepada saya penuh kesabaran dan ketulusan dalam menemani, menyemangati dengan kelembutan do'a dan kasih sayang berkat do'a dan dukungan motivasi beliau berdualah saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas jerih payahnya dengan kerja kerasnya yang tidak akan pernah terlupakan semoga Allah SWT membalas semua jasa dan pengorbanan tulus Ayah dan Ibu, harapan besar saya semoga skripsi ini menjadi hadiah indah Ayah dan Ibu.

Abangku tersayang Anggi Pratama dan Adikku tersayang Muhammad Iqbal yang selalu memberikan motivasi dan do'anya agar tercapainya cita-cita saya.

Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Putri Ayu Lestari, lahir di Bandar Lampung pada tanggal 26 Mei 2000, merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Dilahirkan dari pasangan Bapak Hi. Bastari dan Ibu Hj. Samsidar. Riwayat pendidikan penulis sebagai berikut :

1. TK Al-Hukama Kelurahan Pengajaran Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung selesai pada tahun 2006.
2. SDN 1 Pengajaran Kelurahan Pengajaran Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung selesai pada tahun 2012.
3. SMPN 18 Bandar Lampung selesai pada tahun 2015.
4. SMAN 4 Bandar Lampung selesai pada tahun 2018.
5. Pada tahun 2018 melanjutkan ke Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan mengambil jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah) di Fakultas Syariah.

Bandar Lampung, 06 Agustus 2022 Penulis,



Putri Ayu Lestari
NPM. 1821020360



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis hanturkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan karunia-Nya berupa nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan tanpa halangan suatu apapun. Tidak lupa Shalawat serta Salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul, “Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang Bandar Lampung)”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan studi pada program strata satu (S1) Program Studi Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Ilmu Syariah dan Hukum. Dalam penyusunan skripsi ini tentu saja tidak terlepas atas bantuan dan dukungan semua pihak, tidak lupa diucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph. D. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menimba Ilmu di kampus tercinta ini.
2. Ibu Dr. Efa Rodiah Nur, M.H. Selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang senantiasa mengayomi mahasiswa-mahasiswanya.
3. Bapak Frenki, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Hukum Tata Negara dan Bapak Fathul Muin, M.H.I. Selaku Sekretaris Jurusan Hukum Tata Negara beserta staff yang telah banyak membantu dalam pengurusan berkas.
4. Bapak Dr. H. Jayusman, M. Ag. Selaku Pembimbing I dan Ibu Anis Sofiana, M.S.I. Selaku Pembimbing II yang selalu meluangkan waktu untuk membantu dan membimbing serta

memberi arahan secara penuh terhadap penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Syariah yang telah memberikan Ilmu yang bermanfaat.
6. Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
7. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, 06 Agustus 2022
Penulis,

Putri Ayu Lestari
NPM. 1821020360



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan SubFokus Penelitian.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
H. Metode Penelitian.....	12
I. Sistematika Pembahasan	15

BAB II LANDASAN TEORI

A. Fiqh Siyasah dan Siyasah Qadha'iyah (Peradilan)	17
1. Pengertian Siyasah	17
2. Siyasah Qadha'iyah (Peradilan)	18
3. Peran Siyasah Qadha'iyah (Peradilan) dalam Islam	24
4. Fungsi Peradilan dalam Siyasah.....	34
B. Teori Pertimbangan Hakim	35
1. Pengertian Dasar Pertimbangan Hakim.....	35
2. Hakim dan Kedudukannya Dalam Peradilan.....	37

3. Pertimbangan Hakim	43
C. Teori Penegakan Hukum	44
D. Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Fiqh Siyasah Qadha'iyah	47
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	47
2. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja	51
3. Dasar-dasar Hubungan Kerja	53
4. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	53
5. Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Di PHK	54
6. Mekanisme dan penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja	58

BAB III DESKRIPSI PUTUSAN

A. Duduk Perkara	63
B. Pertimbangan Hakim	66
C. Amar Putusan	69

BAB IV ANALISIS DATA

A. Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus PHI/2020/PN Tjk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19	73
B. Analisis Fiqh Siyasah Terhadap Pertimbangan Hakim Pada Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Rekomendasi	82

DAFTAR RUJUKAN..... 85

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan mempermudah dalam memahami proposal skripsi ini, perlu kiranya penulis jelaskan istilah-istilah yang digunakan dalam judul ini :

“Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang Bandar Lampung)”.

1. Tinjauan Fiqh Siyasah adalah mengetahui hubungan rakyat dan negara dengan segala bentuk hukum, pengaturan, dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang sejalan dengan syariat Islam yaitu Al-Qur'an dan Hadis untuk mewujudkan kemaslahatan rakyat.¹
2. Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 adalah perusahaan mengeluarkan pekerja atau buruh yang bekerja dalam hubungan kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau pengakhiran hubungan kerja karena terjadinya alasan tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha pada masa pandemi covid-19.²

¹ Wahyu Abdul Jafar, “Fiqh Siyasah Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist,” *Al Ijarah : Jurnal Pemerintahan Dan Politik Islam*, Volume 3 Nomor 1 (2018): 20, <https://doi.org/10.29300/imr.v3i1.2140>.

² Nazifah dan Syarifah Mahila, “Perlindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Volume 21 Nomor 3 (2021): 1112, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1713>.

Berdasarkan penegasan kalimat yang terdapat dalam judul, maka dapat dipahami bahwa makna dari penjelasan judul keseluruhan yaitu, “Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang Bandar Lampung).

B. Latar Belakang Masalah

Di kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari berinteraksi serta bermasyarakat, Allah swt telah menjadikan manusia untuk saling tolong menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara kehidupan pribadi manusia harus bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan keinginannya sehingga manusia disebut makhluk ekonomi, manusia itu sendiri bertindak secara rasional, artinya selalu memperhitungkan sebab akibat sebelum mengambil suatu keputusan dalam memenuhi kebutuhan supaya tidak dirugikan oleh diri sendiri dan orang lain.

Berdasarkan amandemen Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28d ayat (2), yang menyatakan: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*.³ Artinya semua orang berhak untuk bekerja dan memperoleh imbalan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. memasuki perlakuan yang sama dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja yang merupakan kaitan pekerja/buruh dengan pengusaha yang potensi bisa mengakibatkan pembedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pekerja/buruh yang diberhentikan dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan maka pekerja/buruh tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan

³ Pasal 28 Ayat (2) huruf d Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tentang Hubungan Kerja.

secara maksimal untuk pekerja/buruh dan keluarganya.⁴ Sementara, sebagai dampak dari krisis ekonomi secara terus menerus terjadi dan krisis politik yang tidak ketetapan arah sudah membawakan rakyat Indonesia pada degradasi ekonomi yang cukup serius, ditambah dengan persoalan pemerintah yang belum bisa menciptakan peluang lapangan kerja untuk semua angkatan kerja yang terus bertambah setiap tahunnya.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi disebabkan berakhirnya waktu yang sudah ditetapkan pada suatu perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha karena semua pihak yang bersangkutan bersama-sama sudah menyadari dan mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga berupaya masing-masing menyiapkan diri untuk menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dalam pemutusan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keberadaan ini akan memperoleh dampak bagi kedua belah pihak, terlebih untuk pekerja/buruh yang dilihat dari sudut ekonomis memiliki kedudukan yang lemah jika harus dibandingkan dengan pihak pengusaha.⁵ Namun pada kenyataan sering terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut disebabkan tidak terpenuhi hak dan kewajiban semua pekerja/buruh dengan tidak membayar uang pesangon terhadap pekerja/buruh yang dilakukannya pemutusan hubungan kerja sehingga sampai di keputusan pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja adalah berawal hilangnya mata pencaharian, disebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan yang selama ini diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemutusan hubungan kerja adalah kondisi yang sangat

⁴ Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan," *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, Volume 1 Nomor 1 (2010): 77–88, <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385>.

⁵ Nikodemus Maringan, "Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan.," *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Volume 3 Nomor 13 (2015): 1–10.

dihindarkan oleh pekerja/buruh, oleh sebab mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya.⁶

Sehingga dalam perkembangannya memerlukan tindakan yang khusus dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak yang hanya bisa dilakukan di depan sidang Pengadilan setelah Pengadilan yang bersangkutan berusaha dan tidak berhasil mendamaikan kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja pada ketentuan-ketentuan yang keterbatasan walaupun diperbolehkan, akan tetapi dalam Islam tetap dipandang bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah sesuatu yang bertentangan berdasarkan asas-asas Hukum Islam. Dasar hukum dalam Hadis juga dijelaskan mengenai pemberian uang upah apabila seorang telah bekerja pada orang lain sebagaimana dalam Hadis berikut :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخْفَ عَرَفُهُ

“Abdullah bin Umar Ra. Ia berkata: bahwa Rasulullah Saw. Bersabda: Berikanlah upah terhadap pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)⁷

Maksud upah di sini yaitu diartikan sebagai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya para pekerja/buruh yang diterima setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan.

Berdasarkan studi kepustakaan dapat dikatakan bahwa, berakhirnya pemutusan hubungan kerja secara sepihak juga bisa membawakan dampak sosial bagi pekerja/buruh adalah tidak memiliki penghasilan untuk menghidupi keluarganya, menganggur dalam jangka waktu lama, rasa percaya diri sangat berkurang dikarenakan menganggur sudah terlalu lama, serta

⁶ Moh Muslim, "PHK Pada Masa Pandemi Covid-19," *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 23 Nomor 3 (2020): 357-70, <https://www.worldometers.info/coronavirus>.

⁷ Muhammad Nashiruddin Al-Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah Jilid 2* (Yogyakarta: Pustaka Azzam, 2007), 188.

harus berusaha mencari pekerjaan baru. Dampak yang dapat ditimbulkan terjadinya pemutusan hubungan kerja tidak hanya berdampak pada orang-orang yang terkena pemberhentian kerja, akan tetapi juga akan berpengaruh pada karyawan lain yang sedang bekerja disebabkan konsentrasi semua karyawan tidak fokus dalam bekerja. Karyawan menjadi malas dan tidak semangat dan akan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikis karyawan.⁸

Dalam putusan perkara Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk, Hakim memutus perkara ini harus mengikuti asas *ratio decidendi* yang segala putusan Pengadilan yang dijatuhkan harus berdasarkan pertimbangan yang jelas dan cukup.⁹ Sehingga para pihak mengetahui alasan-alasan Majelis Hakim dengan jelas yang dijelaskan di dalam suatu putusan. Pada perkara tersebut telah terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada Perusahaan PT. Buana Bara Sejahtera yang memecat karyawannya karena perusahaan melakukan efisiensi yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 Ayat (3) menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4). Hakim mengabulkan seluruhnya dari gugatan pekerja/buruh lalu perusahaan meminta keringanan kepada hakim untuk membayar sebagian karena perusahaan tidak mampu membayar seluruhnya dan dikabulkan oleh hakim. Perusahaan PT. Buana Bara Sejahtera tidak membayar seluruhnya sesuai peraturan perundang-undangan tetapi hanya membayar sebagian

⁸ Ibid.

⁹ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 888.

yang seharusnya dibayar 2 (dua) kali tetapi hanya dibayar 1 (satu) kali.¹⁰

Latar belakang tersebut dapat ditegaskan bahwa kegiatan penelitian ini membahas mengenai masalah perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak yang terjadi pada putusan hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk di Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang Bandar Lampung pada masa pandemi covid-19, adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut dapat menimbulkan suatu dampak bagi seluruh aspek kehidupan dan tidak sejalan dengan tujuan dari pemutusan hubungan kerja, sehingga penulis tertarik untuk meneliti mengenai Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang Bandar Lampung).

C. Fokus dan SubFokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan penetapan area spesifik yang akan diteliti.¹¹ fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu pada Putusan Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang Bandar Lampung. SubFokus Penelitian dalam penelitian ini yaitu bagaimana tinjauan fiqh siyasah terhadap putusan hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19.

D. Rumusan Masalah

Permasalahan yang diajukan berdasarkan uraian dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

¹⁰ Hasil Data Pra Penelitian, Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk, *Mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*, Pada tanggal 09 Mei 2022.

¹¹ UIN Raden Intan Lampung, *Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa* (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2020), 4.

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam putusan hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19 ?
2. Bagaimana tinjauan Fiqh Siyasah terhadap pertimbangan hakim pada putusan hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19 ?

E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana diketahui bahwa setiap langkah dan usaha dalam bentuk apapun mempunyai suatu tujuan, begitu pula dalam hal ini. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa permasalahan di atas, yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam putusan Pengadilan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui tinjauan Fiqh Siyasah terhadap pertimbangan hakim pada putusan hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19.

F. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah pemikiran, dan keilmuan keislaman pada umumnya civitas Akademik Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung, dan Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah) pada khususnya serta menambah wawasan bagi penulis dengan harapan menjadi stimulus bagi penelitian selanjutnya sehingga proses pengkajian akan terus berlangsung dan akan memperoleh hasil yang maksimal.

2. Kegunaan praktis

Penelitian ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat memenuhi tugas akhir perkuliahan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang ilmu syari'ah pada Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tinjauan pustaka adalah kegiatan yang meliputi mencari, membaca, dan mendengarkan laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang memuat teori-teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.¹² Kajian pustaka pada penelitian ini pada dasarnya untuk mendapatkan gambaran topik yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya sehingga diharapkan tidak adanya pengulangan materi secara mutlak. Seperti beberapa skripsi yang pernah diteliti kaji sebelum pembuatan skripsi diantaranya:

1. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di DKI Jakarta Pada Analisa Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 k/pdt.sus/2010 yang ditulis oleh Choirunisa pada tahun 2018. Yang intinya berisi pada perkara tidak terlihat adanya upaya yang dilakukan perusahaan untuk menghindari PHK serta pemenuhan hak-hak asasi yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia untuk kesejahteraan tenaga kerja yaitu hak untuk bekerja, tanpa diskriminasi, dan membeda-bedakan status sosial pekerja yang mana nantinya bisa menimbulkan perselisihan hubungan kerja dan tidak adanya upaya dari pemerintah dalam melindungi warga negara dari diskriminasi yang dilakukan oleh pihak pengusaha sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan tercederainya hak-hak tenaga kerja.¹³ Perbedaan penelitian ini dengan

¹² *Ibid*, 6.

¹³ Choirunisa, "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di Dki Jakarta (Analisa Putusan Mahkamah Agung

penelitian penulis terletak pada fokus penelitiannya, peneliti terdahulu terfokus pada perlindungan hukum karyawan yang di PHK, sedangkan penulis hanya terfokus pada PHK sepihak hak karyawan yang harus dibayar penuh, persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai PHK.

2. Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Perselisihan PHK Pada Putusan PHK Efisiensi yang ditulis oleh Rizqi Fauzia pada tahun 2017. Yang intinya berisi Pekerja dan atau serikat pekerja kerap menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tak ada pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan bisa dijadikan alasan dilaksanakannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang. Sehingga alangkah sukarnya memprediksi hasil akhir dari sengketa hubungan industrial PHK terkait efisiensi perusahaan dalam tataran praktiknya di Mahkamah Agung RI.¹⁴ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada fokus penelitiannya, peneliti terdahulu terfokus pada tinjauan yuridis, sedangkan penulis hanya terfokus pada tinjauan fiqh siyasah, persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai PHK.
3. Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyasah Pada Pabrik Speaker PT. Bigband yang ditulis oleh Dimas Agung Prayoga pada tahun 2020. Yang intinya berisi dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1998 tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan kearah

Nomor 601 K/Pdt.Sus/2010)" (Skripsi, Program studi Ilmu Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), 88.

¹⁴ Rizqi Fauzia, "Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Perselisihan PHK Pada Putusan PHK Efisiensi" (Skripsi, Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), 5.

pemutusan hubungan kerja yaitu gaji karyawan yang dirumahkan tetap dibayar penuh berdasarkan surat dengan ketentuan tetap membayar upahnya. Mengenai besaran upahnya, hal itu didasarkan pada kesepakatan kedua pihak. Edaran tersebut dengan ketentuan tetap membayar upahnya. Mengenai besaran upahnya, hal itu didasarkan pada kesepakatan kedua pihak. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 151 Ayat (1) ditentukan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadinya pemutusan hubungan kerja karena kalimat furlough condong mendekati dengan aktivitas pemutusan hubungan kerja.¹⁵ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada fokus penelitiannya, peneliti terdahulu terfokus pada furlough/karyawan yang dirumahkan, sedangkan penulis hanya terfokus pada PHK sepihak yang mengalami efisiensi/perusahaan tutup akibat masa pandemi Covid-19, persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai PHK.

4. Tinjauan Fiqh Siyash Dan Hukum Positif Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 Pada PT. Holand Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung yang ditulis oleh Ayu Erza pada tahun 2021. Yang intinya berisi PT. Holand Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung hendaknya melaksanakan dengan tertib aturan pemerintah mengenai hak pekerja perempuan dalam mendapatkan cuti haid seperti yang tertulis di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1.

¹⁵ Dimas Agung Prayoga, “Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyash Pada Pabrik Speaker PT. Bigband” (Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020), 6.

Pemerintah hendaknya lebih mengawasi dengan tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang tidak menerapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1.¹⁶ Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada metode penelitian, peneliti terdahulu menggunakan metode kualitatif sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan, persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai PHK.

5. Tinjauan Fiqh Siyasa Dusturiyah Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Ikatan Pernikahan yang ditulis oleh Delsa Permata Putra pada tahun 2020. Yang intinya berisi apabila seseorang melakukan hubungan pernikahan dalam satu perusahaan tanpa harus melakukan pemutusan hubungan kerja. Karena Islam menganjurkan antara pekerja dan majikan hendaklah saling melindungi satu sama lain tanpa adanya keuntungan sepihak atau salah satu pihak yang merasa dirugikan. Islam tidak melarang terhadap pernikahan satu kantor. Hal ini dilandaskan dalam hukum positif yang berlaku di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan (atau biasa disebut Undang-Undang Perkawinan) serta Kompilasi Hukum Islam (KHI) dengan tidak adanya peraturan mengenai larangan menikah satu kantor.¹⁷ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada fokus penelitiannya, peneliti terdahulu terfokus pada pemutusan hubungan kerja atas alasan ikatan pernikahan, sedangkan penulis hanya terfokus pada

¹⁶ Ayu Erza, "Tinjauan Fiqh Siyasa Dan Hukum Positif Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 Pada PT. Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung" (Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021), 3.

¹⁷ Delsa Permata Putra, "Tinjauan Fiqh Siyasa Dusturiyah Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Ikatan Pernikahan" (Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), 3.

PHK sepihak pada masa pandemi Covid-19, persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai PHK.

H. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah tata cara peneliti untuk mengumpulkan informasi terhadap data yang telah didapatkan.¹⁸ Metodologi adalah pedoman tentang cara peneliti untuk mempelajari, menganalisa, dan memahami pada keadaan yang akan dialami.¹⁹ Bahwa bisa disimpulkan metodologi adalah suatu langkah yang memiliki proses-proses dasar dan berprosedur melalui pendekatan suatu permasalahan dan kemudian langkah selanjutnya yaitu mencari suatu jawaban yang berhubungan dengan permasalahan tersebut.

Menurut Soerjono Soekanto menjelaskan metodologi merupakan unsur yang mutlak dan terdapat di dalam penelitian untuk mengembangkan suatu ilmu pengetahuan,²⁰ Metode memiliki fungsi untuk mendeskripsikan gambaran dalam objek yang akan diteliti berdasarkan data narasumber yang didapati,²¹ sehingga analogi penelitian ini menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Apabila jika dilihat dari penelitian ini berdasarkan jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian *Library Research* (Penelitian Pustaka) yaitu suatu penelitian yang difokuskan terhadap bahasan-bahasan pustakaan yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas, yaitu dengan membaca buku-buku, literature dan menelaah dari

¹⁸ UIN Raden Intan Lampung, *Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa*, UIN Raden Intan Lampung, (Bandar Lampung: 2020), 6.

¹⁹ Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum* (Depok: UI Press, 1986), 6.

²⁰ *Ibid*, 7.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif* (Bandung: Alfabeta, 2009), 77.

berbagai macam teori dan pendapat yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang diteliti tentang Putusan Hakim Nomor 39Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada masa pandemi Covid-19.

Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu penelitian berusaha memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan dari berbagai sumber untuk kemudian di analisis dengan cermat guna memperoleh hasil sebagai kesimpulan dari kajian tentang Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada masa pandemi Covid-19 .

2. Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu bahan-bahan yang mengikat dan terdiri dari ketentuan perundang-undangan yang meliputi Putusan Hakim Pengadilan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk.

b. Data Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang menjelaskan hasil dari literature atau buku-buku yang terkait dengan penelitian ini. Meliputi Undang-Undang Ketenagakerjaan, Putusan Hakim Pengadilan, dan Fiqh Siyasah.

c. Data Tersier

Sumber data tersier yaitu berasal dari Ensiklopedia Hukum Islam, Kamus Hukum, dan beberapa jurnal hukum.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dari sumber data, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Kepustakaan

Teknik kepustakaan merupakan cara yang dilakukan oleh penulis untuk membaca, merangkum, menelaah dan mencatat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini dari literature, buku-buku yang memiliki hubungan dengan pokok permasalahan Fiqh Siyasah Dusturiyah.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan cara yang dilakukan oleh penulis untuk memperoleh dengan mengkaji tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk.

4. Teknik Pengolahan Data

Dari data yang diperoleh seluruhnya kemudian bahan dalam penelitian ini diolah dan dianalisa dengan menggunakan suatu cara pengolahan data yang diantaranya sebagai berikut :

a. Pemeriksaan Data (editing) dimana ini merupakan cara yang dilakukan oleh penulis untuk mengoreksi terkait dengan kelengkapan data yang sudah dikumpulkan, kevaliditasan data yang telah diperoleh tersebut dan relevansinya dari data-data yang diperoleh.

b. Sistematisasi data merupakan cara yang ditempuh oleh penulis dalam menetapkan data yang menurut data atau kerangka sistematika bahasan yang berdasarkan pada kronologi masalah yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penulisan ini menggunakan deskriptif analisis. Deskriptif analisis merupakan teknik analisis data dengan cara menguraikan dan menjelaskan data apa adanya. Dalam hal ini, data yang dikumpulkan adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Hakim Pengadilan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teori fiqh siyasah dusturiyah.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penyusunan skripsi ini, maka pembahasan dalam penelitian ini dikelompokkan dalam beberapa bab yang didalamnya memuat sub-bab pembahasan. Adapun sistematika pembahasan skripsi ini perlu untuk dijabarkan, sebagai berikut :

Bab pertama, membahas mengenai pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

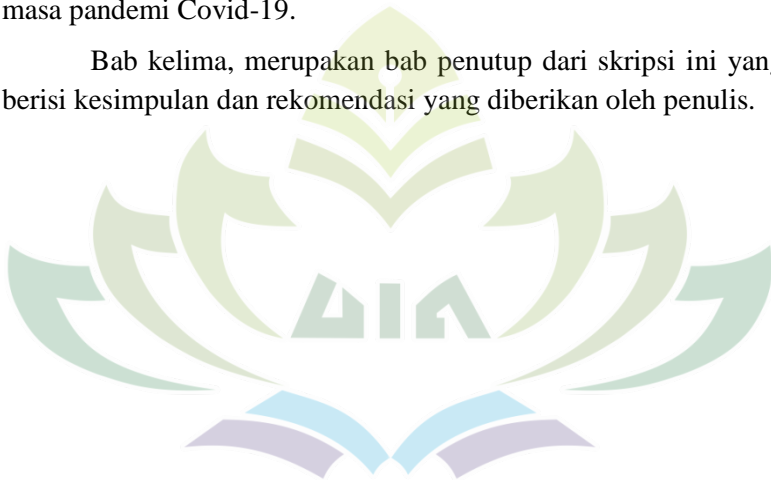
Bab kedua, membahas aspek tinjauan fiqh siyasah terhadap putusan hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19, antara lain: *Pertama*, membahas tentang pengertian siyasah, siyasah qadha'iyah, peran siyasah qadha'iyah (peradilan) dalam Islam, fungsi peradilan dalam siyasah. *Kedua*, membahas tentang pengertian dasar pertimbangan hakim, hakim dan kedudukannya dalam peradilan, pertimbangan hakim. *Ketiga*, membahas tentang teori penegakan hukum. *Keempat*, pengertian pemutusan hubungan kerja dalam fiqh siyasah, ketentuan pemutusan hubungan kerja, dasar-dasar hubungan kerja, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, hak-hak

tenaga kerja yang di PHK, mekanisme dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

Bab ketiga, memuat tentang deskripsi putusan mengenai duduk perkara, pertimbangan hakim, dan amar putusan

Bab keempat, merupakan pembahasan inti dari penulisan skripsi. *Pertama*, membahas mengenai pertimbangan hakim dalam putusan hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19. *Kedua*, membahas tentang tinjauan fiqh siyasah terhadap putusan hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19.

Bab kelima, merupakan bab penutup dari skripsi ini yang berisi kesimpulan dan rekomendasi yang diberikan oleh penulis.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Fiqh Siyasah dan Siyasah Qadha'iyah (Peradilan)

1. Pengertian Siyasah

Istilah siyasi, diambil dari bahasa Arab yang membawa arti mengatur, mengurus, mengendalikan urusan negara, memperbaiki keadaan dan urusan manusia serta mengatur urusan sebuah negeri ia berasal dari kata sasa, yasusu dan kemudian menjadi siyasah. Siyâsah pada mulanya merupakan sesuatu usaha atau ikhtiar untuk mencapai atau menyelesaikan sesuatu masalah ia juga bermaksud suatu kepengurusan yang berkaitan dengan pemerintahan seperti para penguasa mengatur dan mengurus rakyat untuk mewujudkan kemaslahatan dan juga mengatur urusan kehidupan masyarakat.²²

Fiqh siyasah merupakan salah satu aspek hukum Islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan bagi manusia itu sendiri. Dalam fiqh siyasah ini, ulama mujtahid menggali sumber-sumber hukum Islam, yang terkandung didalamnya dalam hubungannya dengan kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Prinsipnya definisi-definisi tersebut mengandung persamaan. Siyasah berkaitan dengan mengatur dan mengurus manusia dalam hidup bermasyarakat dan bernegara dengan membimbing mereka kepada kemaslahatan dan menjauhinya dari kemudharatan.²³

²² Muhammad Hasbi Umar, "Hukum Menjual Hak Suara Pada Pemilu pada Dalam Perspektif Fiqh Siyasi," *Al-adalah: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, Volume 12 Nomor 2 (2018): 34-59.

²³ Wahyu Saman Hudi, "Analisis Hak Asasi Manusia dan Fiqh Siyasah Terhadap Kepemimpinan Transgender," (Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), 45.

Secara terminologi, Abdul Wahab Khallaf mendefinisikan bahwa Siyasah peraturan yang diciptakan untuk memelihara ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur keadaan. Louis Ma'uf memberikan batasan bahwa Siyasah adalah membuat maslahat manusia dengan membimbing mereka ke jalan keselamatan. Sedangkan Ibn Manzhur mendefinisikan Siyasah sebagai mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara yang mengantarkan manusia kepada kemaslahatan.²⁴ Penulisan kamus Al-Munjid mendefinisikan siyasah adalah membuat kemaslahatan manusia dengan membimbing mereka ke jalan yang menyelamatkan. Siyasah juga berarti ilmu pemerintahan untuk mengendalikan tugas dalam negeri dan luar negeri, serta kemasayarakatan, yakni mengatur kehidupan atas dasar keadilan dan istiqomah.²⁵

Berdasarkan beberapa arti di atas, dapat dikatakan bahwa siyasah berarti penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan karena dalam penyelenggaraan negara itu sudah pasti ada unsur mengendalikan, mengatur, memerintah, mengurus, mengelolah, melaksanakan administrasi, dan membuat kebijaksanaan dalam hubungannya dengan kehidupan masyarakat. Siyasah yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadis Nabi dikenal dengan istilah Siyasah syar'iyah yakni Siyasah yang dihasilkan oleh pemikiran manusia yang berdasarkan etika, agama, dan moral dengan memperhatikan prinsip-prinsip umum syari'at dalam mengatur hidup manusia bermasyarakat dan bernegara. Siyasah syar'iyah disebut juga politik ketatanegaraan yang bersifat syar'i.

2. Siyasah Qadha'iyah (Peradilan)

Lembaga peradilan dalam fiqh siyasah dikenal dengan Qadha'iyah yang berasal dari kata al-qadha yaitu lembaga peradilan yang dibentuk untuk menangani kasus-kasus yang

²⁴ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2016), 4.

²⁵ *Ibid*, 22.

membutuhkan putusan berdasarkan hukum Islam. Menurut ilmu bahasa arti qada antara lain menyelesaikan, menunaikan, dan memutuskan hukum atau membuat suatu ketetapan. Makna yang terakhir inilah yang digunakan dalam konteks ini. Sedangkan dari segi istilah ahli fiqh, qadaberarti lembaga hukum dan perkataan yang harus dituruti yang diucapkan oleh seseorang yang mempunyai wilayah umum atau menerangkan hukum agama atas dasar mengharuskan orang mengikutinya.²⁶

Menurut Muhammad Salam Madkur, qada disebut hakim karena dia melarang pelaku dari perbuatan tidak adil karena adanya berbagai pengertian dari kata qadâ` itu, maka ia bisa digunakan dalam arti memutuskan perselisihan oleh hakim. Orang yang melakukannya disebut qadhi. Menurut para ahli fiqh, terminologi syariat dari kata qada adalah memutuskan perselisihan dan menghindarkan perbedaan serta konflik-konflik. Dengan definisi tersebut di atas dapat dikatakan bahwa tugas qada (lembaga peradilan) adalah menampakkan hukum agama, bukan menetapkan suatu hukum, karena hukum telah ada dalam hal yang dihadapi oleh hakim. Hakim hanya menerapkannya ke alam nyata, bukan menetapkan sesuatu yang belum ada.²⁷

Menurut Al-Mawardi ada beberapa syarat yang harus di penuhi oleh seorang qodhi (hakim) yaitu laki-laki, berakal, memiliki kecerdasan yang dapat menjauhkan dirinya dari kelalaian, merdeka, adil, sehat pendengaran dan pengelihatatan dan memiliki pengetahuan yang luas tentang syariah. Jabatan hakim merupakan kedudukan yang berada dibawah khalifah. Yaitu suatu lembaga yang tersedia untuk tujuan menyelesaikan gugatan serta memutuskan perselisihan dan pertikaian. Oleh karena itulah, jabatan hakim pada hakikatnya merupakan bagian dari tugas khalifah tetapi, untuk

²⁶ Saiful Aziz, "Posisi Lembaga Peradilan Dalam Sistem Pengembangan Hukum Islam," (Skripsi, Program Studi Agama Islam Universitas Wahid Hasyim Semarang, 2016), 30.

²⁷ *Ibid.*

meringankan tugasnya yang sangat banyak, maka seorang khalifah boleh atau berwenang mengangkat seorang qadhi yang secara khusus menangani tugas peradilan. karena itulah, jabatan qadhi berada langsung di bawah khalifah. Artinya, khalifah sendiri yang bertugas mengawasinya, sehingga lembaga peradilan yang terdiri para qadhi bertanggung jawab secara langsung kepada khalifah. Bahkan apabila para qadhi yang berada dalam lembaga peradilan tersebut tidak dapat menyelesaikan suatu persoalan, maka khalifahlah yang wajib menanganinya. Hal inilah yang terjadi pada awal permulaan Islam, yaitu para khalifah melaksanakan sendiri jabatan qadhi.²⁸

Sedangkan tugas dan wewenang al-qadha adalah:

- a. Menyelesaikan persengketaan baik secara damai maupun secara paksa
- b. Membebaskan orang-orang yang tidak bersalah dari sanksi dan hukuman, memberatkan sanksi kepada orang yang bersalah baik dengan pengakuan maupun sumpah
- c. Menetapkan penguasaan harta benda orang-orang yang tidak bisa menguasai diri sendiri karena gila, anak-anak atau idiot
- d. Mengawasi waktu dengan memelihara prinsip-prinsipnya dan mengembangkan cabang-cabangnya
- e. Melaksanakan wasiat dari orang yang berwasiat sesuai dengan syariah
- f. Menikahkan janda dengan orang yang sederajat jika tidak ada wali dan menghendaki menikah
- g. Melaksanakan hukuman bagi para terdakwa
- h. Mengawasi pegawai demi kemaslahatan mereka

²⁸ Rusdin, "Studi Komparatif Kekuasaan Dalam Perspektif Hukum Tata Negara Indonesia dan Hukum Tata Negara Islam" (Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018), 34-56.

- i. Meneliti para sanksi dan sekretarisnya serta menentukan penggantinya
- j. Menegakkan persamaan di depan hukum antara yang kuat dan lemah, bangsawan maupun rakyat biasa.²⁹

Tujuan awal pembentukan kekuasaan dalam sebuah negara adalah untuk mewujudkan kemaslahatan untuk rakyat sehingga tidak sepatutnya kekuasaan apapun menggunakan kewenangan untuk melakukan pelanggaran atau kezaliman terhadap hak-hak rakyat. Untuk itu lembaga peradilan dibentuk untuk melakukan kontrol atau pengawasan terhadap penguasa dan mengadili kezaliman yang dilakukan oleh penguasa terhadap rakyatnya termasuk dalam perbuatan kebijakan-kebijakan politik.

Merujuk pada kaidah fiqh yang digunakan dalam bidang kajian fiqh siyasah yakni adalah sebuah kaidah. Kaidah ini pada dasarnya melatakkkan kemaslahatan sebagai ujung dari seluruh kebijakan atau hubungan dengan rakyat yang dipimpnnya jika ditarik lebih jauh pembentukan sebuah negara pun sebenarnya adalah dengan tujuan kemaslahatan bagi umat manusia baik dunia maupun akhirat.³⁰

Negara merupakan alat untuk menerapkan dan mempertahankan nilai-nilai ajaran Islam agar lebih efektif dalam kehidupan manusia, disamping itu negara juga didirikan untuk menanggulangi manusia dari kesewenang-wenangan satu orang atau golongan terhadap orang atau golongan lain, dikarenakan negara mempunyai kekuatan dan kekuasaan agar peraturan-peraturan yang dibuat dapat dipatuhi sejauh tidak bertentangan dengan ajara agama Islam itu sendiri.

Penegakan keadilan dalam kehidupan bermasyarakat memiliki arti penting dalam salah satu upaya membangun

²⁹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2016), 183.

³⁰ Akhmad Mujahidin, "Peran Negara Dalam Hisbah," *Jurnal Al-Iqtishad*, Volume 4 Nomor 1 (2012): 121.

peradaban bangsa yang tinggi dan bermartabat tidak akan maju peradaban dari suatu bangsa apabila tidak didasarkan atas peri kehidupan berkeadilan. Keadilan adalah tujuan akhir dari sebuah sistem hukum terkait dengan fungsi sistem hukum sebagai sarana untuk mendistribusikan dan memelihara suatu lokasi nilai-nilai dalam masyarakat yang dinamakan suatu pandangan kebenaran yang secara umum menuju pada sebuah keadilan.³¹

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا ﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (Q.S. An-Nisa’: 58)

Lembaga peradilan Islam dapat berfungsi memutuskan perselisihan atau sengketa dalam kehidupan berdemokrasi negara modern hal tersebut tertuang dalam ayat di atas. Sebagai lembaga negara yang ditugaskan untuk menyelesaikan sengketa dan memutuskan setiap perkara dengan adil, maka peradilan berfungsi untuk menciptakan ketentraman masyarakat yang dibina melalui tegaknya hukum. Peradilan Islam bertujuan pokok untuk menciptakan kemaslahatan umat dengan tegaknya hukum Islam, untuk terwujudnya hal tersebut peradilan Islam memiliki tugas pokok:

³¹ Ismail Rumadan, “Peran Lembaga Peradilan Sebagai Institusi Penegak Hukum Dalam Menegakkan Keadilan Bagi Terwujudnya Perdamaian,” *Jurnal Recht Viding*, Volume 6 Nomor 1 (2017): 70.

- a. Mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa
- b. Menetapkan sanksi dan menerapkan kepada para pelaku perbuatan yang melanggar hukum
- c. Terciptanya amar ma'ruf nahi munkar
- d. Dapat melindungi jiwa, harta dan kehormatan masyarakat
- e. Menciptakan kemaslahatan umat dengan tetap tegak berdiri hukum Islam.

Penjelasan yang sama juga disampaikan oleh penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa peradilan Islam bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan umat dengan tetap tegaknya hukum Islam. Karena itu peradilan Islam mempunyai tugas pokok:

- a. Mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa
- b. Menetapkan sanksi dan menerapkan kepada para pelaku perbuatan yang melanggar hukum³²

Syariat Islam yang diperjelas dengan fiqh mengatur permasalahan hukum secara cukup detail, dalam bentuk aturan-aturan yang dijadikan sebagai pegangan oleh umat Islam dalam menyelesaikan problematika yang muncul berhubungan dengan masalah hukum. Namun karena kepastian aturan tersebut maka sering kali problematika yang muncul tidak diselesaikan dengan tuntas. Padahal hukum modern menuntut untuk mewujudkan sumber atau landasan hukum yang formal di setiap negara sebagai rujukan dalam penyelesaian setiap permasalahan yang muncul.³³

Begitu juga hukum Islam baik yang berbentuk maupun fiqh dituntut untuk di formulasikan dalam bentuk kodifikasi hukum atau undang-undang agar mempunyai kekuatan hukum yang bisa mengikat setiap orang yang berkaitan dengan

³² Saiful Aziz, "Posisi Lembaga Peradilan Dalam Sistem Pengembangan Hukum Islam" (Skripsi, Program Studi Agama Islam Universitas Wahid Hasyim Semarang, 2016), 50.

³³ Marzuki, *Dimensi Hukum Islam Dalam Sistem Hukum Nasional* (Jakarta: Graha Insani Press, 2019), 10.

hukum. Hukum Islam yang berlaku secara formal yuridis adalah hukum Islam yang mengatur hubungan manusia dengan manusia lain dan mengatur hubungan manusia dengan benda di dalam masyarakat yang disebut dengan istilah muamalah hukum Islam menjadi hukum positif karena dirujuk melalui peraturan perundang-undangan, hukum Islam yang berlaku secara formal yuridis ini memerlukan bantuan penyelenggara negara.

3. Peran Siyasaḥ Qadha'iyah (Peradilan) dalam Islam

Peradilan memiliki peranan yang sangat penting penting maka sunnah Nabi SAW menampilkan hadist-hadist yang banyak memalingkan orang dari qadla³⁴ dan menjauhkan dari padanya, dengan tujuan menjauhkan orang-orang yang menginginkan mencampuri urusan ini, padahal ia bukan ahlinya, baik itu orang alim yang menyelewengkan atau orang bodoh yang tidak memiliki kemampuan secara baik menerapkan keputusan-keputusan hukumnya atas kasus-kasus yang terjadi. Bahwa sayyidah Aisyah berkata: “Aku pernah mendengar Rasulullah SAW bersabda pada hari kiamat nanti, Qaḍi (hakim) yang adil akan di bawa, kemudian karena beratnya pemeriksaan, ia menghayal, (alangkah baiknya kalau seandainya) ia tidak pernah memutuskan hukum diantara dua orang (yang berselisih) tentang sebiji buah sama sekali, dan lain sebagainya dari hadits-hadits dan aṣar-aṣar yang menakutkan (orang berkecimpung didalam) peradilan.³⁴

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tugas peradilan dalam menetapkan hukum agama tidak tepat karena hukum itu sebenarnya telah ada dan hakim tinggal menemukan dan melaksanakannya. Disinilah letak perbedaan hukum Islam dengan hukum umum dimana hukum Islam itu (syariah) telah ada sebelum manusia ada sedangkan hukum umum baru ada setelah manusia ada. Jadi hakim dalam hal ini

³⁴ Saiful Aziz, “Posisi Lembaga Peradilan Dalam Sistem Pengembangan Hukum Islam” (Skripsi, Program Studi Agama Islam Universitas Wahid Hasyim Semarang, 2016), 15.

hanya menerapkan hukum yang ada itu dalam kehidupan bukan menetapkan sesuatu yang belum ada.³⁵

Peradilan memiliki hukum yang bersumber dari Allah SWT, hal itu sesuai dengan firman Allah dalam Surat Sad ayat 26:

يَسْأَلُونَكَ عَنِ الَّذِينَ يَخْلَفُونَ فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَى فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَخْلَفُونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

“(Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan”. (Q.S. Sad: 26)

Firman Allah SWT dalam Surat Al-Ma’idah ayat 49 yang berbunyi:

وَأَنِ احْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَاحْذَرْهُمْ أَنْ يَفْتِنُوكَ عَنْ بَعْضِ مَا أَنزَلَ اللَّهُ إِلَيْكَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَاعْلَمُوا أَنَّمَا يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُصِيبَهُمْ بِبَعْضِ ذُنُوبِهِمْ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ النَّاسِ لَفَاسِقُونَ ﴿٤٩﴾

“Hendaklah engkau memutuskan (urusan) di antara mereka menurut aturan yang diturunkan Allah dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu mereka. Waspadailah mereka

³⁵ Basiq Djalil, *Peradilan Islam* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2007), 2.

agar mereka tidak dapat memperdayakan engkau untuk meninggalkan sebagian apa yang telah diturunkan Allah kepadamu. Jika mereka berpaling (dari hukum yang telah diturunkan Allah), ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah berkehendak menimpakan musibah kepada mereka disebabkan sebagian dosa-dosa mereka. Sesungguhnya banyak dari manusia adalah orang-orang yang fasik". (Q.S. Al-Ma'idah: 49)

Lembaga peradilan memiliki rukun-rukun yang harus ada yaitu:

- a. Hakim, yaitu orang yang diangkat oleh penguasa untuk menyelesaikan dakwaan-dakwaan karena penguasa tidak mampu menyelesaikan sendiri semua tugas itu
- b. Hukum, suatu keputusan produk qahdi untuk menyelesaikan perselisihan dan memutuskan persengkataan
- c. Al-Mahkum bih, yaitu hak kalau pada qahdi al-ilzam yaitu penatapan qahdi atas tergugat dengan memenuhi tuntutan penggugat apa yang menjadi haknya sedangkan qahdi al tarki (penolakan) yaitu penolakan atas gugatannya
- d. Al-Mahkum alaih yaitu orang yang dijatuhi putusan atasnya
- e. Al-Mahkum lah yaitu penggugat suatu hak yang merupakan hak manusia semata-mata.³⁶

Ada tiga institusi yang berhak menjadi qadhi menurut Ibnu Farhun dalam kitab Tabshiratul Hukkam seperti di kutip oleh T.M. Hasbi ash Shiddieqy.³⁷ Ketiga institusi itu antara lain:

³⁶ Alaidin Kato, *Sejarah Peradilan Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 13-14.

³⁷ Rusdin, "Studi Komparatif Kekuasaan Dalam Perspektif Hukum Tata Negara Indonesia dan Hukum Tata Negara Islam" (Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara Universitas Islam Raden Intan Lampung, 2018), 46-70.

a. Kekuasaan khalifah

Berkaitan dengan tugasnya untuk menjalankan hukum dan memutuskan perkara, seorang khalifah wajib memiliki keahlian dalam menyelesaikan perkara atau peradilan, selain keahlian-keahlian lain yang disyaratkan baginya sebagai kepala negara. Hal ini karena kepala negara berwenang atas segala urusan yang ada di negara yang menjadi wilayah kekuasaannya. Sehingga ia juga berkewajiban menangani seluruh masalah yang tidak dapat ditangani oleh qadhi yang disebabkan karena lemahnya kemampuan mereka untuk menanganinya atau keseganan mereka karena menghadapi pihak tertuduh. Wewenang ini biasanya diberikan kepada seorang pejabat madzhalim. Oleh karena itu, biasanya pula, dalam sistem kenegaraan Islam seorang kepala negara merangkap sebagai pejabat madzhalim.

b. Kekuasaan wizarah

Menurut sebagian ulama, seorang kepala negara boleh menyerahkan sebagian atau segala macam tanggung jawab kepada wazir. Atau dengan kata lain seluruh yang dilakukan oleh kepala negara, boleh pula

dilakukan oleh wazir, kecuali tiga perkara, yaitu:

- 1) Memberi mandat kekuasaan kepala negara kepada seseorang yang pantas menurutnya
- 2) Mengangkat pejabat-pejabat institusi pemerintah, misalnya menetapkan wiliyatul'ahdi (putera mahkota)
- 3) Kepala negara dapat memberhentikan seluruh pejabat, termasuk para pejabat yang diangkat oleh wazir. Salah satu tanggung jawab yang dapat diserahkan kepada wazir adalah mengangkat seorang qadhi dengan suatu syarat ia memiliki keahlian dalam hal kehakiman.

- c. Kekuasaan imarah (penguasa daerah, gubernur, atau bupati)

Jabatan yang diberikan kepada seorang umarah ada dua macam, yaitu:

- 1) Jabatan dengan wewenang umum yang dipegang oleh seorang tafwidz (Menteri dan Gubernur). Ada dua macam wewenang, yaitu:
 - a. Mendapatkan hak penuh oleh khalifah, sehingga oleh menangani seluruh persoalan dalam negeri
 - b. Boleh memutuskan hukum dan menangani masalah peradilan
- 2) Jabatan dengan wewenang khusus dan terbatas yang dipegang oleh seorang tanfiz (menteri eksekutif). Ia hanya berperan sebagai mediator antara khalifah, rakyat, dan para gubernur, sehingga wewenangnya hanya terbatas pada menjalankan perintah dan kebijakan khalifah, yaitu yang biasanya meliputi:
 - a. Mengatur ketentaraan
 - b. Menyusun kebijakan bagi rakyat, memelihara keamanan, serta menciptakan ketenteraman dalam rangka memimpin dan menjaga kepentingan rakyat.

Secara garis besar, kekuasaan kehakiman dalam hukum tata negara Islam dilaksanakan oleh dua lembaga peradilan sebagai berikut:³⁸

- a. Peradilan Madzalim

Peradilan Madzalim merupakan lembaga peradilan yang menangani masalah kezaliman penguasa beserta keluarganya terhadap hak-hak rakyat. Oleh karena itu, dengan adanya peradilan Madzalim ini diharapkan hak-hak rakyat dapat dilindungi, serta sengketa yang terjadi

³⁸ *Ibid.*

diantara para penguasa dengan rakyat dapat segera diselesaikan yang dimaksud dengan penguasa disini adalah seluruh jajaran pemerintahan mulai dari pejabat tertinggi sampai rendah, peradilan Madzalim ini sudah ada sejak masa jahiliyah, yang muncul setelah terjadinya persengketaan antara Ash Ibnu Wa'il dengan seorang lelaki dari penduduk Zahid, sebuah daerah di tanah Yaman.

Adapun tugas dan wewenang majelis Madzalim adalah:

- 1) Menangani pelanggaran pejabat pemerintah atas rakyat, untuk kemudian memberikan catatan yang bukruk baginya. Bahwa mereka telah melakukan penindasan dan memperlakukan tidak adil terhadap rakyat
- 2) Menangani tindakan-tindakan para pejabat yang mengambil harta (dari rakyat). Untuk menanganinya, (melihat) kembali pada undang-undang yang adil di dalam catatan atau pembukuan negara untuk kepentingan rakyat
- 3) Bertugas sebagai pencatat pembukuan administrasi negara. Hal ini karena mereka adalah orang-orang yang mendapatkan kepercayaan dari kaum mukminin untuk mencatat kepemilikan harta (kaum muslimin)
- 4) Menerima pengaduan para penerima gaji atas penyunatan gaji mereka atau keterlambatan pemberian gaji itu kepada mereka
- 5) Mengembalikan harta yang dirampas dan dikorupsi oleh pejabat. Hal ini ada dua macam, yaitu sebagai berikut: pertama, perampasan dan korupsi yang dilakukan oleh pejabat negara, seperti harta yang dirampas dari pemiliknya oleh pejabat negara karena keinginannya untuk mendapatkan harta itu atau karena tindakan kesewenangannya terhadap pemiliknya itu. Kedua, tanah/harta yang dikuasai dengan paksa oleh

orang-orang yang kuat dan mereka menggunakan tanah itu seakan-akan sebagai pemiliknya.

- 6) Mengawasi harta wakaf. Bentuk wakaf ada dua macam: wakaf umum dan wakaf khusus. Untuk wakaf umum, ia dapat memeriksanya tanpa terlebih dahulu menerima pengaduan. Adapun untuk wakaf khusus, penanganan masalahnya bergantung pada adanya pengaduan pihak pemberi wakaf atau menerima yang berhak menerima wakaf itu saat terjadi persengketaan karena kasus seperti ini berkaitan dengan lawan kasus tertentu.
- 7) Menangani kasus yang tidak mampu ditangani oleh para qadhi, yang disebabkan lemahnya kemampuan mereka untuk menanganinya atau keseganan mereka menghadapi pihak tertuduh
- 8) Menangani kasus-kasus pelanggaran kepentingan umum yang sulit ditangani oleh pejabat biasa, seperti tindakan berbuat mungkar secara terang-terangan yang sulit diberantas, tindakan mengganggu kelancaran dan keamanan lalu lintas yang sulit dicegah, dan tindakan menahan hak orang lain yang sulit diminta
- 9) Memperhatikan pelaksanaan ibadah-ibadah yang lahiriah, seperti pelaksanaan shalat hari Jumat, shalat hari raya, ibadah haji, dan jihad
- 10) Menangani kasus penrtengkaran dan memberikan keputusan hukum bagi pihak yang bersengketa.

b. Qadhi al-Qudha

Tugas utama dari Qadhi al-Qudha adalah mengawasi, mengangkat, dan memecat para qadhi serta meninjau keputusan-keputusan yang mereka keluarkan akan tetapi, seiring dengan perkembangan zaman, yaitu dimulai pada masa pemerintahan Abbasiyah, Qadhi al-Qudha pun berkembang menjadi Qadhi al-Askar (Hakim Militer). Qadhi al-Askar ini bertugas menyelesaikan permasalahan yang

terjadi di lingkungan militer. Adapun tugas dan wewenang pejabat Qadhi al-Qudha adalah:

- 1) Menyelesaikan persengetaan dan permusuhan, baik dengan penyelesaian secara damai dan dengan suka rela, maupun dengan paksaan melalui kekuatan hukum yang memaksa pihak yang sedang bersengketa itu untuk dijalankan
- 2) Meminta suatu hak dari pihak yang menahan hak orang lain, kemudian menyampaikannya kepada pihak yang berhak setelah diketahui kepastian hukum itu merupakan haknya, melalui dua jalan: pengakuan atau adanya bukti
- 3) Menjadi wali atas orang yang dilarang untuk bertransaksi sendirian, seperti karena gila atau masih kanak-kanak, dan membatasi tindakan orang yang menurut kebijakan perlu dibatasi, seperti karena kebodohnya, atau tidak dapat memelihara harta milik orang, serta meluruskan pelaksanaan transaksi orang seperti itu
- 4) Menangani harta wakaf dengan menjaga harta dasarnya dan mengembangkan cabangnya serta mengumpulkan dan membagikan hasilnya kepada yang berhak. Jika dalam harta wakaf itu ada pihak yang berhak untuk mengurusnya, qadhi harus menjaganya, sedangkan jika tidak ada, qadhi harus mengurusnya. Hal ini jika karena harta wakaf itu milik umum, ia tidak dapat menjadi hak khusus bagi segelintir orang dan ia boleh mengubahnya menjadi milik umum, meskipun diperuntukkan untuk kalangan terbatas.
- 5) Melaksanakan wasiat berdasarkan syarat pihak yang memberikan wasiat dalam perkara yang diperbolehkan oleh syariat dan tidak dilarang. Jika wasiat itu bagi orang-orang tertentu, pelaksanaannya adalah dengan menyerahkannya kepada orang-orang itu. Jika wasiat itu bagi orang-orang yang memiliki sifat tertentu, pelaksanaannya adalah dengan menentukan individu-

individu yang berhak melalui ijtihadnya dan menyerahkannya kepada orang-orang yang berhak menurut ijtihadnya. Jika ada pihak yang diserahkan untuk melaksanakan wasiat itu, ia menyerahkannya kepada orang itu, sedangkan jika tidak ada, ia harus melaksanakannya

- 6) Menikahkan para wanita janda dengan orang-orang yang sekufu (setingkat statusnya), jika mereka tidak memiliki wali nikah saat mereka akan menikah. Sementara itu, Abu Hanifah tidak menjadikan hal ini sebagai bagian dari hak qadhi (hakim) karena ia membolehkan wanita janda untuk menikahkan dirinya sendiri
- 7) Melaksanakan hukum had atas pihak-pihak yang seharusnya dijatuhi hukum itu. Jika hal itu adalah bagian dari hak-hak Allah, ia berhak menangani proses hukumnya sendiri tanpa menunggu adanya pihak yang mengajukan tuntutan dan pengaduan jika kejahatan itu telah terbukti dengan pengakuan atau adanya bukti kuat. Adapun jika masalah itu adalah bagian dari hak-hak manusia, pelaksanaannya menunggu adanya tuntutan dari pihak yang berhak. Abu Hanifah berkata, “Ia tidak dapat melaksanakannya kecuali dengan adanya pengajuan tuntutan dari pihak yang menuntut.” Memeriksa kemaslahatan wilayah tugasnya, seperti mencegah terjadinya kejahatan di jalan-jalan dan padang pasir, serta membongkar bangunan yang tidak layak dibangun atau dipertahankan kebedaannya. Ia boleh menangani hal ini meskipun tidak ada pihak yang menuntut. Abu Hanifah berkata bahwa tidak boleh menangani hal itu kecuali jika ada pihak yang mengajukan tuntutan. Akan tetapi, masalah tersebut adalah bagian dari hak-hak Allah yang padanya pihak yang dirugikan dan yang tidak dirugikan mempunyai hak yang sama, sehingga wewenang qadhi untuk menangani masalah itu menjadi lebih legal

- 8) Memeriksa saksi-saksinya serta para pembantunya dan memilih wakilwakilnya serta mengakui dan mengandalkan mereka jika mereka berlaku benar dan lurus, serta mengalihkan dan mengganti mereka jika tampak cacat dan berkhianat. Jika ia tidak mampu menyelesaikan masalah yang ia hadapi, pejabat yang mengangkatnya dapat melakukan salah satu dari dua pilihan ini : ia dapat mengantikanya dengan orang yang lebih kuat dan lebih kapabel atau ia dapat memperkerjakan orang lain untuk membantunya sehingga dengan adanya bantuannya itu ia lebih kuat dan lebih berani dalam membuat keputusan.
- 9) Menyejajarkan dalam menangani masalah hukum manusia antara pihak yang lemah dan pihak yang kuat, dan bersikap adil dalam menetapkan keputusan antara pihak yang terhormat dan orang biasa, dan tidak mengikuti hawa nafsunya dalam mengurangi hak orang yang berhak atau condong pada kebatilan.

Pada hakekatnya, Qadhi al-Qudha dan peradilan Madzalim merupakan lembaga yang berada di bawah satu atap kekuasaan kehakiman (kekuasaan peradilan). Namun, kedudukannya mempunyai wilayah kerja yang berbeda. Peradilan Madzalim bertugas dan berwenang menangani permasalahan peradilan yang dilakukan oleh para penguasa atau pejabat negara, permasalahan penguasa dengan rakyat, dan hal-hal lain yang berkenaan dengan administrasi Negara (seperti inventaris Negara dan pengelolaan gaji). Serta mengawasi jalannya ibadah-ibadah pokok yang menjadi hak Allah (seperti shalat berjama"ah, shalat jum"at, shalat hari raya, ibadah haji, dan jihad). Sedangkan Qadhi al-Qudha pada awalnya merupakan peradilan pengawasan hakim. Akan tetapi, berkembang menjadi peradilan yang menangani masalah-masalah peradilan yang terjadi pada rakyat. Misalnya, perkawinan dan perdata.

Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan struktural yang sejajar antara Peradilan Madzalim dengan Qadhi al-Qudhaakan tetapi, apabila Qadhi al-Qudha tidak dapat menyelesaikan suatu perkara, maka Peradilan Madzalim yang bertugas dan berwenang menyelesaikannya. Sehingga diperoleh suatu kesimpulan bahwa peradilan Madzalim merupakan peradilan tingkat banding dan tingkat terakhir dalam susunan peradilan Islam.

4. Fungsi Peradilan dalam Siyasah

Sebagai lembaga negara yang ditugaskan untuk menyelesaikan dan menuntaskan setiap perkara dengan adil maka peradilan berfungsi untuk menciptakan ketertiban dan ketentraman masyarakat yang dibina melalui tegaknya hukum. Pembentukan lembaga peradilan dalam siyasah dimaksudkan untuk merealisasi ditengah kehidupan masyarakat telah disebutkan bahwa suatu negara, lembaga peradilan untuk menegakkan hukum di wilayah kekuasaan negara atau sebagai media untuk mengimplementasikan ajaran Islam dibidang penegakkan dan perlindungan hukum. Didalam al-quran disebutkan beberapa ayat yang mengatur tentang keadilan dan penegakkan hukum dalam siyasah, diantaranya:

﴿ يَتَىٰهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُتُبُوا قَوَّامِينَ بَآلْقِسْطِ شُهَدَآءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰ
 أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ
 بِهِمَا ۗ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَن تَعْدِلُوا ۗ وَإِن تَلَوُّا أَوْ تَعْرَضُوا ۗ فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ
 بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ۝۱۰۶﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan dan saksi karena Allah, walaupun kesaksian itu memberatkan dirimu sendiri, ibu bapakmu, atau kerabatmu. Jika dia (yang diberatkan dalam kesaksian) kaya atau miskin, Allah lebih layak tahu (kemaslahatan) keduanya. Maka, janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang (dari kebenaran). Jika kamu memutarbalikkan

(kata-kata) atau berpaling (enggan menjadi saksi), sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan". (Q.S. An-Nisa': 135)

Lembaga peradilan dalam siyasah bertugas menyelesaikan persengketaan dan memutuskan hukum dengan peradilan Allah demi memelihara keseimbangan dan kedamaian dalam masyarakat luas, Landasan dan fungsi peradilan adalah terpeliharanya kepastian hukum, lembaga peradilan dalam siyasah mempunyai fungsi utama untuk menciptakan ketertiban, keamanan dan ketentraman masyarakat melalui tegaknya hukum dan keadilan. Disamping itu untuk menciptakan kemaslahatan umat dengan tetap tegaknya hukum Allah. Oleh sebab itu peradilan dalam siyasah mempunyai fungsi yang sangat mulia diantaranya mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa dengan berpedoman pada hukum Allah, menetapkan sanksi dan melaksanakannya atas setiap perbuatan yang melanggar hukum.

B. Teori Pertimbangan Hakim

1. Pengertian Dasar Pertimbangan Hakim

Dasar hakim dalam menjatuhkan putusan pengadilan perlu didasarkan kepada teori dan hasil penelitian yang saling berkaitan sehingga didapatkan hasil penelitian yang maksimal dan seimbang dalam tataran teori dan praktek. Salah satu usaha untuk mencapai kepastian hukum kehakiman, di mana hakim merupakan aparat penegak hukum melalui putusannya dapat menjadi tolak ukur tercapainya suatu kepastian hukum.

Pokok kekuasaan kehakiman diatur dalam Undang-undang Dasar 1945 Bab IX Pasal 24 dan Pasal 25 serta di dalam Undang-undang Nomor 48 tahun 2009. Undang-undang Dasar 1945 menjamin adanya sesuatu kekuasaan kehakiman yang bebas. Hal ini tegas dicantumkan dalam

Pasal 24 terutama dalam penjelasan Pasal 24 ayat 1 dan penjelasan Pasal 1 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009, yaitu kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Negara Republik Indonesia tahun 1945 demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.³⁹ Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka dalam ketentuan ini mengandung pengertian bahwa kekuasaan kehakiman bebas dari segala campur tangan pihak kekuasaan ekstra yudisial, kecuali hal-hal sebagaimana disebut dalam Undang-undang Dasar 1945. Kebebasan dalam melaksanakan wewenang yudisial bersifat tidak mutlak karena tugas hakim ialah menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, sehingga putusannya mencerminkan rasa keadilan rakyat Indonesia. Kemudian Pasal 24 ayat (2) menegaskan bahwa: kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah mahkamah konstitusi.⁴⁰

Kebebasan hakim perlu pula dipaparkan posisi hakim yang tidak memihak (*impartial judge*) Pasal 5 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009. Istilah tidak memihak di sini haruslah tidak harfiah, karena dalam menjatuhkan putusannya hakim harus memihak yang benar. Dalam hal ini tidak diartikan tidak berat sebelah dalam pertimbangan dan penilaiannya. Lebih tepatnya perumusan UU No. 48 Tahun 2009 Pasal 5 ayat (1): “Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang”.⁴¹

Seorang hakim diwajibkan untuk menegakkan hukum dan keadilan dengan tidak memihak. Hakim dalam memberi

³⁹ Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 142.

⁴⁰ Andi Hamzah, *KUHP dan KUHP* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 94.

⁴¹ *Ibid*, 95.

suatu keadilan harus menelaah terlebih dahulu tentang kebenaran peristiwa yang diajukan kepadanya kemudian memberi penilaian terhadap peristiwa tersebut dan menghubungkannya dengan hukum yang berlaku. Setelah itu hakim baru dapat menjatuhkan putusan terhadap peristiwa tersebut. Seorang hakim dianggap tahu akan hukumnya sehingga tidak boleh menolak memeriksa dan mengadili suatu peristiwa yang diajukan kepadanya. Hal ini diatur dalam Pasal 16 ayat (1) UU No. 35 Tahun 1999 jo. UU No. 48 Tahun 2009 yaitu: pengadilan tidak boleh menolak untuk memeriksa dan mengadili suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya.

Seorang hakim dalam menemukan hukumnya diperbolehkan untuk bercermin pada yurisprudensi dan pendapat para ahli hukum terkenal (doktrin). Hakim dalam memberikan putusan tidak hanya berdasarkan pada nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat, hal ini dijelaskan dalam Pasal 28 ayat (1) UU No. 40 tahun 2009 yaitu: “Hakim wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat”.

2. Hakim dan Kedudukannya Dalam Peradilan

Hakim merupakan salah satu anggota dari Catur Wangsa Penegak Hukum di Indonesia. Sebagai penegak hukum, hakim mempunyai tugas pokok di bidang judicial, yaitu menerima, memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya. Dengan tugas seperti itu, maka dapat dikatakan bahwa hakim merupakan pelaksana inti yang secara fungsional melaksanakan kekuasaan kehakiman oleh karena itu, keberadaannya sangat penting dan determinan dalam menegakkan hukum dan keadilan melalui putusan-putusannya.⁴² Jadi dapat dikatakan hakim memiliki

⁴² Wildan Suyuthi Mustofa, *Kode Etik Hakim* (Jakarta: Kencana, 2013), 97.

tugas yang luhur karena harus menegakkan hukum dan keadilan.

Kedudukan hakim telah diberikan tempat pada konstitusi Negara kita. Dalam amandemen ketiga UUD 1945, Pasal 24 ayat (1) ditegaskan bahwa kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan; Ayat (2) Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha Negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

UUD 1945 hasil amandemen ketiga menetapkan bahwa Mahkamah Agung (MA) dan Mahkamah Konstitusi (MK) merupakan lembaga tinggi negara yang mempunyai kedudukan setara dengan lembaga-lembaga tinggi negara lainnya, seperti MPR, DPR, Presiden, dan lainnya. Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 24 UUD NRI 1945, MA dan MK merupakan lembaga yudikatif yang melaksanakan kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Sebagai lembaga tinggi negara yang mempunyai kedudukan setara dengan lembaga tinggi negara lainnya, semakin menegaskan bahwa sistem ketatanegaraan Indonesia telah mengadopsi prinsip pemisahan kekuasaan dan checks and balances sebagai pengganti sistem supremasi parlemen yang berlaku sebelumnya.⁴³ Sebagaimana yang diketahui bahwa dalam prinsip pemisahan kekuasaan, kekuasaan negara dibagi menjadi tiga bagian, yaitu kekuasaan legislative sebagai kekuasaan untuk membuat peraturan perundang-undangan, kekuasaan eksekutif sebagai kekuasaan untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh kekuasaan legislative, serta kekuasaan yudikatif yaitu kekuasaan untuk

⁴³ Soimin dan Mashuriyanto, *Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia* (Yogyakarta: UII Press, 2013), 63.

mengadili terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh kekuasaan legislatif.⁴⁴

Namun, UUD 1945 yang disusun pada tahun 1945, para perumusanya bersepakat bahwa UUD itu memang tidak didasarkan atas teori trias politica yang memisahkan secara tegas antar tiga cabang kekuasaan legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Sejak awal, khusus berkenaan dengan cabang kekuasaan yudikatif sudah dengan tegas ditentukan harus bebas dan merdeka dari pengaruh cabang kekuasaan lainnya, terutama pemerintah. Oleh karena itu, sekarang setelah lembaga MPR sendiri mengalami reformasi structural dengan diterapkannya sistem pemisahan kekuasaan dan prinsip hubungan check and balances antara lembaga-lembaga negara dapat dikatakan struktur ketatanegaraan berpuncak pada tiga cabang kekuasaan, yang saling mengontrol dan saling mengimbangi secara sederajat satu sama lain, yaitu Presiden dan Wakil Presiden sebagai satu institusi kepemimpinan, MPR yang terdiri atas anggota DPR dan DPRD, serta kekuasaan kehakiman yang terdiri atas Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi. Ketiga-tiganya tunduk di bawah pengaturan konstitusi, yaitu Undang-Undang Dasar 1945 dengan segala perubahannya.⁴⁵ Sistem checks and balances ini dimaksudkan untuk mengimbangi pembagian kekuasaan yang dilakukan agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan oleh lembaga pemegang kekuasaan tertentu atau terjadi kebuntuan dalam hubungan antar lembaga negara yang olehnya maka dalam pelaksanaan suatu kekuasaan selalu ada peran lembaga negara lain.⁴⁶

⁴⁴ Wiyono R, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara* (Jakarta: Sinar Grafindo, 2010), 7.

⁴⁵ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafindo, 2014), 192.

⁴⁶ Patrialis Akbar, *Hubungan Lembaga Kepresidenan Dengan Dewan Perwakilan Rakyat dan Veto Presiden* (Yogyakarta: Total Media, 2013), 70.

Disamping itu, pada Pasal 25 amandemen UUD 1945 ditentukan bahwa syarat-syarat untuk menjadi dan diberhentikan sebagai Hakim ditetapkan oleh undang-undang. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan agar hakim dalam melaksanakan tugasnya dapat dengan sungguh-sungguh dan memiliki independensi, secara merdeka, terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah atau kekuasaan lain dalam masyarakat.

Keberadaan suatu pedoman etika dan perilaku hakim sangat dibutuhkan dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan dan keluhuran martabat, serta perilaku hakim. Pedoman etika dan perilaku hakim merupakan inti yang melekat pada profesi hakim, sebab ia adalah kode perilaku yang memuat nilai etika dan moral, untuk mewujudkan suatu pengadilan yang adil yang terkadang dihambat oleh beberapa hal seperti hambatan yang timbul dari dalam badan peradilan sendiri terutama yang berkaitan dengan kurang efektifnya pengawasan internal, dan cenderung meningkatnya berbagai bentuk penyalah-gunaan wewenang oleh hakim. Oleh karena profesi hakim merupakan profesi hukum yang pada hakekatnya merupakan pelayanan kepada manusia dan masyarakat di bidang hukum, maka hakim dituntut memiliki moralitas dan tanggung jawab yang tinggi, yang kesemuanya dituangkan dalam prinsip-prinsip dasar kode etik hakim, antara lain :

1) Prinsip Kebebasan

Prinsip ini memuat kebebasan peradilan adalah suatu prasyarat terhadap aturan hukum dan suatu jaminan mendasar atas suatu persidangan yang adil. Oleh karena itu, seorang Hakim harus menegakkan dan memberi contoh mengenai kebebasan peradilan baik dalam aspek perorangan maupun aspek kelembagaan.

2) Prinsip Ketidakberpihakan

Prinsip ini sangatlah penting untuk pelaksanaan secara tepat dari peradilan. Hal ini tidak hanya berlaku terhadap keputusan itu sendiri tetapi juga terhadap proses dalam mana keputusan itu dibuat.

3) Prinsip Integritas

Prinsip integritas sangat penting untuk pelaksanaan peradilan secara tepat mutu pengemban profesi.

4) Prinsip Kesopanan

Kesopanan dan citra dari kesopananitu sendiri sangat penting dalam pelaksanaan segala kegiatan seorang Hakim.

5) Prinsip Kesetaraan

Prinsip ini memastikan kesetaraan perlakuan terhadap semua orang dihadapan pengadilan sangatlah penting guna pelaksanaan peradilan sebagaimana mestinya.

6) Prinsip Kompetensi dan Ketaatan

Prinsip kompetensi dan ketaatan adalah prasyarat terhadap pelaksanaan peradilan sebagaimana mestinya.

Di dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, ditegaskan bahwa hakim memiliki kedudukan sebagai pejabat negara yang melakukan kekuasaan kehakiman yang diatur dalam undang-undang. Hakim dalam pasal tersebut adalah hakim pada Mahkamah Agung dan hakim pada badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan umum, agama, militer dan peradilan tata usaha negara serta hakim pada pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan tersebut. Kemudian ketentuan dalam pasal tersebut pula dipertegas dalam Pasal 31 ayat (1) yang menyebutkan bahwa hakim pengadilan di bawah MA merupakan pejabat negara yang melaksanakan kekuasaan kehakiman pada badan peradilan di bawah MA. Istilah pejabat membawa konsekuensi yang berat

oleh karena kewenangan dan tanggung jawabnya terumuskan dalam rangkaian tugas, kewajiban, sifat dan sikap tertentu, yaitu penegak hukum dan keadilan.

Selain UU Kekuasaan Kehakiman, peraturan perundangan lain yang mengatur tentang Kedudukan Hakim Pengadilan ini ialah pada Pasal 2 UU No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, dimana hakim ditempatkan pula sebagai bagian dari Penyelenggara Negara. Selain itu pada ketentuan pasal 11 ayat (1) huruf d UU No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian juga memperkuat kedudukan hakim sebagai Pejabat Negara, dimana “ Pejabat Negara terdiri atas Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda, Hakim Agung pada Mahkamah Agung serta Ketua, Wakil Ketua dan Hakim pada semua badan peradilan”.

Meski kedudukannya sebagai Pejabat Negara, tata cara pengusulan, pengangkatan dan pemberhentian hakim sebagai pejabat negara berbeda dengan pejabat negara lainnya. Berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat (2) UU No. 8 tahun 2004 tentang Peradilan Umum dan UU No. 9 tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo. Pasal 13 ayat (2) UU No. 3 tahun 2006 tentang Peradilan Agama, disebutkan bahwa seseorang dapat diangkat menjadi hakim apabila terlebih dahulu berkedudukan sebagai PNS Calon Hakim yang berasal dari CPNS Calon Hakim yang selanjutnya setelah lulus pendidikan hakim atas usul MA diangkat oleh Presiden. Hal lain yang membedakan kedudukan hakim sebagai Pejabat Negara ialah terkait dengan mekanisme pemberhentian hakim, dimana setelah adanya perubahan atas peraturan perundangan mengenai lingkungan peradilan di bawah MA pada tahun 2009, ketentuan yang menyatakan bahwa hakim yang diberhentikan dari jabatannya dengan sendirinya diberhentikan sebagai pegawai negeri telah dihapus dan dapat disimpulkan bahwa secara normatif merujuk pada amandemen konstitusi, UU Kekuasaan Kehakiman serta peraturan

perundangan di bidang kepegawaian kedudukan/ status kepegawaian Hakim pengadilan di bawah MA adalah sebagai Pejabat Negara. Secara praktik pun, sejak tahun 2009 hakim tidak lagi berkedudukan sebagai PNS dapat dilihat dari tidak ikut dinaikkannya gaji pokok hakim setiap ada kenaikan gaji pokok PNS yang mana sebelumnya setiap ada kenaikan gaji pokok PNS gaji hakim itu ikut disesuaikan.

3. Pertimbangan Hakim

Pertimbangan hakim merupakan salah satu aspek terpenting dalam menentukan terwujudnya nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan (*ex aequo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, di samping itu juga mengandung manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat. Apabila pertimbangan hakim tidak teliti, baik, dan cermat, maka putusan hakim yang berasal dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi/Mahkamah Agung.⁴⁷

Hakim dalam pemeriksaan suatu perkara juga memerlukan adanya pembuktian, dimana hasil dari pembuktian itu kan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutus perkara. Pembuktian merupakan tahap yang paling penting dalam pemeriksaan di persidangan. Pembuktian bertujuan untuk memperoleh kepastian bahwa suatu peristiwa/fakta yang diajukan itu benar-benar terjadi, guna mendapatkan putusan hakim yang benar dan adil. Hakim tidak dapat menjatuhkan suatu putusan sebelum nyata baginya bahwa peristiwa/fakta tersebut benar-benar terjadi, yakni dibuktikan kebenarannya, sehingga nampak adanya hubungan hukum antara para pihak.⁴⁸

Selain itu, pada hakikatnya pertimbangan hakim hendaknya juga memuat tentang hal-hal sebagai berikut :

⁴⁷ Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 140.

⁴⁸ *Ibid*, 141.

- a. Pokok persoalan dan hal-hal yang diakui atau dalil-dalil yang tidak disangkal.
- b. Adanya analisis secara yuridis terhadap putusan segala aspek menyangkut semua fakta/hal-hal yang terbukti dalam persidangan.
- c. Adanya semua bagian dari petitum Penggugat harus dipertimbangkan/diadili secara satu demi satu sehingga hakim dapat menarik kesimpulan tentang terbukti/tidaknya dan dapat dikabulkan/tidaknya tuntutan tersebut dalam amar putusan.⁴⁹

C. Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum adalah suatu usaha untuk menanggulangi kejahatan secara rasional, memenuhi rasa keadilan dan berdaya guna.⁵⁰ Putusan hakim yang mencerminkan keadilan memang tidak mudah untuk dicarikan tolak ukur bagi pihak-pihak yang bersengketa. Karena adil bagi satu pihak belum tentu adil bagi pihak yang lain. Tugas hakim adalah menegakkan keadilan sesuai dengan irah-irah yang dibuat pada kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Keadilan yang dimaksudkan dalam putusan hakim adalah yang tidak memihak terhadap salah satu pihak perkara, mengakui adanya persamaan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam menjatuhkan putusan, hakim harus sesuai dengan peraturan yang ada sehingga putusan tersebut dapat sesuai dengan keadilan yang diinginkan oleh masyarakat. Pihak yang menang dapat menuntut atau mendapatkan apa yang menjadi haknya dan pihak yang kalah harus memenuhi apa yang menjadi kewajibannya. Dalam rangka menegakkan keadilan, putusan hakim di pengadilan harus sesuai dengan tujuan sejatinya yaitu memberikan kesempatan yang sama bagi pihak yang berperkara di pengadilan.

⁴⁹ *Ibid*, 142.

⁵⁰ Barda Nawawi Arief, *Kebijakan Hukum Pidana* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), 109.

Putusan hakim tersebut merupakan bagian dari proses penegakan hukum yang memiliki salah satu tujuan yaitu kebenaran hukum atau terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum yang dituangkan dalam putusan hakim merupakan produk penegak hukum yang didasarkan pada fakta-fakta persidangan yang relevan secara yuridis dari hasil proses penyelesaian perkara dalam persidangan.⁵¹ Penerapan hukum harus sesuai dengan kasus yang terjadi, sehingga hakim dituntut untuk selalu dapat menafsirkan makna undang-undang dan peraturan lain yang dijadikan dasar putusan. Penerapan hukum harus sesuai dengan kasus yang terjadi, sehingga hakim dapat mengkonstruksi kasus yang diadili secara utuh, bijaksana dan objektif. Putusan hakim yang mengandung unsur kepastian hukum akan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum. Hal ini dikarenakan putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap bukan lagi pendapat hakim itu sendiri melainkan merupakan pendapat dari institusi pengadilan yang akan menjadi acuan bagi masyarakat.

Putusan hakim yang mencerminkan kemanfaatan adalah ketika hakim tidak saja menerapkan hukum secara tekstual, akan tetapi putusan tersebut dapat dieksekusi secara nyata sehingga memberikan kemanfaatan bagi kepentingan pihak-pihak yang berperkara dan kemanfaatan bagi masyarakat pada umumnya. Putusan yang dikeluarkan hakim merupakan hukum yang mana harus memelihara keseimbangan dalam masyarakat, agar masyarakat kembali memiliki kepercayaan kepada aparat penegak hukum secara utuh. Hakim dalam pertimbangan hukumnya dengan nalar yang baik dapat memutus suatu perkara dengan menempatkan putusan kapan berada lebih dekat dengan keadilan dan kapan lebih dekat dengan kepastian hukum. Pada dasarnya asas kemanfaatan bertempat di antara keadilan dan kepastian hukum, dimana hakim lebih menilai kepada tujuan atau kegunaan dari hukum itu pada kepentingan masyarakat. Penekanan asas

⁵¹ Margono, *Asas Keadilan, Kemanfaatan, dan Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), 21.

kemanfaatan lebih cenderung bernuansa ekonomi. Dasar pemikirannya bahwa hukum adalah untuk masyarakat atau orang banyak, oleh karena itu tujuan hidup harus berguna untuk manusia.⁵²

Dalam proses penegakan hukum oleh badan peradilan, karena menegakkan hukum berarti menegakkan Undang-Undang, namun menegakkan hukum tidak sama makna dengan menegakkan keadilan. Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Bagaimanapun hukumnya itulah yang harus berlaku, dan harus dilaksanakan serta tidak boleh menyimpang. Hakim adalah Penerap, Penegak, dan Penemu hukum. Pada waktu memutus perkara, selaku Penegak hukum hakim dalam proses peradilan menerapkan hukum demi ketertiban masyarakat dan kepastian hukum. Jika hukum dalam undang-undang yang akan diterapkan (ditegakkan) tidak ditemui, Hakim mencari (menemukan) atau menciptakan hukum, dan memberikan solusi hukum dalam sengketa atau perkara yang ditanganinya.

Dalam penegakan hukum dan penerapan hukum, Hakim harus dapat mewujudkan keadilan. Apabila ada ketentuan undang-undang yang dipakai sebagai dasar untuk menerapkan hukum atau undang-undang yang akan ditegakkan sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman dan tuntutan rasa keadilan, atau jika undang-undang tidak mengatur, Hakim wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup di dalam masyarakat. Melalui penegakan hukum di dalam pengadilan diharapkan putusan Hakim disamping dapat mewujudkan ketertiban dan kepastian hukum, juga harus mewujudkan hukum yang memenuhi rasa keadilan. Konsekuensinya kemerdekaan kekuasaan kehakiman di tangan Hakim harus dimaknai dan diimplementasikan untuk mewujudkan cita hukum yang berintikan keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Putusan Hakim yang tidak dapat dilaksanakan (non eksekutable) atau putusan yang tidak memenuhi rasa keadilan sama artinya dengan tidak bermanfaat bagi pencari keadilan,

⁵² Amir Ilyas, *Kumpulan Asas-Asas Hukum* (Jakarta: Rajawali, 2016), 91.

karena tujuan yang diharapkan oleh pencari keadilan dalam beracara di pengadilan selain agar hukum dapat ditegakkan dan dengan cara itu keadilan dapat diwujudkan, namun jika oleh karena hal-hal tertentu putusan tersebut tidak dapat dilaksanakan, maka tidak akan ada manfaatnya atau gunanya bagi pihak yang berperkara.

Asas-asas atau kaidah-kaidah hukum peradilan lebih memungkinkan bagi hakim untuk mewujudkan putusan berkualitas yang mencerminkan rasa keadilan, karena dalam proses peradilan hakim yang menetapkan beban pembuktian dan hakim aktif di dalam proses agar kebenaran materiil dapat ditemukan. Keadilan hukum yang harus diwujudkan dalam putusan hakim tidak semata melindungi kepentingan individu, namun harus mengingat bahwa tindakan pemerintahan adalah untuk mewujudkan kesejahteraan umum, sehingga di dalam setiap akan memutus hakim harus menimbang berat-ringan bobot kepentingan antara kepentingan individu dengan kepentingan masyarakat atau kepentingan umum dalam hal ini yang mana yang lebih besar.

D. Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Fiqh Siyasah Qadha'iyah

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Siyasah artinya pemerintahan, politik, membuat kebijakan, memimpin, mengurus dan mengatur. Sedangkan qadha'iyah yang berasal dari kata al-qadha yaitu lembaga peradilan yang dibentuk untuk menangani kasus-kasus yang membutuhkan putusan berdasarkan hukum Islam. Fiqh siyasah qadha'iyah merupakan pengaturan peradilan terhadap pelanggaran peraturan hukum dan perundangan yang telah ditetapkan.⁵³

⁵³ Efrinaldi, *Fiqh Siyasah: Dasar-dasar Pemikiran Politik Islam* (Padang: Granada Press, 2007), 9.

Hukum Islam sebagai ketentuan yang mengatur nilai-nilai hukum perbuatan umat manusia terutama para mukallaf yang sumber utamanya al-Qur'an dan Hadist, telah mengatur hubungan manusia dengan Allah dan hubungan manusia dengan sesama manusia dan alam sekitarnya.⁵⁴ Al-Qur'an merupakan sumber pokok utama bagi agama Islam yang menjadi dasar penentuan hukum dan aturannya. Sedangkan hadis atau As-Sunnah merupakan segala perkataan dan praktik kehidupan Nabi Muhammad Saw.⁵⁵

Sementara dalam Islam, ada empat prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang dapat dirujuk, yaitu:

a. Kemerdekaan Manusia

Kemerdekaan manusia diartikan bahwa seorang majikan tidak diperbolehkan melakukan tindakan sewenang-wenang kepada seorang pekerja karena pekerja pun memiliki hak asasi manusia yang tidak dapat diganggu gugat.

b. Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia

Islam dengan tegas menentang sikap memandang rendah orang lain karena jenis pekerjaannya walaupun manusia lebih cenderung menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta memandang rendah orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap orang insan berbeda sesuai skenario Allah Swt. Sebab manusia sebagai makhluk ciptaan Allah Swt hadir kepentas dunia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, baik jasmani dan rohani.

⁵⁴ Alimuddin, "Hisab Rukyat Waktu Shalat Dalam Hukum Islam (Perhitungan Secara Astronomi Awal Dan Akhir Waktu Shalat)," *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, Volume 8 Nomor 1 (2019): 38-51, http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/al_daulah/article/view/7982.

⁵⁵ Usman Jafar, "Kekuasaan Dalam Tradisi Pemikiran Politik Islam (Refleksi Atas Pemikiran Politik Islam)," *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, Volume 6 Nomor 2 (2017): 345-57, <https://doi.org/10.24252/ad.v6i2.4887>.

c. Keadilan dan Anti Diskriminasi

Islam dalam melihat persoalan ketenagakerjaan tidak mengenal sistem kelas atas atau kasta di masyarakat. Sebab ajaran Islam menjamin bahwa setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan oranglain, termasuk pemimpin atau atasannya karena Islam dengan tegas mengajarkan kepada umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja.

d. Kelayakan Upah Pekerja

Islam menaruh panduan pada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah wajib meliputi dua hal, yaitu mencukupi dan adil.⁵⁶

Nilai kemanusiaan terletak pada tinggi dan mulianya harkat martabat sebagai hamba Allah Swt dan sebagai pemimpin (ulil amri) yang dengan usahanya mampu mengemban amanah lalu memiliki keistimewaan ilmu, keistimewaan berpikir serta penerapannya untuk memilih antara yang baik dan buruk, yang dimana dapat bermanfaat bagi kehidupan.⁵⁷ Hendaknya masyarakat berpartisipasi dalam mengelola kehidupan bersama tanpa memandang gender, sebab keduanya mempunyai hak untuk mengatur dan mengelola kepentingan umum. Termasuk di dalamnya ya'muruna bialma'ruf wa yanhawna'am almunkar (menyuruh pada kebaikan dan mencegah pada kemungkaran).⁵⁸

Awal dari terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah dengan adanya hubungan kerja yang sebelumnya telah ada perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dalam hukum Islam dianggap berakhir

⁵⁶ Dudung Abdullah, "Al-Qur'an dan Berbuat Baik (Kajian Tematik Term 'Al-Birr')," *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, Volume 6 Nomor 1 (2017): 1–5, <https://doi.org/10.24252/ad.v6i1.4784>.

⁵⁷ Dudung Abdullah, "Penetrasi Meraih Kesuksesan Dengan Metode Titah Al-Qur'an," *Al-Daulah*, Volume 4 Nomor 2 (2015): 301–11.

⁵⁸ Halimah Basri, "Kepemimpinan Politik Perempuan Dalam Pemikiran Mufassir," *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, Volume 7 Nomor 1 (2018): 51–66, <https://doi.org/10.24252/ad.v7i1.5313>.

apabila telah berakhir waktunya atau pembatalan (fasakh). Sehingga bila waktu telah berakhir maka perjanjian kerja tersebut tidak dapat dilanjutkan kembali atau sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak apakah ingin melanjutkan atau mengakhiri perjanjian. Adapun dasar hukum perjanjian kerja terdapat pada QS. Al-Maidah:1, sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۗ اُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْاَيْمَنِ اِلَّا مَا
 يُتٰى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحْلٰى اَلصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ تَحْكُمُ مَا يُرِيْدُ ﴿١﴾

“Wahai orang-orang yang beriman! penuhilah janji-janji itu”. (Q.S. Al-Maidah: 1)

Maksud janji di sini adalah janji kepada Allah Swt. untuk mengikuti ajaran-Nya dan janji kepada manusia.

Perlindungan pekerja/buruh dalam Islam sangatlah jelas dan mengedepankan prinsip kesetaraan dan keadilan bagi semua umat manusia, termasuk pekerja/buruh. Larangan adanya penindasan, kedzaliman, diskriminasi dan menganjurkan pemberian perlindungan terhadap hak-hak buruh. Sebagaimana dijelaskan dalam sebuah hadis:

قَالَ صَلَّى اللّٰهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : قَالَ اللّٰهُ تَعَالٰى : ثَلَاثٌ اَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ
 وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا مِّنْ كُلِّ , وَمَنْ كُنْتُ حَصْمَهُ حَصْمَتُهُ : رَجُلٌ اَعْطٰى بِيْ ثُمَّ عَدَرَ
 ثَمَنَهُ , وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ اَجِيْرًا فَاَسْتَوْفٰى مِنْهُ وَمَنْ يُعْطِهٖ اَجْرَهُ

“Rasulullah ﷺ bersabda, Allah SWT berfirman, Ada tiga perkara yang Aku menjadi musuh mereka di hari kiamat. Dan barangsiapa yang Aku menjadi musuhnya, maka Aku patahkan dia. Mereka itu ialah orang yang bersumpah dengan nama-Ku kemudian dia ingkar sumpahnya, dan orang yang menjual manusia merdeka kemudian dia memakan uangnya, dan orang yang mempekerjakan buruh kemudian dia menuntut

kerja penuh tapi tidak memberikan upah pada buruh itu.”
(*HR. Bukhari*)⁵⁹

2. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan pekerja/buruh karena dengan pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁶⁰ Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bukan secara terus-menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu

⁵⁹ Bukhori, *Shahih Al Bukhari Bihasiyat Al Imam Al Sindi Juz 2* (Beirut: Darul Al Kotob Al Ilmiyah, 2008), 66.

⁶⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 175.

perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.⁶¹

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Jika pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja, maka terlebih dahulu harus merundingkannya dengan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 ayat 3).

⁶¹ *Ibid.*

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang batal demi hukum, kecuali alasan-alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 154.⁶²

3. Dasar-dasar Dalam Hubungan Kerja

Dasar-dasar dalam hubungan kerja sebagai berikut:

- a. Kewajiban majikan dalam membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh atas upah.
- b. Perbuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya hubungan kerja
- c. Berakhirnya hubungan kerja
- d. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya
- e. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan dibawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh.⁶³

4. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam literatur Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha.
Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat. Contohnya melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang atau uang milik perusahaan dan mabuk meminum minuman keras.
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh
Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena prinsipnya pekerja tidak

⁶² *Ibid*, 177.

⁶³ M. Zainul Abidin, "Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Ikatan Pernikahan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Perspektif Fiqih Siyash Dusturiyah," (Skripsi, Program Studi Hukum Publik Islam UIN Sunan Ampel, 2018), 42.

boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendaknya. Contohnya tidak membayar upah, tidak membayar kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh, menganiaya, dan menghina.

c. Hubungan kerja putus demi hukum.

Artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang sebagaimana diatur dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, mencapai usia pensiun, mengajukan permintaan pengunduran diri, dan pekerja/buruh meninggal dunia.

d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Semua sengketa hubungan industrial mulai perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan menjadi kompetensi absolute pengadilan hubungan industrial untuk menyelesaikannya setelah mekanisme penyelesaian di luar pengadilan melalui mediator dan konsiliator dilakukan namun tidak berhasil.⁶⁴

5. Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Di PHK

Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156).

a. Uang Pesangon

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari perusahaan kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya

⁶⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 177-185.

disesuaikan dengan masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah.
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah.
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
- 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah (Pasal 156 ayat 2).

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Bilamana perubahan salah satu upaya untuk menghapuskan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang telah diatur masa kerja 24 tahun atau lebih akan mendapatkan 10 bulan upah yang diterimanya. Hal tersebut berdampak kepada pemutusan hubungan kerja dan merugikan pekerja/buruh. Pemutusan ini akan mengancam semua pekerja/buruh karena biaya untuk memecat dinilai murah ketimbang harus terus menerus menggaji buruh yang mana dalam hal ini tidak ada

kepastian dalam kerja.⁶⁵ Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah.
- 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.
- 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
- 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah (Pasal 156 ayat 3).

c. Uang Penggantian Hak

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

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.

⁶⁵ Susi Nurkholidah, Angga Andala, dan Ridha Amalia, "Tinjauan Masalah Mursalah Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam UU Cipta Kerja," *Asas: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Volume 14 Nomor 1 (2022), 7-4, <https://doi.org/10.24042/asas.v12i2.8272>.

- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja.
- 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 156 ayat 4).⁶⁶

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- 1) Upah Pokok.
- 2) Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.⁶⁷

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari (Pasal 157 ayat 2). Sedangkan untuk upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongon atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.

⁶⁶ *Ibid*, 185-187.

⁶⁷ *Ibid*.

Bagi pekerjaan yang tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

6. Mekanisme dan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja

Al-Quran sebagai sumber hukum Islam telah mengatur berbagai cara untuk menangani konflik di dalam hubungan antar manusia. Penyelesaian konflik itu dilakukan untuk menegakkan keadilan yang ditangani melalui lembaga peradilan (*al-qadha*) dan di luar pengadilan (*out of court settlement*). Islam menganjurkan pihak yang bersengketa menempuh jalur damai, baik di depan pengadilan maupun di luar pengadilan. Sulh atau *ishlah* memberikan kesempatan para pihak untuk memikirkan jalan terbaik dalam menyelesaikan sengketa, dan mereka tidak lagi terpaku secara ketat pada pengajuan alat bukti. Para pihak memperoleh kebebasan mencari jalan keluar agar sengketa dapat diakhiri. Anjuran al-Qur'an dan Hadis Nabi dalam ajaran Islam memilih sulh atau *ishlah* sebagai sarana penyelesaian sengketa didasarkan pada pertimbangan bahwa sulh atau *ishlah* dapat memuaskan para pihak dan tidak ada pihak yang merasa menang dan kalah dalam penyelesaian konflik.⁶⁸

Proses penyelesaian konflik di pengadilan menurut ketentuan yang terdapat dalam al-Qur'an dan hadis dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu pembuktian fakta hukum (*adjudikasi*), dan penyelesaian melalui perdamaian (*ishlah*). Penyelesaian sengketa atau konflik melalui proses *adjudikasi* dilakukan dengan mengajukan sejumlah alat bukti oleh para pihak dalam menggugat atau mempertahankan haknya di hadapan pengadilan. Keberadaan *ishlah* sebagai upaya damai

⁶⁸ Agus Hermanto, Iman Nur Hidayat, dan Syeh Sarip Hadaiyatullah, "Peran Dan Kedudukan Mediasi Di Pengadilan Agama," *AS-SIYASI: Journal of Constitutional Law*, Volume 1 Nomor 2 (2021): 34-59, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/assiyasi/index/AS-SIYASI>.

dalam menyelesaikan konflik telah diterangkan dalam al-Qur'an dan hadis Nabi.⁶⁹

Pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah wajib untuk melakukan segala upaya untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja. Apabila tidak ada kesepakatan antara pengusaha pekerja/serikatnya, Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan oleh pengusaha setelah memperoleh penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (LPPHI). Hal-hal tersebut adalah:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Pekerja/buruh mengajukan pengunduran diri, secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- d. Pekerja/buruh ditahan.
- e. Pekerja/buruh meninggal dunia
- f. Pengusaha tidak terbukti melakukan pelanggaran yang dituduhkan pekerja/buruh melakukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja.
- g. Selama belum ada penetapan dari LPPHI, karyawan dan pengusaha harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Sambil menunggu penetapan, pengusaha

⁶⁹ *Ibid*, 59-52.

dapat melakukan skorsing, dengan tetap membayar hak-hak untuk pekerja/buruh.⁷⁰

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara pekerja/buruh dan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan Pemutusan Hubungan Kerja dan penyelesaian yang dilakukan para pekerja untuk menyelesaikannya dengan beberapa cara, diantaranya:

a. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit adalah forum perundingan dua kaki antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan.

Dalam perundingan ini dibuat risalah yang ditandatangani para pihak. Isi risalah diatur dalam Pasal 6 Ayat 2 UU PPHI, apabila tercapai kesepakatan maka para pihak membuat Perjanjian Bersama dilakukan. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama ialah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi.

Apabila gagal mencapai kesepakatan, maka pekerja/buruh dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit.⁷¹

⁷⁰ Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1988), 23.

⁷¹ *Ibid*, 40.

a. Perundingan Tripartit

Dalam pengaturan UUK, terdapat tiga forum penyelesaian yang dapat dipilih oleh para pihak:

1) Mediasi

Forum Mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuka perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.

2) Konsiliasi

Forum Konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

3) Arbitrase

Berbeda dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut adalah permohonan Pembatalan ke Mahkamah Agung. Karena adanya kewajiban membayar arbiter, mekanisme arbitrase kurang populer.

4) Kasasi (Mahkamah Agung)

Pihak yang menolak Putusan PHI soal Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat langsung mengajukan kasasi (tidak melalui banding) atas perkara tersebut ke Mahkamah Agung, untuk diputus.⁷²

⁷² *Ibid*, 42.



DAFTAR RUJUKAN

JURNAL

- Abdullah, Dudung. "Al-Qur'an dan Berbuat Baik (Kajian Tematik Term 'Al-Birr')." *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan* Volume 6 Nomor 1, 2017.
- Abdulllah, Dudung. "Penetrasi Meraih Kesuksesan Dengan Metode Titah Al-Qur'an." *Al-Daulah* Volume 4 Nomor 2, 2015.
- Alimuddin. "Hisab Rukyat Waktu Shalat Dalam Hukum Islam (Perhitungan Secara Astronomi Awal Dan Akhir Waktu Shalat)." *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan* Volume 8 Nomor 1, 2019.
- Basri, Halimah. "Kepemimpinan Politik Perempuan Dalam Pemikiran Mufassir." *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan* Volume 7 Nomor 1, 2018.
- Hermanto, Agus, Iman Nur Hidayat, dan Syeh Sarip Hadaiyatullah. "Peran Dan Kedudukan Mediasi Di Pengadilan Agama." *AS-SIYASI: Journal of Constitutional Law* Volume 1 Nomor 2, 2021.
- Jafar, Usman. "Kekuasaan Dalam Tradisi Pemikiran Politik Islam (Refleksi Atas Pemikiran Politik Islam)." *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan* Volume 6 Nomor 2, 2017.
- Jafar, Wahyu Abdul. "Fiqh Siyasah Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist." *Al Imarah : Jurnal Pemerintahan Dan Politik Islam* Volume 3 Nomor 1, 2018.
- Maringan, Nikodemus. "Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan." *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* Volume 3 Nomor 13, 2015.
- Mujahidin, Akhmad. "Peran Negara Dalam Hisbah." *Jurnal Al-Iqtishad* Volume 4 Nomor 1, 2012.

- Muslim, Moh. "PHK Pada Masa Pandemi Covid-19." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* Volume 23 Nomor 3, 2020.
- Nazifah, dan Syarifah Mahila. "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Volume 21 Nomor 3, 2021.
- Nurkholidah, Susi, Angga Andala, dan Ridha Amalia. "Tinjauan Masalah Mursalah Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam UU Cipta Kerja." *Asas: Jurnal Hukum Ekonomi Syaria`ah* Volume 14 Nomor 1, 2022.
- Rumadan, Ismail. "Peran Lembaga Peradilan Sebagai Institusi Penegak Hukum Dalam Menegakkan Keadilan Bagi Terwujudnya Perdamaian." *Jurnal Recht Viding* Volume 6 Nomor 1, 2017.
- Umar, Muhammad Hasbi. "Hukum Menjual Hak Suara Pada Pemilukada Dalam Perspektif Fiqh Siyasi." *Al-adalah: Jurnal Hukum Keluarga Islam* Volume 12 Nomor 2, 2018.
- Zulhartati, Sri. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* Volume 1 Nomor 1, 2010.

NASKAH ILMIAH (SKRIPSI)

- Abidin, M. Zainul. *Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Ikatan Pernikahan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Perspektif Fiqh Siyasah Dusturiyah*, Skripsi, Program Studi Hukum Publik Islam UIN Sunan Ampel, 2018.
- Aziz, Saiful. *Posisi Lembaga Peradilan Dalam Sistem Pengembangan Hukum Islam*, Skripsi, Program Studi Agama Islam Universitas Wahid Hasyim Semarang, 2016.
- Choirunisa. *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di Dki Jakarta*

- Pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/Pdt.Sus/2010*, Skripsi, Program Studi Ilmu Hukum UIN Syarif Hidayatullah, 2018.
- Erza, Ayu. *Tinjauan Fiqh Siyasah Dan Hukum Positif Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 Di Pt Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung*, Skripsi, Program studi Hukum Tata Negara UIN Raden Intan Lampung, 2021.
- Prayoga, Dimas Agung. *Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyasah*, Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara UIN Sumatera Utara, 2020.
- Putra, Delsa Permata. *Tinjauan Fiqh Siyasah Dusturiyah Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Ikatan Pernikahan*, Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara UIN Raden Intan Lampung, 2020.
- Fauzia, Rizqi. *Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim Dalam perkara Perselisihan PHK Pada Putusan PHK Efisiensi*, Skripsi, Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.
- Hudi, Wahyu Saman. *Analisis Hak Asasi Manusia dan Fiqh Siyasah Terhadap Kepemimpinan Transgender*, Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.
- Rusdin. *Studi Komparatif Kekuasaan Dalam Perspektif Hukum Tata Negara Indonesia dan Hukum Tata Negara Islam*, Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.

BUKU

- Akbar, Patrialis. *Hubungan Lembaga Kepresidenan Dengan Dewan Perwakilan Rakyat dan Veto Presiden*. Yogyakarta: Total Media, 2013.
- Al-Albani, Muhammad Nashiruddin. *Shahih Sunan Ibnu Majah Jilid 2*. Yogyakarta: Pustaka Azzam, 2007.
- Arief, Barda Nawawi. *Kebijakan Hukum Pidana*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002.
- Arto, Mukti. *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Asshiddiqie, Jimly. *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafindo, 2014.
- Bukhori. *Shahih Al Bukhari Bihasiyat Al Imam Al Sindi Juz 2*. Beirut: Darul Al Khotob Al Ilmiyah, 2008.
- Djalil, Basiq. *Peradilan Islam*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2007.
- Efrinaldi. *Fiqh Siyasah: Dasar-dasar Pemikiran Politik Islam*. Padang: Granada Press, 2007.
- Hamzah, Andi. *KUHP dan KUHP*. Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Harahap, M. Yahya. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2016.
- Ilyas, Amir. *Kumpulan Asas-Asas Hukum*. Jakarta: Rajawali, 2016.
- Kato, Alaidin. *Sejarah Peradilan Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Margono. *Asas Keadilan, Kemanfaatan, dan Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

- Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1988.
- Marzuki. *Dimensi Hukum Islam Dalam Sistem Hukum Nasional*. Jakarta: Graha Insani Press, 2019.
- Mustofa, Wildan Suyuthi. *Kode Etik Hakim*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa*. Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2020.
- R, Wiyono. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Sinar Grafindo, 2010.
- Soerjono, Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Depok: UI Press, 1986.
- Soimin dan Mashuriyanto. *Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*. Yogyakarta: UII Press, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 28d Ayat 2*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*.

WAWANCARA

Hasil Data Pra-Penelitian, Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk, *Mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak*, Pada Tanggal 09 Mei 2022.

Putusan Hakim Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tjk.