

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KEBAKARAN
(STUDI KASUS PT.ODE CIPTA SEMESTA SIDOARJO)**

SKRIPSI

MUHAMMAD ANDARU BAGASKARA

19220103



PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KEBAKARAN
(STUDI KASUS PT.ODE CIPTA SEMESTA SIDOARJO)**

SKRIPSI

MUHAMMAD ANDARU BAGASKARA

19220103



PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PHK
AKIBAT KEBAKARAN (*FORCE MAJEURE*)
(STUDI KASUS PT.ODE CIPTA SEMESTA SIDOARJO)**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika dikemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau mindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 08 November 2022

Penulis,



Muhammad Andaru Bagaskara
19230103

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Muhammad Andaru Bagaskara (19220103) Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PHK
AKIBAT KEBAKARAN
(STUDI KASUS PT.ODE CIPTA SEMESTA SIDOARJO)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 08 November 2022

Mengetahui,

Ketua Program studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. FAKHRUDDIN, M.HI.
197408192000031002

Dosen Pembimbing



KURNIASIH BAHAGIATI, M.H.
198710192019032011

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan penguji skripsi saudara Muhammad Andaru Bagaskara, NIM 19220103, mahasiswa jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KEBAKARAN
(STUDI KASUS PLODE CIPTA SEMESTA SIDOARJO)**

Telah dinyatakan LULUS dengan nilai.

Dewan Penguji

1. Rizka Amaliah, M Pd.
NIP. 198907092019032012

()
Ketua

2. Kurniasih Bahagiati, M.H
NIP. 198710192019032011

()
Sekretaris

3. Dr. Fakhruddin, M.H.
NIP. 197408192000031002

()
Penguji Utama

Malang, 16 Desember 2022



MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan. (Surat Al-Ahqaf ayat 19).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah wa syukurillah, penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah melimpah rahmat taufik, hidayah dan inayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul **“Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kebakaran (Studi kasus PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo)”** dapat diselesaikan dengan baik.

Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan umat manusia menuju jalan kebenaran. Keberhasilan penulisan skripsi ini, tidak lepas dari bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, baik berupa pikiran, motivasi, tenaga maupun doa karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin. M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
2. Dr. Sudirman, M.A, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
3. Dr. Fakhruddin, M.HI. selaku Ketua Program Studi Hukum Keluarga Islam Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
4. Dr. Khoirul Hidayah, M.H. selaku Dosen wali, saya ucapkan terimakasih yang sebanyak banyaknya untuk waktu, motivasi, bimbingan, dan ilmu yang sangat bermanfaat. Semoga setiap pahala

ilmu yang sekiranya diperoleh dari karya sederhana ini, juga menjadi amal jariyah bagi beliau, Amin ya robbal alamin;

5. Kurniasih Bahagiati, M.H.selaku Dosen pembimbing, penulis ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan untuk konsultasi, bimbingan, diskusi, arahan, motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, semoga setiap pahala ilmu yang sekiranya diperoleh dari karya sederhana ini, juga menjadi amal jariyah bagi beliau Amin Amin ya rabbal alamin;
6. Segenap Dosen Penguji Ujian Skripsi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang menguji, membimbing, mengarahkan, dan memberikan ilmu yang berkah serta bermanfaat untuk bekal penulis di masa depan;
7. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah dengan penuh keikhlasan membimbing dan memberi ilmunya kepada penulis;
8. Ayahanda tercinta Alm.Bayu Satyo Probo dan Ibunda tercinta Ribut Dini Hari Pertiwi, selaku Orang tua saya, yang karena do'a, kasih sayang, dan perjuangan yang telah diberikan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tahapan demi tahapan, khususnya dalam penyelesaian skripsi ini; dan
9. Teman-teman Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2019, semoga Allah SWT memberikan kemudahan dalam meraih cita-cita di masa depan.

Penulis berharap semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal pada mereka yang telah memberikan bantuan, dorongan serta memberikan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dan bermanfaat bagi kita semua. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa skripsi ini tidak lepas dari kekurangan dan kesalahan yang menunjukkan masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati, apabila ada kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi untuk menyempurnakan dan perbaikan skripsi ini.

Malang, 08 November 2022



Muhammad Andaru Bagasakara
19230103

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. UMUM

Transliterasi merupakan perpindahan tulisan dari tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia. yang dimaksud dengan transliterasi bukanlah terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Dalam ketentuan transliterasi di dasarkan pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari tahun 1998 No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987. Dalam banyaknya pilihan dan ketentuan yang dapat digunakan dalam penulisan karya tulis ilmiah, penelitian dll.

B. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	S a	S	Es (dengan titik diatas)

ج	Jim	J	Je
ح	H{a	H{	Ha (dengan titik diatas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Z al	Z	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	S{ad	S{	Es (dengan titik
ض	D} ad	D{	De (dengan titik di bawah)
ط	T{a	T{	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Z}a	Z{	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	_____	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
أ	Hamzah	_____'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) (yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, tetapi Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (') koma atas.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dhammah	U	U

Vokal (a) panjang = â misalnya قال Menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قيل Menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya دون Menjadi dûna

Khusus pada bacaan ya' nisbat tidak boleh digantikan dengan "i", akan tetapi tetap ditulis dengan "iy", hal tersebut agar tetap dapat menggambarkan ya' nisbat pada akhirnya. Begitu juga dengan wau, setelah fathah ditulis "aw", seperti contoh berikut ini, yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
خير	Fathah dan ya	Ay	Khayrun
قول	Fathah dan Wau	Aw	Qawlun

D. Ta' marbûthah (ة)

Transliterasi Ta' Marbûthah (ة) ada dua, yaitu: Ta' Marbûthah (ة) hidup dikarenakan mendapatkan *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan Ta' Marbûthah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhiran Ta' Marbûthah (ة) diikuti dengan kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka Ta' Marbûthah (ة) itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh: *المدرسة الرسالة* menjadi *arrisalah lilmudarrisah*. atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan mudlaf dan mudlaf ilayh, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "t" yang disambungkan dengan kalimat berikutnya. Contoh: *اللهم رحمة افي* menjadi *fii rahmatillah*

E. SYADDAH (TASYDID)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh: *الرَّجُلُ* menjadi *arrajulu*

كُلُّكُمْ menjadi *kullukum*

F. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf alif lam ma'arifah (ال) Akan tetapi dalam pedoman transliterasi, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf syamsiah

ataupun huruf qamariah. Dalam lafadh jalalah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Seperti contoh berikut:

1. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya mengatakan..
2. Masyâ'Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun
3. Billâh 'azza wa jalla

G. HAMZAH

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') akan tetapi ini hanya berlaku untuk hamzah yang berada di tengah dan di akhir kata. Namun, bila hamzah berada di awal tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab merupakan alif.

Contoh: مَسْئُولٌ (*mas'ulun*) فَالْأَمِيرُ (*fal'amiiru*)

أَمْرٌ (*uttrimu*)

DAFTAR ISI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PHK AKIBAT KEBAKARAN (<i>FORCE MAJEURE</i>) (STUDI KASUS PT. ODE CIPTA SEMESTA SIDOARJO).....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
نبذة مختصرة.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	5
C. TUJUAN PENELITIAN.....	6
D. MANFAAT PENELITIAN.....	6
E. DEFINISI OPERASIONAL.....	7
F. SISTEMATIKA PENELITIAN.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
A. PENELITIAN TERDAHULU.....	10
B. KAJIAN PUSTAKA.....	15
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. JENIS PENELITIAN.....	35
B. PENDEKATAN PENELITIAN.....	36
C. LOKASI PENELITIAN.....	36
D. SUMBER DATA.....	37
E. METODE PENGUMPULAN DATA.....	37
F. METODE PENGOLAHAN DATA.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PHK AKIBAT KEBAKARAN (<i>FORCE MAJEURE</i>) (STUDI KASUS PT. ODE CIPTA SEMESTA SIDOARJO).....	42
A. PAPARAN DATA.....	42

B. ANALISIS UPAYA PERUSAHAAN PT. ODE CIPTA SEMESTA TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PHK AKIBAT KEBAKARAN (<i>FORCE MAJEURE</i>)	47
C. ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PHK AKIBAT KEBAKARAN (<i>FORCE MAJEURE</i>) MENURUT HUKUM ISLAM	50
BAB V PENUTUP	58
A. KESIMPULAN	58
B. SARAN	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	61

ABSTRAK

Muhammad Andaru Bagaskara, NIM (19230103) *Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kebakaran (Studi kasus Studi kasus PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo)*, Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen pembimbing: Kurniasih Bahagiati, M.H.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, PHK, Force Majeure

Kebakaran yang terjadi pada PT. ode cipta semesta memberikan dampak yang besar, selain kerugian yang dialami oleh pemilik perusahaan para pekerja juga mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), kasus PHK yang dilakukan oleh PT. ode cipta semesta atas dasar *force majeure*.

Berdasarkan fenomena tersebut, dilakukannya penelitian ini bermaksud untuk mengetahui Bagaimana upaya perlindungan hukum yang dilakukan oleh PT. Ode Cipta Semesta bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran? Selain itu, Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat *force majeure* menurut hukum Islam?

Penelitian ini merupakan penelitian empiris, metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu metode wawancara, dan dokumentasi, pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menghasilkan dua sumber data yaitu data primer, data yang didapat langsung dari sumbernya dan data sekunder yang diperoleh dengan mencari referensi yang sesuai dengan permasalahan yang di teliti, selain itu teknik pengolahan data berupa pengeditan, klasifikasi, analisis, dan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pertama, upaya perusahaan PT. Ode Cipta Semesta bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran *force majeure* adalah dengan memberikan memberhentikan pekerja sementara selama perbaikan pasca kebakaran, tetapi terdapat penanganan yang tidak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kedua, perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran masih dalam proses penyesuaian dengan hukum Islam.

ABSTRACT

Muhammad Andaru Bagaskara, NIM (19220103) *Legal protection for workers who have been laid off due to a fire (case study of PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo)*, Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.
Supervisor: Kurniasih Bahagiati, M.H.

Keywords: Legal Protection, Layoffs, Force Majeure

The fire that occurred at PT. ODE CIPTA SEMESTA had a big impact, in addition to the losses experienced by the owner of the company, the workers also experienced termination of employment (PHK), cases of layoffs were carried out by PT. ODE CIPTA SEMESTA on the basis of *force majeure*.

Based on this phenomenon, this research intends to find out how the efforts of the company PT. Ode Cipta Semesta for workers who have been laid off due to force majeure fires. In addition, how is the legal protection for workers who have been laid off due to force majeure fires according to Islamic law.

This research is an empirical research, the data collection method used by the researcher is the interview method, and documentation, this research approach uses a qualitative approach. This study produces two sources of data, namely primary data, data obtained directly from the source and secondary data obtained by looking for references that are in accordance with the problems studied, in addition to data processing techniques in the form of editing, classification, analysis, and conclusions.

The results of this study indicate that: first, the efforts of PT. Ode Cipta Semesta for workers who have experienced layoffs as a result of a force majeure fire is to provide temporary layoffs during post-fire repairs, but there are treatments that are not in accordance with the provisions of Article 156 paragraph (2) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Second, legal protection for workers who experience layoffs due to fire is still in the process of being adjusted to Islamic law.

مستخلص البحث

محمد أندارو باجاسكارا ، NIM (١٩٢٣٠١٠٣) الحماية القانونية للعمال الذين يصابون من إنهاء العمل بسبب حريق القوة القاهرة (دراسة حالة PT. ODE CIPTA SEMESTA SIDOARJO) ، رسالة جامعية لدراسة القانون الاقتصادي الشرعي ، كلية الشريعة ، جامعة الإسلامية مولانا مالك ابراهيم مالانج.

المشرفة : كورنياسيه بهقياتي M,H.

كلمات مفتاحية: الحماية القانونية ، تسريح العمال ، فوضى القاهرة.

كان للحريق الذي وقع في PT. ODE CIPTA SEMESTA تأثير كبير ، بالإضافة إلى الخسائر التي تكبدها مالك الشركة ، كما عانى العمال من إنهاء التوظيف (PHK) ، ونفذت حالات التسريح من قبل PT. ODE CIPTA SEMESTA على أساس القوة القاهرة.

بناءً على هذه الظاهرة ، يهدف هذا البحث إلى معرفة مدى جهود شركة PT. Ode Cipta Semesta للعمال الذين تم تسريحهم بسبب حرائق القوة القاهرة. بالإضافة إلى ذلك ، كيف يتم الحماية القانونية للعمال الذين تم تسريحهم بسبب حرائق القاهرة وفقاً للشريعة الإسلامية.

هذا البحث هو بحث تجريبي ، وطريقة جمع البيانات التي يستخدمها الباحث هي طريقة المقابلة ، والتوثيق ، وهذا النهج البحثي يستخدم بحثاً كئيفياً. تنتج هذه الدراسة مصدرين للبيانات ، وهما البيانات الأولية ، البيانات التي تم الحصول عليها مباشرة من المصدر والبيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من خلال البحث عن المراجع التي تتوافق مع المشكلات المدروسة ، بالإضافة إلى تقنيات معالجة البيانات في شكل تحرير وتصنيف وتحليل. ، والاستنتاجات.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي: ١. جهود شركة PT. Ode Cipta Semesta إن العمال الذين تم تسريحهم بسبب حرائق القاهرة هو تقديم تعويضات إنهاء الخدمة للعمال الذين تم تسريحهم. ٢. الحماية القانونية للعمال الذين تم تسريحهم بسبب حرائق القاهرة لا تتفق مع الشريعة الإسلامية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam kegiatan produksi, tenaga kerja adalah bagian terpenting selain bahan baku dan modal. Suatu negara yang memiliki penduduk yang banyak berarti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai banyak penduduk. Negara-negara seperti ini sangat diincar oleh perusahaan-perusahaan asing untuk menawarkan investasi. Upah tenaga kerja yang rendah semakin mendukung lancarnya investasi ke negara tersebut sehingga pendapatan perusahaan pun semakin besar.¹

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, dikarenakan mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologis bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK.² Permasalahan ekonomi akibat dampak PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya di terima oleh si pekerja sebelum terjadinya PHK. Tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi pekerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi bagi keluarga.

¹Pratiwi Ulina Ginting, "Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan" jurnal VOL. No. 07 Oktober 2016. Hlm 16-17

² Hermawan, Ari. "Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun". Jurnal Kertha Patrika. Vol. 38, no. 1, 2016, 2.

Adapun di-era sekarang PHK tidak sepenuhnya dapat dengan mudah untuk dicegah. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat berlangsung dengan baik hanya jika keduanya saling menjaga keharmonisan. Ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar hubungan antara pengusaha dan pekerja yang memuat aturan berupa perjanjian kerja, pelaksanaan, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, jika kedua belah pihak antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh mentaatinya tentu hal tersebut mampu menghindari perselisihan di antara keduanya.

Ada beberapa alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yaitu alasan normatif dan alasan kepentingan. Alasan normatif terjadi karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran hukum terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan atau Peraturan Perusahaan, sedangkan alasan kepentingan biasanya berupa penuntutan pekerja/buruh terhadap pengusaha/majikan dalam hal peningkatan kesejahteraan.³

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴ Bekerja merupakan salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

³Dadan Herdiana, "Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ", jurnal Vol.5 Nomor 1 Juli 2018. Hlm.396.

⁴Pasal 1 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan pasal 86 menyebutkan “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka melindungi keselamatan pekerja/buruh. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam perundang-undangan yang berlaku”. Maka dari itu setiap pekerja diberikan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuan dan keahliannya dengan bayaran yang layak untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarga yang jadi tanggungannya.

Perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja sangatlah penting, mengenai hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat dari itu betapa pentingnya peran pekerja bagi lembaga/badan usah milik negara maupun milik swasta dalam upaya untuk membantu para pekerja untuk mendapatkan hak-haknya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja juga sangat penting kaitannya dengan hak tersebut. Karena perlindungan hukum tersebut juga melekat dengan hak-hak dasar pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang. Perlindungan hukum terhadap pekerja itu merupakan jaminan atas hak-hak pekerja itu sendiri tanpa adanya diskriminasi antar sesama untuk menjami kesejahteraan pekerja dan

keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan usaha dan kepentingan pengusaha.⁵

Di dalam pasal 5-6 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur hak-hak pekerja yakni setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁶ Dengan demikian sangatlah penting adanya perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh untuk menjamin hak-hak dasar setiap pekerja agar terciptanya keadilan. Keadilan merupakan memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membedakan prestasinya.⁷ Kebanyakan perusahaan memandang pekerja pada bagian kinerjanya, seperti pekerja bagian gudang sehingga pekerja atau buruh lebih terlihat lemah. Dikarenakan pihak pengusaha merupakan pihak yang dimana ia sebagai pemilik modal atau pemilik perusahaan yang ada kalanya pengusaha tersebut membuat suatu peraturan atau regulasi yang lebih menguntungkan pihak pengusaha tanpa memikirkan hak pekerja atau buruh.

PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo adalah perusahaan yang memproduksi berbagai macam alas kaki seperti sandal dan sepatu, perusahaan tersebut mempekerjakan kurang lebih 500 karyawan dengan bagian yang berbeda-beda. Perusahaan ini sudah berdiri kurang lebih 15 tahun.⁸

⁵ Matantu, Kesia Tamalasari, dkk. “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang di PHK Akibat Pandemi COVID-19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Jurnal Lex Administratum. Vol. IX, No. 2, 2021, 46.

⁶ Pasal 5-6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ Muhammad Erwin, S.H., M.HUM, *Filsafat Hukum Refleksi Kritiss Terhadap Hukum*, Rajawali pers, Jakarta, 2011, hlm. 160

⁸ Agung, wawancara, (Sidoarjo, 02 Agustus 2022)

Pada tanggal 13 Januari 2022 pada jam 13.35 terjadi kebakaran di perusahaan, dengan bahan baku perusahaan yang mudah terbakar serta adanya percikan api yang menyambar hingga membuat kebakaran yang cukup besar, dengan adanya hal tersebut menyebabkan kerugian yang ditaksir milyaran rupiah. Selain itu ratusan pegawai juga di PHK dan diberhentikan sementara.⁹ Kebakaran terjadi pada lantai 1 merupakan tempat pelayanan, kemudian pada lantai 2 merupakan tempat gudang penyimpanan barang sudah jadi yang sudah siap akan dikirim ke pembeli sehingga berdampak kepada pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaan di bagian tersebut. Kemudian, lantai 3 merupakan tempat bagian pekerja yang menjahit, mewarnai sepatu ini menyebabkan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan. Lantai 4 merupakan tempat pekerja bagian mesin yang telah lenyap dilahap oleh api yang amat besar sehingga pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya.

Dari kasus tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Bagaimana PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat kebakaran dan bagaimana perspektif hukum Islam memandangnya. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “ **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami PHK Akibat Kebakaran (Studi Kasus PT. Ode Cipta Semesta)** ”.

⁹Agung, wawancara, (Sidoarjo, 02 Agustus 2022)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas. Maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu.

1. Bagaimana upaya perlindungan hukum yang dilakukan oleh PT. Ode Cipta Semesta terhadap pekerja yang mengalami PHK akibat peristiwa kebakaran?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran menurut hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang ditulis di atas maka skripsi ini bertujuan sebagai berikut.

1. Untuk menjelaskan upaya perlindungan hukum yang dilakukan oleh PT. Ode Cipta Semesta terhadap pekerja yang mengalami PHK akibat peristiwa kebakaran.
2. Untuk menjelaskan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran menurut hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat nantinya. Hal tersebut mencakup kegunaan teoritis dan praktis.

1) Kegunaan teoritis

Untuk menambah khazanah pengetahuan dan wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis dan pembaca serta khusus masyarakat atau pegawai maupun dari segi yang lainnya agar khususnya pegawai dapat memahami tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kebakaran.

2) Kegunaan praktis

Hasil penelitian dapat dijadikan kajian bagi peneliti lain dalam pengembangan riset yang melakukan penelitian sejenis di masa mendatang, terkait dengan konseling baik individual maupun kelompok serta penggunaan solusi terhadap permasalahan sosial.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan interpretasi terhadap beberapa istilah yang dipakai dalam penelitian ini, maka penulis memberikan batasan istilah sebagai berikut.

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun bersifat represif, ada yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum

itu sendiri, yaitu konsep yang menunjukkan bahwa hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

2. Pekerja

Pekerja adalah sesuatu hubungan yang melibatkan dua pihak antar perusahaan dengan para pekerja atau karyawannya.

3. Pemberi kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

PHK atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam undang-undang Republik Indonesia no.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan

5. *Force Majeure*

Force Majeure merupakan istilah keadaan memaksa yang berasal dari bahasa Inggris, Keadaan memaksa yakni suatu keadaan ketika debitur tidak dapat melakukan prestasinya kepada kreditor, yang disebabkan adanya kejadian yang berada di luar kekuasaannya, seperti gempa bumi, kebakaran, banjir, dan lain-lain.

F. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman dan pembahasan masalah yang menjadi landasan dalam penulisan proposal skripsi ini, maka perlu disusun secara sistematis sesuai tata urutan pembahasan dari permasalahan yang muncul. Semuanya akan dijabarkan sebagai berikut:

Bab I memuat tentang Pendahuluan. Dalam bab ini dibahas latar belakang masalah yang didalamnya dipaparkan latar belakang dalam permasalahan yang akan diteiti. Sub bab selanjutnya adalah tujuan dan manfaat penelitian yang berisi tentang tujuan dan manfaat atas penelitian ini baik secara teoritis atau praktis. Akan dipaparkan penelitian terdahulu menjelaskan beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan pembahasan dalam skripsi ini dan menjelaskan secara singkat persamaan dan perbedaanya dengan penelitian ini. Selanjutnya adalah Metode Penelitian, Metode Penelitian adalah metode atau cara dalam memperoleh dan mengolah data sehingga dapat menjadi sebuah karya. Sub bab terakhir adalah sistematika pembahasan, yang menjelaskan tentang isi inti secara singkat pada seluruh sub bab.

Bab II memuat tinjauan pustaka yang berisi tentang kajian teori. Akan dipaparkan dalam bab kajian teori segala tinjauan teori teori yang dibutuhkan dalam mengkaji dan menganalisa permasalahan dalam penelitian ini. Penulis menggunakan berbagai sumber buku, jurnal dan refrensi lain untu memperkuat

sumber penelitian ini. Tinjauan pustaka adalah hal yang sangat penting bagi peneliti karena sebagai bekal teori yang digunakan dalam pembahasan penelitian.

Bab III peneliti akan menguraikan langkah-langkah yang dilakukan peneliti dengan mengumpulkan, mengelola, menganalisa, hingga menyimpulkan dalam sebuah kesimpulan. Metode penelitian ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data, teknik pengelolaan data dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV merupakan analisis dari hasil penelitian dan bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dijelaskan dalam penelitian ini.

Bab V berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban singkat atas pertanyaan yang diajukan dan dianalisis di bab IV berdasarkan hasil penelitian dan beberapa saran dikemukakan sebagai saran atas hasil penelitian skripsi ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dibutuhkan untuk membandingkan penelitian skripsi ini dengan penelitian skripsi yang lain, melihat kelebihan dan kekurangan berbagai teori yang digunakan oleh peneliti lain dalam melakukan pembahasan pada masalah yang sama. Selain itu penelitian terdahulu juga digunakan untuk melihat keaslian penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulis, antara lain.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nilawati merupakan skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang Tahun 2017 yang berjudul tentang “Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan”,¹⁰ dalam penelitian Nilawati tersebut menjelaskan tentang bagaimana hak-hak ketenagakerjaan yang didapatkan setelah adanya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian empiris atau penelitian lapangan. Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada fokus bahasan Penelitian penulis membahas perlindungan hukum bagi hak pengupahan tenaga kerja yang

¹⁰Nilawati, “Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan”

di PHK karena adanya wabah COVID19, tidak hanya ditinjau dari segi hukum positif tetapi ditinjau dari hukum Islam. Tetapi penelitian ini perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran.

2. Dalam tesis yang dilakukan oleh peneliti Fauziah, Fakultas Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto dengan judul “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19 Perspektif Fiqih Muamalah”,¹¹ Fauziah lebih memfokuskan pada bagaimana pemutusan hubungan kerja di masa pandemik dengan perspektif fiqih muamalah Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian empiris atau penelitian lapangan. Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada fokus bahasan yakni penulis memfokuskan pada pengupahan tenaga kerja yang tidak dilindungi karena adanya pemutusan hubungan kerja akibat wabah COVID-19 dengan perspektif hukum positif dan hukum Islam. Tetapi penelitian ini perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Auliana Rismita, merupakan skripsi dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Tahun 2020 yang berjudul “Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan Pandemic Corona Virus Disease 2019”,¹²

¹¹Fauziah, “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19 Perspektif Fiqih Muamalah”

¹²Aulianan Rismita, “Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan Pandemic Corona Virus Disease 2019”

dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan hak pekerja dan akibat hukum dari adanya pemutusan hubungan kerja tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian empiris atau penelitian lapangan. Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada fokus bahasan yaitu penulis tidak memfokuskan dari segi Hukum positif saja melainkan ditinjau juga dengan konsep hak asasi manusia dalam hal pengupahan menurut hukum Islam. Tetapi penelitian ini perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Ulina Ginting, merupakan skripsi dari Bidang Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum Universitas Medan Area Tahun 2016 yang berjudul tentang “Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan(Studi Kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)”,¹³ dalam penelitian pratiwi ini memfokuskan pada pertimbangan hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak tanpa adanya ganti rugi dari perusahaan.
5. Jurnal Sonhaji, tahun 2019, berjudul “Analisis Yuridis pemutusan Hubungan Kerja Akibat kesalahan Berat Pekerja” dari Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.¹⁴ Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kasus mengenai kesalahan berat pekerja/buruh di PT. Thailindo Bara

¹³Pratiwi Ulina Ginting, “Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan(Studi Kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)”

¹⁴Sonhaji, “Analisis Yuridis pemutusan Hubungan Kerja Akibat kesalahan Berat Pekerja”

Pratama telah melalui proses bipartit, mediasi dan konsiliasi. Namun ketiganya tidak mencapai kesepakatan dan PT. Thailindo Bara Pratama mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Palangkaraya Nomor 04/G/2012/PHI.PN.PL.R menyatakan bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat dan dijatuhi pemutusan hubungan kerja namun pengusaha tetap harus membayarkan kewajibannya yang tertunda terhadap pekerja/buruh. Meskipun pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat yang dimintakan penetapannya oleh pengusaha kepada Pengadilan Hubungan Industrial dikabulkan, namun di dalam putusan pengadilan tersebut masih terdapat banyak celah hukum.

No.	Nama Peneliti	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1.	Nilawati	Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan	Sama-sama meneliti tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan perusahaan	Penelitian penulis membahas perlindungan hukum bagi hak pengupahan tenaga kerja yang di PHK karena adanya wabah COVID19, tidak hanya ditinjau dari segi hukum positif tetapi ditinjau dari hukum Islam
2.	Fauziyah	Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19	Sama-sama membahas tentang	Penelitian penulis memfokuskan

		peneliti lebih memfokuskan pada pemutusan hubungan kerja Penelitian penulis memfokuskan pada hak Perspektif Fiqih Muamalah	pemutusan hubungan kerja antara pekerja atau karyawan dengan perusahaan	pada pengupahan tenaga kerja yang tidak di lindungi karena adanya pemutusan hubungan kerja akibat wabah COVID-19 dengan perspektif hukum positif dan hukum Islam.
3.	Auliana Rismita	Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan Pandemic Corona Virus Disease 2019	Sama-sama membahas tentang pemutusan hubungan kerja yang di sebabkan oleh sesuatu hal	Penelitian penulis tidak memfokuskan dari segi Hukum positif saja melainkan ditinjau juga dengan konsep hak asasi manusia dalam hal pengupahan menurut hukum Islam.
4.	Pratiwi Ulina Ginting	Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan(Studi Kasus Putusan No.33/G/2013/PHI.Mdn)	Sama-sama membahas tentang pemutusan hubungan kerja yang di sebabkan oleh sesuatu hal	Penelitian penulis tidak fokus kepada pemutusan hubungan kerja secara sepihak tetapi memfokuskan pada pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh adanya pandemi dan lebih memfokuskan pada hak pengupahannya

5.	Sonhaji	Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja	Sama-sama membahas tentang pemutusan hubungan kerja yang di sebabkan oleh sesuatu hal	Peneliti Penulis lebih memfokuskan pada pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pada pekerja
----	---------	---	---	--

B. Kajian Pustaka

1. Ketenagakerjaan

Pengertian ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003 yakni, “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”¹⁵ Hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum masa kerja, misalnya adalah kesempatan kerja, perencanaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja, sedangkan hal sesudah masa kerja, misalnya adalah masalah pensiun.

Hal yang dibahas dalam UU No. 13 Tahun 2003 ini sebagian besar atau hampir seluruhnya adalah merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama masa kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sesudah masa kerja, misalnya pensiun dibahas dalam pemutusan hubungan kerja.¹⁶

¹⁵Pasal 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 4.

Pengertian Tenaga Kerja, Tenaga kerja adalah seorang masyarakat atau penduduk yang sudah berusia cukup untuk melakukan pekerjaan, diantaranya adalah mereka yang sudah mendapatkan pekerjaan, yang masih mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan bagi mereka yang sudah berumah tangga. Terdapat pula pengertian tenaga kerja menurut para ahli yakni, Payaman J. Simanjuntak menuturkan bahwa definisi tenaga kerja adalah penduduk yang dalam lingkup variabel usia 14 tahun hingga 60 tahun, sedangkan penduduk yang berusia di bawah 14 tahun tidak digolongkan dalam kategori tenaga kerja.¹⁷ Maksud dari pendapat tersebut bahwa pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut Payaman J. Simanjuntak dapat dibedakan berdasarkan batas umur.

Adapun pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 adalah setiap orang atau masyarakat yang mampu untuk melakukan pekerjaan agar dapat menghasilkan barang maupun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat ataupun diri sendiri.¹⁸ Tenaga kerja (*manpower*) dapat dikategorikan berdasarkan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau (*labour force*) terdiri dari golongan yang sudah bekerja dan golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan. sedangkan kategori bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang masih bersekolah atau sedang menempuh pendidikan,

¹⁷ Rizki Herdian Zenda, Suparno. "Peranan Sektor Industri,373.

¹⁸ Pasal 1 poin ke-2 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain atau penerima pendapatan.¹⁹

Golongan yang termasuk dalam kategori bersekolah adalah mereka yang berkegiatan atau melakukan pekerjaan hanya bersekolah saja. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang melakukan pekerjaan hanya untuk mengurus rumah tangga tanpa mendapatkan upah atau imbalan. Sedangkan mereka yang masuk dalam kategori lain-lain terdapat 2 macam yaitu golongan penerima pendapatan dan mereka yang hidupnya tergantung kepada orang lain.²⁰

Dasar Hukum Tenaga Kerja Landasan hukum adanya hubungan kerja yang semula dikenal dengan istilah perburuhan adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Undang-Undang tersebut memberikan penjelasan tentang makna bekerja yang mempunyai arti luas, apabila ditinjau dari segi perorangan bekerja adalah gerak daripada badan serta pikiran pada setiap orang untuk menjaga kelangsungan hidup rohaniah maupun badaniah.²¹

Konsep hukum dapat diartikan sebagai norma atau aturan yang dibuat oleh lembaga yang berwenang atas kekuasaannya. Norma atau aturan hukum dapat berbentuk tertulis maupun tidak tertulis. Adapun konsep ketenagakerjaan, adalah menyangkut bagi mereka yang melakukan

¹⁹ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam perspektif pembangunan edisi revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hal. 71

²⁰ Agusmidah, *Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Pradnya Pramita, 2010), 7.

²¹ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja.

pekerjaan seperti pegawai negeri, pegawai formal, pegawai informal, dan pengangguran. Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur sebagai serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis. Adanya hukum tersebut berfungsi untuk mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha. Adanya seseorang yang bekerja dibawah dan patuh untuk mendapatkan upah sebagai tanda balas jasa, serta adanya hukum ketenagakerjaan berguna untuk mengatur perlindungan pekerja atau buruh ketika terjadi suatu masalah seperti halnya dalam keadaan sakit, sedang haid bagi seorang perempuan, cuti melahirkan, serta keberadaan organisasi pekerja atau buruh.

Dengan adanya hukum tersebut mempunyai tujuan untuk menciptakan keadilan sosial bagi para pekerjanya dengan cara melindungi hak para tenaga kerja dari kekuasaan seorang pengusaha. Perlindungan ini terlaksana dengan baik apabila seorang pengusaha menjalankan prinsip-prinsip ketenagakerjaan nya sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat terwujud keadilan untuk menciptakan kesejahteraan bersama antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang telah diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 5 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi

untuk memperoleh pekerjaan”.²² Pada pasal 9 menjelaskan bahwa “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”.²³

Dalam PP juga diatur hak-hak pekerja salah satu nya yakni “Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya”.²⁴

Perburuhan dan ketenagakerjaan diatur dalam hukum kontrak kerja. Dalam hukum Islam, kontrak kerja atau perjanjian kerja disebut dengan ijarah. Kata ijarah berasal dari bahasa arabisim masdar dari yang artinya mengupah atau menyewa. Menurut Sayyid Sabiq, al-ijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti al-iwadhu yang artinya ganti rugi. Oleh karena itu, as-tsawab yang artinya pahala dinamakan ajru (upah). Sedangkan upah ialah imbalan bagi manfaat yang diterima dari jasa atau pekerjaan pihak lain.²⁵

Secara terminologi pengertian ijarah adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh para ulama sebagai berikut:

²²Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²³Pasal 9 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁴Pasal 18 ayat 3 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan hubungan kerja.

²⁵Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Jilid 13, (Bandung: 1997), 15.

1) Ulama Asy-Syafi'iyah mendefinisikan dengan :

عَقْدٌ عَلَىٰ مَنْفَعَةٍ مَّقْصُودَةٍ وَ دَاةٍ مَعْلُومَةٍ مُبَا حَةً قَا بِلَةً لِلْبَدْلِ وَالْإِبَا حَةً
بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ

Artinya: “Akad (transaksi) atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”.

2) Ulama Hanafiyah mendefinisikan dengan :

عَقْدٌ عَلَىٰ الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ

Artinya: “Akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti”.

3) Ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan dengan:

تَمْلِيكَ مَنَافِعِ شَيْءٍ مُبَا حَةً مُدَّةً مَعْلُومَةً بِعَوَضٍ

Artinya: “Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti”.²⁶

Tenaga kerja dalam hukum islam ialah *hajir*. *Ajir* terdapat dua macam yakni, *Ajir* khusus ialah orang yang bekerja pada satu orang untuk masa tertentu. Dalam hal ini ia tidak boleh bekerja untuk orang lain selain orang yang telah mempekerjakannya. Contohnya seseorang yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga pada orang tertentu. Kemudian yang kedua yakni, *Ajir* musytarak ialah orang yang bekerja untuk lebih dari salah satu orang, sehingga mereka bersekutu di dalam memanfaatkan tenaganya. Hukumnya adalah boleh bekerja untuk semua orang, dan orang

²⁶ Rahmat Syafei, *Fikih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 121-122

yang menyewa tenaganya tidak boleh melarangnya bekerja kepada orang lain. Ia (*ajir musytarak*) tidak berhak atas upah kecuali dengan kerja.²⁷

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan yang disebabkan oleh hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.²⁸ Kemudian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja karena sebab-sebab tertentu yang mengakibatkan berakhirnya pula hubungan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak.²⁹ Berdasarkan ketentuan Undang-Undang tersebut maka dapat diartikan bahwa kegiatan pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan terakhir bagi suatu perusahaan dan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mendefinisikan bahwa pihak perusahaan tidak boleh mengatur tenaga kerja atau karyawannya dengan keinginan sendiri, terkecuali apabila karyawan atau pekerjanya telah melakukan pelanggaran berat terhadap peraturan perusahaan. Karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja akan membawa dampak bagi kedua belah pihak,³⁰ terlebih apabila pemutusan hubungan kerja diberatkan kepada pekerja yang dipandang dari sudut ekonomi lemah. Adanya pemutusan hubungan kerja tersebut akan

²⁷M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta:Logung Pustaka,2009), 184-185.

²⁸ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016), hlm. 4

²⁹Pasal 1 angka 25 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf.

³⁰ Asyhadie, Zaeni, *Pemutusan Hubungan Kerja*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008,) 173.

memberikan pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial kepada para pekerjanya seperti.³¹

- a) Adanya pemutusan hubungan kerja seorang buruh atau pekerja kehilangan mata pencahariannya.
- b) Untuk proses pencarian pekerjaan yang baru, seorang pekerja harus mengeluarkan biaya.
- c) Seorang buruh atau pekerja kehilangan sumber pendapatan untuk bisa menghidupi diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru untuk menggantikannya.

Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja Dalam teori ketenagakerjaan dikenal dengan adanya jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, diantaranya yaitu.³²

- a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum. Pemutusan hubungan kerja ini dapat terjadi dengan sendirinya karena berhubungan dengan berakhirnya pula jangka waktu perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pihak pekerja dengan pihak pengusaha.³³ Oleh sebab itu, pemutusan hubungan kerja ini tidak terjadi karena sebab-sebab tertentu baik yang disebabkan oleh pihak pekerja ataupun pengusaha. Dalam pasal 1903e KUHPerdata juga menyebutkan bahwa “hubungan kerja yang berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang telah ditentukan dalam persetujuan ataupun reglement

³¹ Nikodemus Maringan, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3, No. 3, 2015, hlm. 3

³² mam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm. 115-116.

³³ Soebekti, *Hukum Perjanjian*, (Cet. VIII: PT. Inter Masa, 1984), 19.

dalam ketentuan undang-undang atau kebiasaan”. Meskipun pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi dengan sendirinya, para pihak masih mempunyai hak untuk mengadakan pemberitahuan mengenai kontrak perjanjian tersebut akan berakhir atau dilanjutkan.³⁴ Dengan ketentuan, perjanjian tersebut dapat berupa tertulis maupun tidak tertulis, dan pemberitahuan tentang pemberhentian diharuskan berdasarkan undang-undang dan adat istiadat.

- b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pihak Buruh Hal ini terjadi ketika pihak pekerja atau buruh mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada perusahaan. Teori hukum perjanjian menjelaskan bahwa salah satu pihak boleh untuk memutus perjanjian dengan persetujuan dari pihak lainnya. Pihak pekerja boleh mengajukan pemutusan hubungan kerja atas persetujuan dari pihak pengusaha. Keadaan demikian biasanya terjadi apabila perusahaan tidak melakukan kewajiban kepada tenaga kerjanya. Terdapat beberapa kesalahan besar yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang dapat dijadikan alasan mendesak bagi seorang tenaga kerja untuk mengakhiri pemutusan hubungannya dengan perusahaan.

Pekerja atau buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak

³⁴ Wiwoho soedjono, *Hukum Pengantar perjanjian kerja*, (Cet. I: Bina Aksara, Jakarta, 1983), 2.

sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁵

Perusahaan mengalami kerugian atau keadaan memaksa (force majeure), Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena force majeure, diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,³⁶ yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).³⁷

Perusahaan dapat melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena Force Majeure akibat adanya suatu kejadian yang di luar dugaan yakni kebakaran yang menyebabkan perusahaan tutup.³⁸ Hal tersebut telah diatur dalam pasal 36 huruf d PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

³⁵Pasal 156 ayat 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁶Pasal 164 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁷Pasal 156 ayat 2 dan 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁸Pasal 36 huruf d PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

3. Perlindungan Hukum

Dalam pengertian perlindungan hukum mempunyai berbagai macam teori yang diungkapkan oleh para ahli. Beberapa di antaranya sebagai berikut.

1. Teori dari Philipus M Hadjon. Diungkapkan Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.³⁹

Hadjon menyatakan bahwa terdapat dua macam sarana perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan sarananya, yakni perlindungan preventif dan represif. Arti perlindungan preventif adalah rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif untuk mencegah terjadinya sengketa. perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum adalah suatu jaminan yang diberikan oleh negara kepada semua pihak untuk dapat melaksanakan hak dan kepentingan hukum yang dimilikinya dalam kapasitas sebagai subjek hukum.⁴⁰

2. Teori dari Satjipto Rahardjo yang terinspirasi dari tujuan hukum yang dikemukakan Fitzgerald. Tujuan hukum menurut Fitzgerald adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan cara mengatur perlindungan dan pembatasan terhadap

³⁹Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), 25.

⁴⁰Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, 30

berbagai kepentingan tersebut. Rahardjo mengartikan perlindungan hukum sebagai upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.

3. Teori Soerjono Soekanto Perlindungan hukum menurut Soekanto pada dasarnya merupakan perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum. Selanjutnya, Soekanto menerangkan bahwa selain peran penegak hukum, ada lima lain yang mempengaruhi proses penegakan hukum dan perlindungannya sebagai berikut:

1. Faktor undang-undang, yakni peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa yang sah.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang terlibat dalam penegakan hukum, baik langsung dan tidak langsung.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, seperti sumber daya manusia yang terampil atau alat-alat yang memadai.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan tempat hukum berlaku dan diterapkan. Penerimaan dalam masyarakat akan hukum yang berlaku diyakini sebagai kunci kedamaian.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia dalam pergaulan hidup.

Adapun macam-macam perlindungan hukum di Indonesia diwujudkan dalam berbagai undang-undang dan peraturan. Bentuk perlindungan atau kategorinya

beragam, contoh perlindungan hukum antara lain: Perlindungan hukum perdata, perlindungan hukum konsumen, perlindungan anak, dan lain sebagainya.⁴¹

- 1) Pengusaha melakukan tindak aniaya, menghina secara kasar membuat ancaman kepada keluarga atau anggota rumah tangga atau anggota bawahan pengusaha
- 2) Membujuk pekerja, anggota keluarganya atau teman rumah pekerja untuk melakukan suatu hal yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan
- 3) Tidak membayar upah pekerja secara berulang kali pada waktunya
- 4) Tidak melakukan kewajiban atau syarat sesuai dengan apa yang ditetapkan dalam kesepakatan kerja
- 5) Tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada para pekerja yang penghasilannya didasarkan kepada apa yang telah dilakukannya
- 6) Tidak menyediakan fasilitas kerja kepada para tenaga kerjanya
- 7) Memerintahkan suatu hal kepada pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan pada perusahaan lain diluar kesepakatan kerja yang telah dilakukan, walaupun pekerja dapat menolak perintah tersebut
- 8) Pekerjaan tersebut dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa, atau keselamatan diri pekerja, dimana hal tersebut tidak diketahui pihak pekerja pada saat melakukan perjanjian.

Penegakan hukum dan keadilan harus menggunakan jalur pemikiran yang tepat dengan alat bukti dan barang bukti untuk merealisasikan keadilan hukum, serta isi hukum harus ditentukan oleh keyakinan etnis, adil

⁴¹ Zainal Asikin, dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2002), hlm 145.

tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum melaksanakan dengan baik serta memenuhi dan menepati aturan yang telah dibakukan sehingga tidak terjadi penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis, artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum.⁴²

Di dalam pasal 86 ayat 1 (satu) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai perlindungan kepada para pekerja bahwa pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁴³ Dalam hal ini guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan kerja dan kesehatan kerja.⁴⁴

Adapun peraturan perlindungan kepada para pekerja yang tercantum pada pasal 66 ayat 2 (dua) yang menyatakan bahwa “Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya”.⁴⁵

⁴² Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 43.

⁴³ Pasal 86 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁴ Pasal 86 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁵ Pasal 66 ayat 2 UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

4. *Force Majeure*

Force majeure atau yang sering diterjemahkan sebagai “keadaan memaksa” merupakan keadaan dimana seorang debitur terhalang untuk melaksanakan prestasinya karena keadaan atau peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuatnya kontrak, keadaan atau peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur, sementara si debitur tersebut tidak dalam keadaan beriktikad buruk.⁴⁶ *Force majeure* merupakan salah satu klausa yang lazimnya berada dalam suatu perjanjian, dikatakan salah satu klausa karena kedudukan *force majeure* dalam suatu perjanjian berada di dalam perjanjian pokok, tidak terpisah sebagai perjanjian tambahan dan dikaitkan dengan perjanjian pokok selayaknya perjanjian *accessoir*.

Adapun macam-macam keadaan memaksa, yaitu: keadaan memaksa yang absolut (*absolut onmogelijkheid*) dan keadaan memaksa yang relatif (*relatieve onmogelijkheid*). Keadaan memaksa yang absolut merupakan suatu keadaan dimana debitur sama sekali tidak dapat memenuhi perutangnya kepada kreditur, oleh karena adanya gempa bumi, banjir bandang, dan adanya lahar. Sedangkan keadaan memaksa yang relatif, merupakan suatu keadaan yang menyebabkan debitur mungkin untuk melaksanakan prestasinya. Pada pelaksanaan prestasi itu harus dilakukan dengan memberikan korban yang besar yang tidak seimbang atau kekuatan jiwa yang di luar kemampuan manusia atau kemungkinan tertimpa bahaya kerugian yang sangat besar.

⁴⁶H. Salim HS., S.H., M.S., H. Abdullah, S.H., Wiwiek Wahyuningsih, S.H., M.Kn., *Perancangan Kontrak & Memorandum of Understanding (MoU)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 110

Unsur-unsur yang menyatakan bagaimana suatu keadaan dapat dinyatakan sebagai *force majeure*, lazimnya memiliki kesamaan dalam setiap aturan hukum dan putusan pengadilan dalam setiap interpretasi terhadap kata ini. Unsur-unsur tersebut antara lain: Pertama, peristiwa yang terjadi akibat suatu kejadian alam. Kedua, peristiwa yang tidak dapat diperkirakan akan terjadi. Ketiga, peristiwa yang menunjukkan ketidakmampuan untuk melaksanakan kewajiban terhadap suatu kontrak baik secara keseluruhan maupun hanya untuk waktu tertentu.⁴⁷

Akibat penting dari adanya *force majeure* yakni kreditur yang harus menanggung resiko dari adanya peristiwa yang merupakan *force majeure* tersebut. Pasal 1237 KUHPerdara menyatakan bahwa: “Dalam hal adanya perikatan untuk memberikan suatu kebendaan tertentu, maka sejak perikatan-perikatan dilahirkan, benda tersebut menjadi tanggungan pihak kreditur”.⁴⁸ Dari ketentuan dalam Pasal 1237 KUHPerdara tersebut dijelaskan bahwa jika terjadi *force majeure* atas kontrak sepihak, maka resikonya ditanggung oleh pihak penerima prestasi (kreditur). Kecuali jika pihak debitur lalai dalam memberikan prestasi, dimana sejak kelalaian tersebut menjadi resiko pihak pemberi prestasi (debitur).

Dalam kaidah fiqih *force majeure* merupakan keadaan darurat sekaligus menyulitkan, sebagaimana dalam dalil yang dipakai oleh teori keadaan yang memberatkan dalam hukum Islam. Dasar hukum dari konsep keadaan memaksa yang memberatkan ini adalah kaidah fiqih sebagai berikut:

⁴⁷ Werner Melis, *Force Majeure and Hardship Clauses in International Commercial Contracts in View of the Practice of the ICC Court of Arbitration*, Report presented by the author at an ICC Seminar an East West Arbitration held in Paris an December 6-9, 1983, pg. 215.

⁴⁸ Pasal 1237 Ayat (2) KUHPerdara

الضَّرُّ يُزَالُ

Artinya : “Kemudharatan itu harus dihilangkan”.

Karakteristik *force majeure* yang merupakan suatu bencana atau musibah ialah sebuah keadaan darurat yang secara hukum akan berimplikasi kepada munculnya berbagai aturan untuk menghilangkan ataupun setidaknya mengurangi kondisi darurat tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian empiris atau penelitian lapangan (*field Reserch*). Metode ini dapat digunakan dalam semua bidang, baik ilmu keagamaan maupun sosial humaniora, sebab semua objek pada dasarnya ada di lapangan.⁴⁹ Penulis terjun langsung ke daerah objek penelitian yang di lakukan di kecamatan Buduran kota Sidoarjo, penelitian ini termasuk kedalam penelitian kualitatif, yaitu sebuah prosedur penilaian yang menghasilkan data deskriptif berupa data tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati.

Menurut J.R.Raco, penelitian kualitatif bertujuan menangkap arti (*meaning andrestanding*) yang terdalam atas suatu peristiwa, gejala, fakta, kejadian, realita atau masalah tertentu dan bukan untuk mempelajari atau membuktikan adanya hubungan sebab akibat atau korelai dari suatu masalah atau peristiwa⁵⁰. Fungsi pendekatan adalah untuk mempermudah analisis, memperjelas pemahaman tahap objek, memberikan nilai objektivitas sekaligus membatasi wilayah penelitian.⁵¹

⁴⁹ Andi Prastowo, *metode penelitian kualitatif* (Yogyakarta:Ar-Ruzz media, 2011), 183.

⁵⁰ J.R.Raco.*metode penelitian kualitatif: jenis, karakter, dan keunggulannya* (Jakarta:PT Grsaindo, 2010),107.

⁵¹ Andi Prastowo, *metode penelitian kualitatif* (Yogyakarta:Ar-Ruzz media, 2011), 181.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan suatu cara dalam mengadakan penelitian. Metode pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.⁵² Pendekatan kualitatif adalah langkah yang digunakan untuk melaksanakan penelitian dan memperoleh pemahaman berdasarkan kejadian dan suatu problematika manusia. Hasil dari menggunakan pendekatan dapat berupa kata-kata tertulis maupun pendapat dari orang-orang yang berkaitan dengan objek.⁵³

Penelitian ini akan menghasilkan data deskriptif yaitu berupa data tertulis maupun lisan dari pemilik perusahaan PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo yang bertempat di kecamatan buduran kabupaten sidoarjo. Dengan pendekatan ini, peneliti juga akan bertanya kepada responden terkait dengan objek penelitian ini. Bukan hanya itu, pendekatan kualitatif mengantarkan peneliti mendapatkan data yang akurat dan otentik dengan cara peneliti bertemu dan berhadapan langsung dengan objek penelitian/informan untuk wawancara dan berdialog dengan subjek penelitian, selanjutnya peneliti mendeskripsikan subjek penelitian secara sistematis, mencatat semua hal yang berkaitan dengan subjek yang diteliti dan mengorganisasikan data-data yang sesuai dengan fokus pembahasan.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang akan digunakan peneliti dalam melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diinginkan. Penelitian

⁵² Moh. Kasiram, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), 151

⁵³ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), 12

ini dilakukan di Kota Sidoarjo yaitu PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo dengan masing-masing narasumber (1) Pengelola perusahaan PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo & (2) Staff perusahaan PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo.

D. Sumber Data

Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Berkaitan dengan penelitian ini, maka menggunakan dua sumber data yaitu:

- a) Data Primer, yaitu data yang didapatkan langsung dari sumbernya tanpa melalui perantara. Data ini diperoleh melalui wawancara langsung secara mendalam.⁵⁴ Dalam hal ini data akan diperoleh melalui wawancara langsung kepada tiga orang yang berpengaruh dan terlihat dengan permasalahan pada peristiwa kebakaran pada PT.Ode Cipta Semesta Sidoarjo.
- b) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan mencari referensi yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder merupakan data pendukung dan pelengkap data primer, seperti jurnal, buku maupun hasil karya dari kalangan hukum.⁵⁵ Selain itu, sebagai data sekunder. Bahan hukum berisi pasal yang berkaitan dengan fokus penelitian, khususnya pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

⁵⁴ Gabriel Amin Silalahi, *Metodologi Penelitian dan Stdi Kasus*, (Sidoarjo: CV Citramedia, 2003), 57

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALfabeta, 2013), 225

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dan harus dirancang dengan cermat agar data yang terkumpul sesuai dengan masalah penelitian. Maka dari itu, untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini di butuhkan beberapa teknik atau cara pengumpulan data diantaranya yaitu.

a. Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi dan komunikasi. Wawancara ini bertujuan untuk mengumpulkan data dari informan, dengan cara melakukan Tanya jawab secara lisan dan berhadapan muka langsung.⁵⁶ Terkait hal ini peneliti akan melakukan wawancara dengan 3 (tiga) orang yang berpengaruh terhadap hal ini. Jenis wawancara yang digunakan ialah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya sudah menentukan pertanyaannya yang akan diajukan dan telah menentukan permasalahannya. Wawancara dilakukan dengan terbuka dan mendatangi narasumber. Wawancara terbuka ialah wawancara yang tetap menggunakan pertanyaan inti, tetapi dalam praktiknya pertanyaan akan berkembang sesuai kebutuhan⁵⁷.

⁵⁶ Sugioono, Metode Penelitian 137

⁵⁷ Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 190.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data kualitatif, bisa berupa arsip-arsip penulisan, maupun buku-buku yang bersangkutan dengan permasalahan yang diteliti.⁵⁸ Dokumentasi juga bisa berupa dokumen gambar atau foto, rekaman video, maupun rekaman suara dan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Dengan itu peneliti menggunakan dokumen yang didapat dari hasil foto maupun rekaman yang didapat bersama narasumber atau objek penelitian.

F. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data merupakan metode setelah terkumpulnya semua data. Metode ini untuk menyusun dari setiap data yang diperoleh dan menggabungkan data satu dengan data lainnya sehingga menghasilkan data penelitian yang akurat dan rapi.⁵⁹ Maka peneliti menggunakan beberapa upaya di antaranya adalah.

a. Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan merupakan pemeriksaan ulang. Pada tahap ini peneliti menelaah kembali semua data yang sudah diperoleh. Peneliti melakukan penelitian kembali terhadap seluruh data. Teknik editing ini bertujuan untuk menghindari kesalahan dan bersifat koreksi dari segi kelengkapan, kejelasan makna, kesesuaian serta relevansinya

⁵⁸ Sukandarrumidi, *Metode Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: UGM Press, 2002), 101.

⁵⁹ Bambang Sunggono, *Penelitian Hukum Normatif*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2000), 76.

dengan data yang lain. Dan untuk cukup mengetahui apakah data tersebut sudah cukup baik dan bisa dipahami oleh pembaca.⁶⁰

b. Klasifikasi (*Classifying*)

Klasifikasi ialah proses melakukan klasifikasi (pengelompokkan) data penelitian yang telah diperoleh oleh peneliti, baik data primer maupun data sekunder. Tujuan dilakukan proses klasifikasi ini ialah agar lebih mudah dalam melakukan pembacaan dan penelaahan data sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Dalam kegiatan ini sebaiknya dilakukan sesegera mungkin setelah wawancara dan observasi berlangsung.

c. Triangulasi sumber data

Triangulasi sumber data merupakan teknik keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu lain. Di luar data untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data itu. Triangulasi sumber data digunakan untuk melengkapi dalam memperoleh sumber data primer dan sumber data sekunder.⁶¹

d. Analisis (*Analyzing*)

Analisis Data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami, dalam penelitian ini analisis data yang di gunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu deskripsi yang menggambarkan keadaan atau suatu fenomena dengan kata atau

⁶⁰ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Cipta, 2003), 168.

⁶¹ Prof. Dr. Lexy J. Moleong, M.A., *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), 226.

kalimat kemudian dipisahkan menurut kategorinya untuk memperoleh kesimpulan.

e. Kesimpulan (*Concluding*)

Kesimpulan merupakan tahap terakhir dari pengolahan data yang merupakan hasil dari proses penelitian. Pada metode ini, peneliti membuat kesimpulan atas keseluruhan data-data yang telah diperoleh dari segala kegiatan penelitian yang telah dilakukan. Tujuan dari metode ini ialah untuk mendapatkan suatu jawaban dan kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami atas permasalahan yang telah diteliti. Dalam hal ini, peneliti akan menyimpulkan hal-hal yang berhubungan dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran di PT.Ode Cipta Semesta Sidoarjo.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PHK
AKIBAT KEBAKARAN (*FORCE MAJEURE*)
(STUDI KASUS PT.ODE CIPTA SEMESTA SIDOARJO)

A. Paparan Data

PT ini berdiri dimulai dari pengalaman memproduksi outsole sandal-sepatu dengan teknik extrusion untuk melayani permintaan pabrik-pabrik sepatu orientasi lokal maupun export. Pada akhir dekade 2000an kondisi pasar alas kaki domestik Indonesia sangat banyak diserbu oleh produk-produk import yang diproduksi dengan sistem injection molding. Dengan pengalaman yang ada dan peluang pasar yang terbuka.⁶²

PT. Ode Cipta Semesta didirikan pada tahun 2010. diatas sebidang tanah di wilayah kabupaten Sidoarjo Jawa Timur, dengan tujuan melayani permintaan pasar akan produk-produk alas kaki yang diproduksi dengan system injection molding dan turunannya. Melihat prospek bisnis dan sejalan dengan pencapaiannya sehingga PT. Ode Cipta Semesta terus melakukan ekspansi dengan pembelian mesin-mesin produksi berteknologi terkini untuk meningkatkan kapasitas dan pembangunan fasilitas-fasilitas produksi yang strategis seperti pembangunan fasilitas produksi sendiri granule EVA, fasilitas daur ulang waste sehingga tidak dibuang, serta peningkatan luas gedung produksi dari 1 tingkat menjadi 4 tingkat

⁶²Dini, wawancara, (Sidoarjo, 03 Oktober 2022).

guna memberikan keunggulan bersaing jangka panjang dan keamanan investasinya.⁶³

Seiring dengan perkembangan permintaan pasar, saat ini PT. Ode Cipta Semesta sudah memiliki lini produksi yang menghasilkan produk berupa granule EVA, produk-produk berbahan baku PVC blowing, dan EVA dalam bentuk alas kaki anak-anak, dewasa, pria, wanita, sepatu Boot, sepatu bola, dan sandal jepit. Berkat rahmat dari Tuhan, dan ketekunan untuk terus mendorong roda perusahaan melewati liku-liku perjalanan ke puncak.

PT. Ode Cipta Semesta kini telah mampu membuka lapangan kerja bagi banyak keluarga disekitar lokasi pabrik, membagikan pengalaman dan teknologi serta skill dari teknisi luar negeri kepada para putra-putri bangsa Indonesia yang bertalenta dan berpendidikan. Dan juga sudah mengambil bagian dalam mendukung program pemerintah menghemat devisa Negara.⁶⁴

Peristiwa terjadinya kebakaran yang terjadi pada PT. Ode Cipta Semesta untuk memastikan dalam keadaan *force majeure* yakni telah terjadi kebakaran yang diakibatkan karena konsleting listrik di panel lantai 2, kebakaran yang terjadi diperkirakan akibat adanya percikan api yang berasal dari konsleting listrik tersebut sehingga menyambar bahan baku untuk pembuatan sepatu yang terbuat dari bahan mudah terbakar dan hal itu menyebabkan cepatnya api yang menjalar hingga membakar dan

⁶³Dini, wawancara, (Sidoarjo, 03 Oktober 2022).

⁶⁴Dini, wawancara, (Sidoarjo, 03 Oktober 2022).

menghanguskan bahan baku, semua barang jadi sepatu hingga bangunan yang ada, kebakaran terjadi hingga lantai 3 dan 4. Kebakaran tersebut terjadi begitu besar karena terlambatnya penanganan pemadaman saat kebakaran, kejadian tersebut terjadi pada 13 Januari 2022 pada pukul 13.35. Namun, tidak ada korban jiwa saat terjadi kebakaran tersebut. Kerugian yang ditaksir milyaran rupiah.⁶⁵

Kebakaran terjadi pada lantai 1 merupakan tempat pelayanan, kemudian pada lantai 2 merupakan tempat gudang penyimpanan barang sudah jadi yang sudah siap akan dikirim ke pembeli sehingga berdampak kepada pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaan di bagian tersebut. Kemudian untuk pada lantai 3 merupakan tempat bagian pekerja yang menjahit, mewarnai sepatu, peristiwa ini menyebabkan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan, dan untuk lantai 4 merupakan tempat pekerja bagian mesin yang telah lenyap di lahap oleh api yang amat besar sehingga pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya.⁶⁶

Di dalam suatu perusahaan terdapat adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pemilik perusahaan yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, maka pihak pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk memperkejakan si buruh dengan membayar upah. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tercantum dalam Bab XII Pasal 150 sampai pasal 172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

⁶⁵Agung, wawancara, (Sidoarjo, 02 Agustus 2022).

⁶⁶Aji, wawancara, (Sidoarjo, 03 Oktober 2022).

tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan UUK pasal 1 angka (25) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan pada ibu MD menyatakan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran yakni dengan memberikan pesangon kepada pekerja. Besaran pesangon tergantung masa kerja yang sudah di tempuh oleh para pekerja selain itu juga sesuai bagian atau posisi dari pekerja tersebut. Memberikan pesangon terhadap kejadian force majeure ini yakni sebagai uang penghargaan dari pemberi kerja atas masa bakti pekerja.

Peneliti tidak dapat menemukan berapa jumlah data yang pasti pada pekerja yang di PHK, PHK sementara, dan yang di WFH-kan dikarenakan terbatas dan dibatasi oleh narasumber saat wawancara.

Tabel 1.
Hasil wawancara terhadap pekerja yang di PHK terkait status pekerja

NO	Nama Pekerja	Divisi	Status Pekerja		
			PHK	PHK Sementara	WFH
1	Bapak HS	Kepala Supervisor	✓		
2	Bapak J	Supir	✓		
3	Bapak AD	Produksi/Kuli	✓		
4	Bapak P	Injek (mesin)		✓	
5	Ibu LW	Admin			✓
6	Ibu SA	Jahit		✓	
7	Ibu DW	Jahit		✓	

Dari tabel diatas terdapat 7 pekerja yang di phk terkait status pekerja nya yakni, Bapak HS devisi kepala supervisor di phk, bapak J devisi supir di-PHK, bapak AD devisi produksi/kuli di phk, bapak P devisi injek (mesin) di-PHK sementara, ibu LW devisi admin di pekerjaan di rumah, ibu SA devisi jahit di-PHK sementara, dan mbak DW devisi jahit di-PHK sementara.

Tabel 2.
Hasil wawancara terhadap pekerja yang di PHK terkait upah

NO	Nama Pekerja	Divisi	Upah	
			Penuh	Tidak Penuh
1	Bapak HS	Kepala Supervisor	✓	
2	Bapak J	Supir		✓
3	Bapak AD	Produksi/kuli		✓
4	Bapak P	Injek (mesin)		✓
5	Ibu LW	Admin		✓
6	Ibu SA	Jahit		✓
7	Ibu DW	Jahit		✓

Tabel 3.
Hasil wawancara terhadap pekerja yang di PHK terkait pesangon

NO	Nama Pekerja	Divisi	Pesangon	
			Penuh	Tidak Penuh
1	Bpsk HS	Kepala supervisor	✓	
2	Bapak J	Supir		✓
3	Bapak AD	Produksi/kuli		✓
4	Bapak P	Injek (mesin)		✓
5	Ibu LW	Admin	✓	
6	Ibu SA	Jahit	✓	

7	Ibu DW	Jahit	✓	
---	--------	-------	---	--

Bapak HS adalah kepala supervisor bagian produksi yang dimana ruangnya terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem-PHK sementara. HS dengan alasan karena panel listrik masih diperbaiki. Meskipun tidak disengaja dan bukan keinginannya namun HS tetap harus di phk sementara karena masih proses perbaikan.

Bapak J adalah pekerja supir untuk mengirim barang produksi namun, barang produksi terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem PHK J dengan alasan karena tidak ada barang yang untuk dikirim akibat kebakaran yang menghauskan semua barang produksi.

Bapak AD adalah pekerja bagian produksi/kuli untuk mengangkat barang produksi sudah jadi yang dimana barang produksi terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem PHK AD dengan alasan karena tidak ada barang yang untuk dikerjakan akibat kebakaran yang menghauskan semua barang produksi.

Bapak P adalah pekerja bagian injek (mesin) yakni untuk mengelola barang produksi yang dimana mesin produksi terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem PHK sementara P dengan alasan karena tidak ada mesin yang digunakan untuk mengolah produksi akibat kebakaran yang menghauskan semua mesin produksi. Jika mesin sudah ada maka P dipanggil lagi untuk bekerja.

Ibu LW adalah pekerja devisi admin yang dimana ruangnya terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem wfh LW dengan alasan karena tidak ada ruangan yang digunakan untuk bekerja akibat kebakaran yang menghauskan ruangan tersebut.

Ibu SA adalah pekerja devisi jahit yakni untuk menjahit barang produksi yang dimana ruangan produksi terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem PHK sementara SA dengan alasan karena tidak ada mesin yang digunakan untuk mengolah produksi akibat kebakaran yang menghanguskan ruangan tersebut. Jika keadaan sudah membaik maka SA dipanggil lagi untuk bekerja.

Ibu DW adalah pekerja devisi jahit yakni untuk menjahit barang produksi yang dimana ruangan produksi terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem PHK sementara DW dengan alasan karena tidak ada mesin yang digunakan untuk mengolah produksi akibat kebakaran yang menghanguskan ruangan tersebut. Jika keadaan sudah membaik maka DW dipanggil lagi untuk bekerja.

Analisis Upaya Perlindungan Hukum yang dilakukan Oleh PT. Ode Cipta Semesta Terhadap Pekerja yang Mengalami PHK Akibat Peristiwa Kebakaran (*Force Majeure*)

Pada teori perlindungan hukum dari salah satu para ahli yakni teori dari Philipus M Hadjon yang menyatakan bahwa perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum adalah suatu jaminan yang diberikan oleh negara kepada semua pihak untuk dapat

melaksanakan hak dan kepentingan hukum yang dimilikinya dalam kapasitas sebagai subjek hukum.⁶⁷

Pada peristiwa kebakaran yang terjadi di PT. Ode cipta semesta berdampak pada di PHK nya pekerja berjumlah 3, kemudian yang di wfh 1, dan yang di PHK sementara 3, namun beberapa para pekerja yang di PHK tidak mendapatkan pesangon secara penuh yang tidak sesuai dengan peraturan sehingga menimbulkan potensi sengketa ketenagakerjaan. Dari hasil wawancara saya kepada Bapak J yang mengungkapkan bahwa telah di PHK sementara di dalam perusahaan tersebut. Beliau di PHK karena tidak ada barang produksi yang akan di kirim akibat dari peristiwa kebakaran tersebut. Beliau mengungkapkan bahwa sudah bekerja di perusahaan tersebut selama 2 tahun lebih.⁶⁸

Wujud jaminan dari perlindungan hukum ialah adanya peraturan perundang-undangan yang berkaitan tentang ketenagakerjaan. Undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan yakni UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, PP No. 35 Tahun 2021. Perihal yang berkaitan tentang terjadinya phk di dalam perusahaan ini yakni merujuk pada pasal 164 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berkaitan tentang phk karena force majeure, kemudian pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berkaitan tentang pesangon, dan pasal 36 PP No.35

⁶⁷Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, 30

⁶⁸Joko, wawancara, (Sidoarjo, 03 Oktober 2022)

Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

Pada pasal 164 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pada terjadinya kebakaran di perusahaan PT. Ode cipta semesta ini perusahaan melakukan pemberhentian sementara yang diakibatkan oleh tempat hingga bahan pekerjaan yang terbakar dan hangus, dari perusahaan mengalami kerugian hingga mencapai milyaran rupiah atau keadaan memaksa. Dalam hal ini perusahaan sudah melakukan sesuai dengan ketentuan pasal 164 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Bapak HS adalah kepala supervisor bagian produksi yang dimana ruangnya terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem-PHK sementara. HS dengan alasan karena panel listrik masih diperbaiki. Meskipun tidak disengaja dan bukan keinginannya namun HS tetap harus di phk sementara karena masih proses perbaikan.

Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2) dan pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bapak J adalah pekerja supir untuk mengirim barang produksi yang dimana barang produksi terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem PHK sementara J dengan alasan karena tidak ada barang yang untuk dikirim akibat kebakaran yang menghauskan semua barang produksi. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2) dan pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bapak AD adalah pekerja bagian produksi/kuli untuk mengangkat barang produksi sudah jadi yang dimana barang produksi terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem PHK AD dengan alasan karena tidak ada barang yang untuk dikerjakan akibat kebakaran yang menghauskan semua barang produksi. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2) dan pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bapak P adalah pekerja bagian injek (mesin) yakni untuk mengelola barang produksi yang dimana mesin produksi terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem PHK sementara P dengan alasan karena tidak ada mesin yang digunakan untuk mengolah produksi akibat kebakaran yang menghauskan semua mesin produksi. Jika mesin sudah ada maka P dipanggil lagi untuk bekerja. Hal

ini sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2) dan pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ibu LW adalah pekerja devisi admin yang dimana ruangnya terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem wfh LW dengan alasan karena tidak ada ruangan yang digunakan untuk bekerja akibat kebakaran yang menghauskan ruangan tersebut. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2) dan pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ibu SA adalah pekerja devisi jahit yakni untuk menjahit barang produksi yang dimana ruangan produksi terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem PHK sementara SA dengan alasan karena tidak ada mesin yang digunakan untuk mengolah produksi akibat kebakaran yang menghanguskan ruangan tersebut. Jika keadaan sudah membaik maka SA dipanggil lagi untuk bekerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2) dan pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ibu DW adalah pekerja devisi jahit yakni untuk menjahit barang produksi yang dimana ruangan produksi terdampak kebakaran. PT. Ode cipta semesta mengambil kebijakan mem PHK sementara DW dengan alasan karena tidak ada mesin yang digunakan untuk mengolah produksi akibat kebakaran yang menghanguskan ruangan tersebut. Jika keadaan sudah membaik maka DW dipanggil lagi untuk bekerja. Hal ini sesuai

dengan ketentuan pasal 156 ayat (2) dan pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Adapun peraturan pemerintah mengenai pemutusan hubungan kerja karena kebakaran atau keadaan memaksa sehingga berakibat perusahaan tutup, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

PT. Ode Cipta Semesta telah melakukan upaya perlindungan hukum kepada pekerja berupa upah atau pesangon serta melindungi keselamatan pekerja dari peristiwa kebakaran, Terdapat kesesuaian dengan peraturan UU ketenagakerjaan pada pasal 156 ayat (2) yang menjelaskan bahwa jika pekerja di phk sementara maka berhak mendapatkan pesangon penuh.

Analisis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami PHK Akibat Kebakaran (*Force Majeure*) Menurut Hukum Islam

Perlindungan Pekerja mencakup perlindungan terhadap keselamatan kerja dan kesehatan kerja dalam menjalankan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan di tempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan atau bahan pengolah berbahaya.

Keselamatan dan keamanan pekerja menurut hukum islam terlihat pada Al-qur'an surat Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Maksud dari ayat ini mencakup setiap orang, termasuk dalam hal ini pekerja juga diperintahkan oleh Allah untuk mencapai kehidupan yang baik dan berkeeseimbangan antara kepentingan material dengan kepentingan spritualnya. Dalam hal kebutuhan material, manusia, termasuk pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mengaktualkan potensi yang ada pada dirinya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya untuk mendapatkan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat material tersebut. Setiap orang termasuk pekerja mempunyai hak yang sama untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dan sejahtera.

Dalam Islam menyatakan bahwa pemberi kerja sebagai orang yang dilebihkan Allah dari segi ekonomi berkewajiban memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai bentuk perbuatan baik sebagaimana

yang di perintahkan oleh Allah. Bentuk perbuatan baik tersebut diterapkan dalam bentuk perlindungan sosial, perlindungan teknis, dan perlindungan ekonomis.

Pada masa Rasulullah, pekerja dulu lebih dikenal dengan perbudakan. Perbudakan telah ada sebelum Rasulullah lahir⁶⁹ dan berlaku di Romawi, Persia Babilonia, Yunani dan di tempat lainnya⁷⁰, al-Qur'an mengisahkan bahwa perbudakan telah ada pada zaman nabi Musa AS yang dilakukan oleh Fir'aun,⁷¹ perlakuan terhadap budak pada masa pra Islam sangat tidak manusiawi, salah satu contohnya adalah kedokteran Persia yang sering melakukan percobaan dan penelitian dengan menggunakan tubuh budak. Pada catatan paling awal, perbudakan sudah dianggap sebagai institusi yang mapan. (sekitar 1760 SM) contohnya, menyatakan bahwa hukuman mati dijatuhkan bagi siapa saja yang membantu seorang budak melarikan diri sebagaimana orang yang menyembunyikan seorang buronan.⁷²

Di Mesir kuno kaum budak adalah tenaga kerja dalam pembangunan piramid, kuil dan istana Fir'aun, pada perbudakan ini mereka hanya memanfaatkan tenaga kerjanya tanpa memberikan imbalan atau upah kepada para tenaga kerja.⁷³ Pada dasarnya tenaga kerja

⁶⁹ J.J. Saunders, *A History of Medieval Islam*, 22

⁷⁰ Abdullah al-Bassa, *Taisir al-Allam Sharh Umdah al-Ahkam*, cet. II, (Bayrut: Dar al- Kutub al- 'Ilmiyyah, 2006), 561

⁷¹ Surat al-Dukhan : 17-18; al-Shu'ara': 22; Al-Baqarah [2]: 221

⁷² Dr. Raghil As-Sirjani, *Ensiklopedi Sejarah Islam*, 413

⁷³ J.J. Saunders, *A History of Medieval Islam*, 25

mempunyai hak mendapatkan imbalan atau upah dari hasil keringatnya.

Hal ini telah disabdakan oleh nabi Muhammad SAW yang berbunyi

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ إِحْتَمَمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
أَعْطُوا الْأَخْيَرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عُرُّ عُرُّ قُهُ {راه ابن ماجه}

Artinya: Dari Ibnu Umar r.a bahwa Rasulullah Saw. Bersabda, “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering”. (Hadis riwayat Ibnu Majah).⁷⁴

Islam sebagai agama yang sesuai fitrah manusia tentu saja tidak menghendaki adanya praktik perbudakan. Tidak adanya pelarangan perbudakan dalam teks al-Qur'an maupun hadis bukan berarti Islam menyetujui praktik tersebut apalagi menganjurkan. Strategi yang dipakai oleh Rasulullah dalam mengubah praktik-praktik sosial yang menyimpang selalu memakai pentahapan, termasuk dalam menghilangkan praktek perbudakan. Apalagi bahwa praktik perbudakan merupakan penyakit masyarakat yang sangat sulit dihilangkan. Kalaupun upaya Rasulullah tersebut tidak berhasil menghapus perbudakan sekaligus pada masa hidupnya namun, benih persaudaraan yang ditanamkan oleh beliau akhir berbuah persamaan hak dan penghapusan perbudakan di dunia. Semua pintu ke arah perbudakan telah ditutup rapat-rapat oleh syariat Islam. Sehingga seiring perkembangan demografi, angka perbudakan dengan

⁷⁴ Ibnu Hajar Al-,Asqalany, *Buluqul Maram Min Adillatil Ahkam*, alih bahasa Lutfi Arif dkk, *Buluqul Maram Five in One*, Cet.I, (Jakarta: Noura Books (PT Mizan Publika), 2008), h. 547

sendirinya akan semakin mengecil dan pada saatnya nanti akan lenyap dari muka bumi.

Dalam Islam, kesepakatan antara pekerja dan pengusaha memberikan nilai moral kepada seluruh persoalan takterkecualikan dalam hal masalah ketenagakerjaan. Hukum Islam memiliki berbagai keterangan dan penjelasan yang sangat luas. Khususnya dalam dunia usaha industri atau perusahaan dengan buruh dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Dalam hukum Islam, PHK dapat dipandang sebagai pemutusan (Fasakh) akad perjanjian kerja (Ijarah). Ijarah termasuk akad yang tetap (aqd al-luzum), sehingga salah satu pihak tidak dapat memfasakh (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.⁷⁵ Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.

Dalam Fiqh Islam sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja adalah suatu akad yang mengharuskan salah satu pihak untuk bekerja, dengan sendirinya dalam rangka memberi manfaat (jasa) kepada orang lain dalam

⁷⁵Hasbi Ash-Shiddieqy, "Pengantar Fiqh Muamalah", (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), 61.

waktu yang telah ditentukan dan pihak lain tersebut harus memberi upah kepadanya.

Dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo termasuk Ijarah karena merupakan akad yang memberi manfaat yang diketahui dan disengaja dengan adanya upah. Dalam teori akad Ijarah yang memuat aturan-aturan tentang akad atau perjanjian kerja. Dalam kasus ini konsep sewa-menyewa ditetapkan pada disewanya tenaga pekerja berdasarkan pada perjanjian seorang pekerja dengan PT yang menjadi perantara dengan pihak penyewa tenaga kerja tersebut. Perjanjian kerja dalam hal ini merupakan perjanjian dengan pihak pekerja mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan perusahaan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Dalam praktiknya perjanjian kerja PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo adalah kedua belah pihak antara pekerja dengan pengusaha, sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja, dan harus dituliskan dalam surat perjanjian kerja, akan tetapi pencatatan bermuamalah dalam Islam tidak merupakan keharusan tetapi hanya bersifat anjuran. Sebagaimana Firman Allah dalam Surat Al-Baqarah ayat 282 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْب
كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah

kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar.” (QS. Al-Baqarah:282).

Dari hasil wawancara kepada Bapak J menjelaskan bahwa perjanjian kerja di PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo akan memberikan pesangon kepada pekerja yang telah di phk sementara, perjanjian tersebut sesuai dengan rukun dan syarat dalam hukum Islam yang dimana dalam hal ini perjanjian kerja tidak memenuhi salah satu syarat Aqidain, yaitu orang-orang yang berakad, disyaratkan mu’jir dan musta’jir adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasyarf (mengendalikan harta) dan saling meridhai.

Menurut asas-asasnya perjanjian kerja di PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo tidak memenuhi asas keadilan (al-adalah) yang menyatakan bahwa di dalam asas ini para pihak yang melakukan kontrak kerja dituntut untuk berlaku benar dalam mengungkapkan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi perjanjian yang telah mereka buat dan memenuhi semua kewajiban juga tidak sesuai dengan asas persamaan atau kesetaraan dimana dalam melakukan kontrak perjanjian para pihak menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas persamaan dan kesetaraan. Tidak diperbolehkan terdapat kedzaliman yang dilakukan dalam kontrak perjanjian tersebut. Akan tetapi dalam hasil wawancara dengan beberapa pekerja di PT. Ode Cipta Semesta disini pekerja dinilai berat sebelah dalam hal penunaian hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja tersebut, dimana para pekerja

merasa perjanjian berat sebelah karena hak nya tidak didapatkannya. Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja adalah perjanjian kerjasama yang harusnya saling menguntungkan.

Pengusaha diuntungkan karena ia memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya pekerja diuntungkan karena ia memperoleh penghasilan dari upah yang diberikan pengusaha karena ia memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan hukum Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya. Kecenderungan yang terjadi sekarang ini, para pemberi pekerjaan atau pengusaha jarang memperhatikan kebutuhan pekerjanya. Lazimnya mereka selalu berhasrat untuk memperkaya diri sendiri diatas kesengsaraan orang lain (pekerjanya).

Maka untuk menghindari kesewenang-wenangan dan penindasan, serta dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat sangat menentukan terhadap stabilitas suatu Negara. Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka hukum Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan Ijaratul Ajir (perjanjian kerja). Peraturan tersebut mencangkup penetapan ketentuan-ketentuan Hukum Islam dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian peselisihan yang terjadi

antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya. Untuk itu ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Langkah-langkah mengatasi permasalahan ketenagakerjaan menurut syariah sebagai berikut:

a) Mengharuskan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad Ijaratul Ajirsalah satu bentuk pekerjaan yang halal untuk dilakukan adalah apa yang disebut dengan Ijaratul Ajir, yakni bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga maupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu.

b) Negara akan mencegah tindak kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak kepada pihak lainnya, termasuk kedzaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja diluar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena termasuk tidak memberikan hal-hak pekerja seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit dan lain sebagainya. Sedangkan kedzaliman yang dilakukan pekerja terhadap pengusaha adalah jika pekerja tidak menunaikan kewajibannya yang menjadi hak pengusaha seperti bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan,

tidak melakukan pengrusakan terhadap asset milik pengusaha dan lain sebagainya.

Dalam analisis hukum Islam tentang isi dan praktek perjanjian kerja di PT. Ode Cipta Semesta Sidoarjo faktanya dalam proses penyesuaian dengan hukum Islam, dimana asas perjanjian kerja yakni pada asas tertulis, pada asas ini jelas tidak sesuai karena walaupun ada perjanjian tertulis tetapi hanya satu pihak yang memegangnya, dengan alasan keamanan. Dari hadis riwayat Ibnu Majah, perusahaan PT. Ode Cipta Semesta belum melakukan sepenuhnya terkait upah pekerja serta pesangon penuh kepada pekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Upaya perusahaan PT. Ode Cipta Semesta terhadap perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran *force majeure* dengan memberikan pesangon kepada pekerja yang di PHK sementara akibat kebakaran, dengan artian uang penghargaan atas masa kerja karyawan di PT. ODE CIPTA SEMESTA, dengan diberikannya pesangon pegawai lebih dihargai oleh perusahaan.
2. Dalam pengaturan hukum Islam yakni pada hadis riwayat Ibnu Majah menjelaskan dari Ibnu Umar r.a bahwa Rasulullah Saw. Bersabda, “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering”. Tetapi dalam praktiknya perusahaan PT. Ode Cipta Semesta dalam proses penyesuaian penuh terhadap memberikan upah serta pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran.

B. Saran

1. Untuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kebakaran *force majeure*, pengusaha harus bertanggung jawab serta melindungi para pekerja dengan penuh. Karena pekerja telah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bagian pekerjaannya dengan maksimal sehingga perusahaan dapat lebih maju dan berkembang.
2. Untuk melindungi para pegawai yang mengalami PHK, seharusnya perusahaan bertanggung jawab akan hal tersebut, sehingga pegawai

merasakan keadilan yang setara dengan pegawai lainnya sesuai dengan penerapan hukum islam yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Rajagrafindo Cipta, 2003.
- Andi Prastowo, *metode penelitian kualitatif*, Yogyakarta:Ar-Ruzz media, 2011.
- Bambang Sunggono, *Penelitian Hukum Normatif*, Bandung: CV Mandar Maju, 2000.
- Dadan Herdiana, “Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “, 2018.
- Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016.
- Hermawan, Ari. “Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun”, 2016.
- J.R.Raco.*metode penelitian kualitatif:jenis, karakter,dan keunggulannya*, Jakarta:PT Grsaido, 2010.
- Mam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1983.
- Matantu, Kesia Tamalasari, dkk. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang di PHK Akibat Pandemi COVID-19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, 2021.
- Moh. Kasiram, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Muhammad Erwin, S.H., M.HUM, *Filsafat Hukum Refleksi Kritiss Terhadap Hukum*, 2011.
- Nana Sudjana dan Awal Kusuma, *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*, Bandung: Sinar baru ALgesindo, 2008.
- Nikodemus Maringan, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, No. 3 (2015): 3
- Pratiwi Ulina Ginting, “Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi dari Perusahaan” 2016.
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Raja Grafindo, 2003.
- Sukandarrumidi, *Metode Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta: UGM Press, 2002.

LAMPIRAN

A. Hasil wawancara

Menurut bapak HS sebagai berikut:

“Aku pas kape melbu ruangan lantai 2, lah kok moro onok api ndek cedek kabel listrik. Waktu iku sekitar pukul 13.35 dan alhamdulillah mas tidak ada korban jiwa. Untuk kerugiannya sekitar milyaran rupiah.”⁷⁶

Menurut bapak J sebagai berikut:

“Waktu iku kulo bar tekan jeding mas, lah kok uwong-uwong podo teriak kebakaran. Lah aku langsung panik melok mlayu metu nyelamatkan diri to mas. Kejadiane niku sekitar jam 13.35.”

Menurut bapak AD sebagai berikut:

“Peristiwanya saat aku sedang ngirim berkas ke bu A untuk minta tanda tangan. Kemudian saya seperti mencium bau karet gosong yang sangat menyengat, ternyata ada kebakaran di lantai 2. Kebetulan saya ada di lantai 1 dan langsung keluar menyelamatkan diri. Kejadiannya sekitar pukul 13.35.”

Menurut bapak P sebagai berikut:

“Waktu itu saya sedang di parkir sepeda motor untuk mengambil barang di sepeda motor, kemudian dari arah gedung terdengar suara orang-orang berteriak kebakaran dan ternyata di gedung lantai 4 terlihat jelas kobran api yang sangat besar dan asap yang sangat tebal.”

Menurut ibu MD sebagai berikut:

“Kejadiannya waktu itu saya sedang bekerja di lantai 1, tiba-tiba terdengar suara teriakan kebakaran, sehingga saya keluar dari gedung untuk menyelamatkan diri dan menelpon atasan bahwa perusahaan sedang mengalami kebakaran.”

Menurut ibu LW sebagai berikut:

“Waktu itu saya bekerja di bagian gedung lain, kemudian saya melihat kepulan asap tebal dari arah gedung officer yang terjadi sekitar pukul 13.35.”

Menurut ibu SA sebagai berikut:

⁷⁶HS, wawancara, (Buduran, 00 Oktober 2022)

“Waktu itu saya berada di lantai 3, tiba-tiba ada kepulan asap tebal kemudian saya berlari kebawah ternyata api nya sudah membesar, sehingga saya berlari melewati kepulan asap tebal dan alhamdulillah saya selamat dari kejadian itu.”

Menurut mbak DW sebagai berikut:

“Kejadian waktu itu saya sedang mengecek di gudang barang jadi di lantai 2, kemudian saya melihat percikan api di panel yang ternyata terjadi konsleting listrik sekitar pukul 13.35. Kemudian saya berlari kebawah untuk menyelamatkan diri dari kebakaran tersebut.”

a. Tenaga pekerja *pasca* kebakaran

Menurut bapak HS sebagai berikut:

“Setelah kejadian kebakaran tersebut saya di phk sementara, karena perusahaan mengalami kebakaran dan kerugian milyaran rupiah, dan alhamdulillah nya saya masih mendapatkan gaji di bulan Januari dan mendapat pesangon.”

Menurut bapak J sebagai berikut:

“Setelah kejadian kebakaran tersebut saya di phk semenara, karena perusahaan mengalami kebakaran dan kerugian milyaran rupiah.”

Menurut bapak AD sebagai berikut:

“Saat itu saya diliburkan sementara sampai keadaan normal lalu dipanggil lagi untuk bekerja.”

Menurut bapak P sebagai berikut:

“Setelah kejadian tersebut, saya diliburkan sementara sampai keadaan normal lalu dipanggil lagi untuk bekerja.”

Menurut ibu MD sebagai berrikut:

“Setelah kejadian kebakaran tersebut sebagian di phk, ada yang di wfh, ada juga di liburkan/phk sementara. Untuk yang di phk saya kasih pesangon, untuk yang di wfh saya kasih gaji setengah, untuk yang yang di phk sementara itu saya kasih pesangon, karena suatu saat akan saya panggil lagi.”

Menurut ibu LW sebagai berikut:

“Setelah kejadian kebakaran tersebut saya di wfh kan, karena perusahaan mengalami kebakaran dan kerugian milyaran rupiah.”

Menurut ibu SA sebagai berikut:

“Saat itu saya di wfh kan sampai keadaan normal lalu dipanggil lagi untuk bekerja.”

Menurut mbak DW sebagai berikut:

“Setelah kejadian tersebut, saya di wfh kan.”



Bapak Hs



Bapak J



Bapak AD



Bapak P



Ibu MD



Ibu LW



Ibu SA



Ibu DW