

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI LEMBAGA SOSIAL
YANG TELAH DINONAKTIFKAN AKIBAT PENYELEWENGAN DANA
DONASI MASYARAKAT
(Studi Kasus Aksi Cepat Tanggap Surabaya)**

SKRIPSI

OLEH:

**SOFI KARINA
NIM 19220142**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI LEMBAGA SOSIAL
YANG TELAH DINONAKTIFKAN AKIBAT PENYELEWENGAN DANA
DONASI MASYARAKAT
(Studi Kasus Aksi Cepat Tanggap Surabaya)**

SKRIPSI

OLEH:

**SOFI KARINA
NIM 19220142**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrohim,

Demi Allah,

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

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DI LEMBAGA SOSIAL YANG DINONAKTIFKAN AKIBAT PENYELEWENGAN DANA DONASI MASYARAKAT (STUDI KASUS AKSI CEPAT TANGGAP SURABAYA)

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah karya ilmiah yang dipertanggungjawabkan. Jika kemudian hari laporan penelitian ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian atau keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 26 Juni 2023

Penulis,



Sofi Karina

NIM. 19220142

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Sofi Karina NIM 19220142 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DI LEMBAGA SOSIAL YANG DINONAKTIFKAN AKIBAT PENYELEWENGAN DANA DONASI MASYARAKAT (STUDI KASUS AKSI CEPAT TANGGAP SURABAYA)

maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhisyarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.H.I
NIP. 19740819200031002

Malang, 26 Juni 2022
Dosen Pembimbing



Rizka Amaliah, M.Pd
NIP. 198907092019032012

PENGESAHAN SKRIPSI

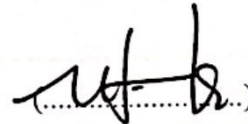
Dewan Penguji Skripsi saudara Sofi Karina NIM 19220142 mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DI LEMBAGA SOSIAL YANG DINONAKTIFKAN AKIBAT PENYELEWENGAN DANA DONASI MASYARAKAT (STUDI KASUS AKSI CEPAT TANGGAP SURABAYA)

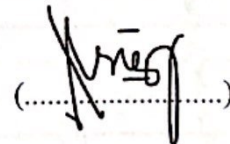
Telah dinyatakan lulus dengan nilai: A

Dewan Penguji:

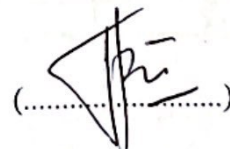
1. Musataklima, S.HI., M.SI.
NIP. 1983042020160801102
2. Risma Nur Arifah, M.H.
NIP. 198408302019032010
3. Rizka Amaliah, M.Pd
NIP. 198907092019032012



Ketua Penguji



Penguji Utama



Sekretaris


Malang, 10 Juli 2023
Dekan,



Prof. Dr. Sudirman, M.A.
NIP. 197708222005011003

BUKTI KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Sofi Karina
NIM : 19220142
Fakultas/Program Studi : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Rizka Amaliah, M.Pd
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Di
Lembaga Sosial Yang Dinonaktifkan Akibat
Penyelewengan Dana Donasi Masyarakat
(Studi Kasus Aksi Cepat Tanggap Surabaya)

No.	Hari dan Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	11 November 2022	Proposal	
2.	23 November 2022	Proposal	
3.	5 Desember 2022	Acc Proposal	
4.	7 Maret 2023	Bab I	
5.	9 Maret 2023	Bab II	
6.	5 April 2023	Bab I, II, III	
7.	5 Mei 2023	Bab IV	
8.	22 Mei 2023	Bab IV	
9.	26 Mei 2023	Bab I, II, III, IV	
10.	29 Mei 2023	Acc Skripsi	

Malang, 26 Mei 2023
Ketua Prodi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.H.I
NIP. 19740819200031002

MOTTO

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah Maha Mengetahui, sedangkan kamu tidak mengetahui.

(Al-Baqarah:216)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur atas kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat mutlak untuk menyelesaikan pendidikan program studi Hukum Ekonomi Syariah (HES) jenjang strata I Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja di Lembaga Sosial yang Dinonaktifkan Akibat Penyelewengan Dana Donasi Masyarakat (Studi Kasus Aksi Cepat Tanggap Surabaya)”, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besanya atas segala dukungan, doa, serta bimbingan dan pengarahan selama proses penulisan skripsi ini. Ucapan terimakasih ini secara khusus disampaikan kepada:

1. Prof Dr. H.M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman Hasan, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Rizka Amaliah, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terimakasih penulis haturkan atas waktu yang telah diluangkan untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Musataklima, S.HI., M.SI., selaku Dosen Penguji Skripsi. Terimakasih telah memberikan masukan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Risma Nur Arifah, M.H., selaku Dosen Penguji Skripsi. Terimakasih telah memberikan masukan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Dwi Hidayatul Firdaus, M.Si., selaku Dosen Wali selama menempuh perkuliahan di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terimakasih telah memberikan bimbingan dan arahan selama menempuh perkuliahan.
8. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas.
9. Staff serta Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terimakasih telah memberi banyak bantuan dalam layanan akademik selama menempuh perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini.
10. Orang tuaku terimakasih sebesar-besarnya telah selalu ada untuk mendukung, memotivasi mendoakan dengan sangat luar biasa dalam setiap langkah sehingga penulis dalam menyelesaikan masa perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluarga dan kakak-kakakku, terimakasih yang selalu memotivasi dan mendorong penulis selama proses penulisan skripsi hingga selesai.

12. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih telah menemani, mendukung dan memotivasi perjalanan penulisan hingga menyelesaikan skripsi ini.
13. Yang terakhir sangat berterimakasih untuk diri saya sendiri, terimakasih selama ini sudah mau berjuang dan kuat dalam menghadapi apapun tantangan selama pembuatan skripsi ini.

Penulis berharap semoga segala sesuatu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis sebagai manusia biasa yang tidak lepas dari kesalahan, menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 12 Mei 2023

Penulis,



Sofi Karina

NIM. 19220142

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah asing kerap tidak dihindarkan. Secara umum sesuai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia kata asing ditulis (dicetak) miring. Dalam konteks Bahasa Arab, terdapat pedoman transliterasi khusus yang berlaku internasional. Berikut ini disajikan tabel pedoman transliterasi sebagai acuan penulisan karya ilmiah.

A. Konsonan

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	‘	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	‘
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	هـ	h
ش	sh	ء	‘
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

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

B. Vokal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah	A	A
إِ	Kasrah	I	I
أُ	Dammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أَوْ	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *haulā*

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ ا	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas

ي	Karsah dan ya	ī	i dan garis di atas
و	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَات : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

D. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk ta marbūṭah ada dua, yaitu: ta marbūṭah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan ta marbūṭah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h]. Kalau pada kata yang berakhir dengan ta marbūṭah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūṭah itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَادِلَةُ : *al-madīnah al-fādīlah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

E. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعِمُّ : *nu'ima*

عَدُوُّ : *'aduwwu*

Jika huruf *ع* ber- tasydīd di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharkat kasrah (*ـِ*), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah (*ī*). Contoh:

عَلِيٌّ : *'Alī* (bukan *'Aliyy* atau *'Aly*)

عَرَبِيٌّ : *'Arabī* (bukan *'Arabiyy* atau *'Araby*)

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

G. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

H. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari *al-Qur'ān*), sunnah, hadis, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī zilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al-'Ibārāt Fī 'Umūm al-Lafz lā bi khuṣūṣ al-sabab

I. Lafz Al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai muḍāf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

Adapun ta marbūṭah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatiillāh*

J. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya hurufhuruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaẓī bi

Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīh al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūs

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
BUKTI KONSULTASI.....	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xi
DAFTAR ISI.....	xviii
ABSTRAK.....	xx
ABSTRACT.....	xxi
ملخص البحث.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	8
F. Penelitian Terdahulu.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Kajian Umum Mengenai Perlindungan Hukum.....	14
B. Kajian Umum Mengenai Tenaga Kerja.....	18
C. Kajian Umum Mengenai Hubungan Kerja.....	23
D. Kajian Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.....	34
E. Kajian Umum Mengenai Perlindungan Hukum dalam Perspektif <i>Maqāṣid Sharī'ah</i>	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Jenis Penelitian.....	49

B. Pendekatan Penelitian.....	49
C. Lokasi Penelitian.....	50
D. Jenis dan Sumber Data.....	50
E. Metode Pengumpulan Data.....	52
F. Metode Pengolahan Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Aksi Cepat Tanggap Surabaya Yang di-PHK Menurut UU Ketenagakerjaan.....	56
B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Aksi Cepat Tanggap Surabaya Yang di-PHK Perspektif <i>Maqāṣid Sharī'ah</i>	79
BAB V PENUTUP.....	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	101
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	103

ABSTRAK

Sofi Karina, 19220142, 2023. **Perlindungan Terhadap Pekerja di Lembaga Sosial yang Dinonaktifkan Akibat Penyelewengan Dana Donasi Masyarakat (Studi Kasus ACT Surabaya)**. Skripsi. Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Rizka Amaliah, M.Pd.

Kata Kunci: perlindungan hukum; tenaga kerja; PHK; pesangon.

Kasus pemberhentian pekerja di lembaga ACT (akibat penyelewengan dana donasi masyarakat) berdampak pada pemenuhan hak-hak pekerja. Beberapa hak pekerja pasca PHK seharusnya dipenuhi berdasarkan kontrak kerja dan UU Ketenagakerjaan adalah pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Untuk menganalisis implementasi hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, maka penelitian ini dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum dari terhadap tenaga kerja yang di-PHK tanpa mendapatkan pesangon menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perspektif *maqāṣid sharī'ah*. Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuisioner dan wawancara kepada mantan pekerja ACT Surabaya yang kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) bentuk perlindungan hukum pada dasarnya terdapat 2 (dua) macam, yaitu perlindungan hukum preventif diwujudkan dengan adanya kebijakan pemerintah atas diwajibkannya pemberian pesangon bagi pengusaha terhadap pekerjanya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; perlindungan represif diwujudkan dengan pekerja diperbolehkan mengajukan gugatan terhadap Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan pada Pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial; (2) bentuk perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam perspektif *maqāṣid sharī'ah* yaitu melindungi hak-hak tenaga kerja terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Namun ketika terjadi tindakan PHK, perlindungan terhadap harta mereka tidak terpenuhi, sehingga berdampak juga pada perlindungan terhadap jiwa, akal, dan keturunan. Akibatnya mereka merasa dirugikan, padahal hak pesangon telah dilindungi di dalam kontrak kerja, tetapi pengusaha tidak melaksanakannya. Islam mewajibkan untuk menepati janji yang telah mereka buat, sebagaimana firman Allah pada surah Al-Isra' ayat 34. Hal ini sebagai bentuk perlindungan hukum Islam terdapat dalam akad perjanjian, yang wajib dilakukan.

ABSTRACT

Sofi Karina, 19220142, 2023. **Protection of Workers in Social Institutions Disabled Due to Misappropriation of Community Donation Funds (ACT Surabaya Case Study)**. Thesis. Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: Rizka Amaliah, M.Pd.

Keywords: legal protection; labor; layoffs; severance pay.

The case of dismissal of workers at ACT institutions (due to misappropriation of community donation funds) has had an impact on fulfilling workers' rights. Some of the rights of workers after layoffs should be fulfilled based on the employment contract and the Labor Law, namely severance pay and/or gratuity pay, compensation for entitlements that should be received. To analyze the implementation of the rights that workers should receive, this research was conducted. The purpose of this study was to find out the form of legal protection for workers who were laid off without receiving severance pay according to Law no. 13 of 2003 concerning Manpower and the *maqāṣid sharī'ah* perspective. The type of research used is empirical juridical with a descriptive-qualitative approach. The data collection method used was by distributing questionnaires and interviewing former ACT Surabaya workers which were then analyzed descriptively-qualitatively.

The results of the study show that: (1) there are basically two forms of legal protection, namely preventive legal protection realized by the government's policy of mandating severance pay for employers against their workers in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower; repressive protection is realized by allowing workers to file a lawsuit against the Industrial Relations Court (PHI) based on Article 136 paragraphs (1) and (2) of the Manpower Law to resolve industrial relations disputes; (2) the form of labor law protection in the perspective of *maqāṣid sharī'ah*, namely protecting the rights of workers to religion, soul, mind, lineage and property. But when layoffs occur, the protection of their assets is not fulfilled, so that it also has an impact on protecting the soul, mind and offspring. As a result, they feel aggrieved, even though the right to severance pay has been protected in the work contract, but the employer has not implemented it. Islam obliges them to keep the promises they have made, as Allah says in surah Al-Isra 'verse 34. This is a form of protection in Islamic law contained in the contract, which must be carried out.

ملخص البحث

صوفي كارينا ، 19220142 ، 2023. حماية العاملين في المؤسسات الاجتماعية المعوقين بسبب سوء أظروحة. برنامج .(دراسة حالة إجراءات الاستجابة السريعة في سورابايا) استخدام أموال التبرعات المجتمعية دراسة القانون الاقتصادي الشرعي ، كلية الشريعة ، جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج. المستشارة: رزقه اماليا ، ماجستير في التربية

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية؛ العمل؛ التسريح؛ تعويضات الإقالة.

كان لقضية فصل العمال في مؤسسات (بسبب اختلاس أموال التبرعات المجتمعية) تأثير على إعمال حقوق العمال. يجب استيفاء بعض حقوق العمال بعد التسريح بناءً على عقد العمل وقانون العمل ، أي مكافأة نهاية الخدمة و / أو مكافأة المكافأة ، والتعويض عن المستحقات التي ينبغي الحصول عليها. لتحليل تنفيذ الحقوق التي يجب أن يحصل عليها العمال ، تم إجراء هذا البحث. كان الغرض من هذه الدراسة هو معرفة شكل الحماية القانونية للعمال الذين تم تسريحهم دون الحصول على مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للقانون رقم. قانون رقم ثلاثة عشر لسنة ألفين وثلاثة في شأن القوى العاملة ومنظور المقاصد الشرعي. نوع البحث المستخدم قانوني تجريبي مع منهج وصفي نوعي. كانت طريقة جمع البيانات المستخدمة من خلال توزيع الاستبيانات وإجراء مقابلات مع العاملين السابقين استجابة سريعة سورابايا والتي تم تحليلها وصفيًا نوعيًا.

تظهر نتائج الدراسة أن: أولاً يوجد أساساً شكلين اثنين من الحماية القانونية ، وهما الحماية القانونية الوقائية التي تحققت من خلال سياسة الحكومة لفرض تعويضات نهاية الخدمة لأصحاب العمل ضد عمالهم وفقاً للقانون رقم ثلاثة عشر لعام ألفين وثلاثة بشأن القوى العاملة. ؛ تتحقق الحماية القمعية من خلال السماح للعمال برفع بناءً على المادة مائة وستة وثلاثون الفقرتين واحد واثنين من قانون دعوى قضائية ضد محكمة العلاقات الصناعية القوى العاملة لحل نزاعات العلاقات الصناعية ؛ ثانية شكل حماية قانون العمل من منظور مقاصد الشريعة ، أي حماية حقوق العمال في الدين والنفس والعقل والنسب والأصول. ولكن عند حدوث تسريح للعمال ، لا تتحقق حماية ممتلكاتهم ، بحيث يكون لها أيضاً تأثير على حماية الروح والعقل والنسل. ونتيجة لذلك ، يشعرون بالحزن ، على الرغم من حماية الحق في مكافأة نهاية الخدمة في عقد العمل ، لكن صاحب العمل لم ينفذه. يُلزمهم الإسلام بالوفاء بالوعود التي قطعوها ، كما قال الله في سورة الإسراء آية أربعة وثلاثون. وهذا شكل من أشكال الحماية في الشريعة الإسلامية الواردة في العقد ، والتي يجب تنفيذها.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara formil, sejak tahun 1945 (sebelum amandemen), Indonesia telah mendeklarasikan diri sebagai negara hukum dan dipertegas lagi dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) hasil amandemen dalam Pasal 1 ayat 3 yang menetapkan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Oleh karena itu, dengan diartikan rumusan konsep negara hukum Indonesia, Ismail Suny mencatat empat syarat negara hukum secara formil yang menjadi kewajiban pemerintah untuk dilaksanakan, yaitu hak asasi manusia, pembagian kekuasaan, pemerintahan berdasarkan Undang-Undang, dan peradilan administrasi.¹ Sebagai negara hukum, maka setiap masyarakat memiliki kedudukan yang sama satu dengan yang lainnya tanpa adanya perbedaan (*equity before the law*).

UUD 1945 Ayat (2) yang dinyatakan, “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Terlepas dari adanya jaminan bagi setiap warga negara terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, dalam dunia ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang sering muncul yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang tidak jarang juga dapat menimbulkan konflik hubungan

¹ Titik Triwulan Tutik, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006), 120.

industrial, konflik antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang mengakibatkan terjadinya pengangguran.²

Dalam hubungan buruh/pekerja dan pengusaha berlaku hukum otonomi dan heteronomi, dan adanya hukum otonomi dan heteronomi inilah yang melahirkan hukum perburuhan bersifat hukum privat dan hukum publik. Bersifat hukum privat artinya hukum perburuhan mengatur hubungan antara buruh dengan pengusaha di mana masing-masing pihak bebas untuk menentukan bentuk dan isi hubungan kerja diantara mereka. Bersifat hukum publik menunjukkan pada adanya peraturan hukum yang bersifat memaksa yang harus ditaati oleh pengusaha dan pekerja apabila mereka melakukan hubungan sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³

Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi, “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha”. PHK adalah salah satu hal yang seharusnya dapat dihindarkan, baik itu oleh pengusaha atau pun oleh pekerja. Namun hal ini masih sering terjadi, masih cukup sering ditemui adanya kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh beberapa perusahaan dengan berbagai alasan atau penyebabnya.⁴

Usaha untuk memperbaiki kehidupan para pekerja dilakukan secara terus menerus. Metode dan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut beragam. Salah satu sarana yang digunakan untuk memperbaiki kehidupan buruh

² Ramlan dan Rizki Rahayu Fitri, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan PHK Perusahaan Dimasa Covid-19*, Jurnal Program Magister Hukum, Edisi Khusus, 2020, 58-59.

³ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012), 9-10.

⁴ Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, 59.

adalah hukum. Oleh sekelompok orang, yaitu pembentuk peraturan perundang-undangan, secara sadar hukum digunakan sebagai sarana untuk mengubah dan merekayasa masyarakat menuju ke arah tujuan yang ingin dicapai. Dalam fungsi ini hukum dikenal sebagai *law as a tool of social engineering*.⁵ Hukum berfungsi sebagai alat untuk mengubah masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh dalam mendorong terjadinya perubahan sosial. Dengan demikian masyarakat diharapkan patuh pada hukum yang berlaku. Apalagi antar sesama manusia memiliki hubungan hukum yang saling terikat seperti hubungan kerja, dimana satu sama lain saling terbuka agar tidak terjadi perselisihan.

Keterbukaan perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah diaudit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca dan menganalisis laporan keuangan perusahaan. Konsep yang ideal dalam penetapan upah, yakni keterlibatan pekerja atau serikat pekerja karena justru pekerja yang tahu persis kondisi perusahaannya. Kemudian dari sisi manajemen ditunjuk pihak-pihak yang berkompeten dalam hal penetapan upah. Lalu kedua belah pihak melakukan perundingan atau negosiasi.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja atau buruh.⁶ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur

⁵ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2009), 2.

⁶ Husni L., *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 21.

dengan syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif.⁷

Pemutusan hubungan kerja (PHK) memang akan menjadi hal yang sangat menyheramkan bagi para pekerja dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak dcederai rasa keadilan di antara kedua belah pihak.⁸ Banyak dampak yang diakibatkan terutama mengenai kesehatan mental ketika PHK dilakukan tidak memandang dari sudut pandang pekerja.

Salah satu akibat dari berhentinya pekerja tentu berdampak pada keluarganya karena tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan juga keluarganya. Oleh karena itu, seharusnya perusahaan telah menghitung dengan matang berapa jumlah uang yang berhak diterima oleh seorang pekerja yang diberhentikan agar mereka dapat memenuhi kebutuhannya hingga tingkat cukup.⁹ Selain itu, juga muncul sebuah problem sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, belum terpenuhinya hak pekerja mengenai upah yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai penyalur

⁷ Ahmad N. Yahya, *Dari Kontrak Seumur Hidup Hingga PHK Sepihak*, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja Yang Jadi Sorotan Buruh. 2020, diakses pada Maret 2023, <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/07/06503791/dari-kontrak-seumur-hidup-hingga-phk-sepihak-ini-8-poin-uu-cipta-kerja-yang>.

⁸ Darwan P, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya, 2000), 43.

⁹ Zulhartati, Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan, 2010, *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol. 1, (No. 1), 78.

aspirasinya, dan rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha.¹⁰

Perlindungan terhadap tenaga kerja harus memperhatikan unsur-unsur *maqāṣid sharī'ah* dalam mencapai kebaikan (*maṣlahah*). Bukan hanya sekedar perlindungan terhadap tenaga kerja yang masih bekerja tetapi juga terhadap tenaga kerja yang di-PHK perlu diperhatikan. *Maqāṣid sharī'ah* serung dipahami dengan maksud atau tujuan dan sasaran syariat.¹¹ Menurut al-Syathibi tujuan utama syariat Islam terletak pada perlindungan terhadap lima pokok kemaslahatan, kelima pokok tersebut merupakan suatu hal yang harus selalu dijaga dalam kehidupan ini untuk mencapai kemaslahatan, yaitu *hifz al-dīn* (perlindungan terhadap agama), *hifz al-nafs* (perlindungan terhadap jiwa), *hifz al-'aql* (perlindungan terhadap akal), *hifz al-nasl* (perlindungan terhadap keturunan, dan *hifz al-māl* (perlindungan terhadap harta).

Hifz al-māl atau menjaga harta adalah salah satu tujuan pensyariatkan hukum dibidang muamalah dan jinayah. Menjaga harta adalah memelihara harta dari perbuatan yang dapat merusak kehalalan harta dan keselamatannya. Dilihat dari segi kepentingannya memelihara harta dalam peringkat *darūriyāt*, seperti syariat tentang tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak sah, apabila aturan itu dilanggar maka berakibat terancamnya eksistensi harta.¹²

¹⁰ Eriza, *Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, 2016, JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau, Vol. 3, No.2, 12.

¹¹ Al-Syathibi, *al-Mawafaqat Fi 'Asbr al-Risalah*, (Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1992), 265.

¹² Fathurrahman Djamil, *Filsafat Hukum Islam*, Jilid 1, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), 128-131.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan, terdapat permasalahan atas pemenuhan hak bagi pekerja dalam bentuk pemberian upah/pesangon ketika para pekerja di-PHK. Hal ini terjadi pada salah satu lembaga filantropi yang sudah tersebar di seluruh wilayah Indonesia yaitu Aksi Cepat Tanggap (ACT). Lembaga ini terbukti melakukan tindak pidana Pasal 374 KUHP *juncto* Pasal 55 ayat 1 KUHP berkaitan dengan penggelapan dana. Hal ini membuat Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) membekukan 60 rekening milik lembaga ACT di 33 jasa keuangan hingga pencabutan izin Kemensos yang membuat segala kegiatan lembaga dihentikan, termasuk penyaluran bantuan. Selain itu, problematika ini juga berimbas pada PHK massal para pekerja yang bekerja di lembaga tersebut.

Lembaga ACT ditutup secara permanen baik di kantor pusat maupun kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Namun, setelah melakukan studi penelitian kepada mantan pekerjanya diketahui bahwa tidak ada pemberitahuan secara lisan maupun tulis terkait hal ini. Para pekerjanya diberhentikan secara langsung. Padahal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 148 telah dijelaskan bahwa pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.

Pemenuhan hak-hak pekerja terutama pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja ketika diberhentikan tidak dilaksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja yang terkena PHK berhak atas uang penghargaan masa kerja

(UPMK) dan uang pengganti hak (UPH). Kedua jenis hak tersebut biasanya dihimpun dalam uang pesangon. Begitu juga jika dilihat dari konsep *maqāṣid sharī'ah* ini menunjukkan tidak tercapainya kemaslahatan terutama pada harta (*hifz al-māl*) terhadap tenaga kerja yang di-PHK oleh lembaga ACT.

Dari permasalahan tersebut, perlu ditelaah lebih lanjut mengenai bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK secara massal oleh lembaga ACT. Dalam penerapan sistem upah/pesangon perlu dilakukan peninjauan dalam konsep *maqāṣid sharī'ah*. Agar tujuan kemaslahatan bagi pekerja yang diberhentikan sesuai dengan aturan hukum positif serta tujuan syariah (*maqāṣid sharī'ah*). Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di Lembaga Sosial yang Dinonaktifkan Akibat Penyelewengan Dana Donasi Masyarakat (Studi Kasus Aksi Cepat Tanggap Surabaya)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, berikut ini dijabarkan dengan rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian.

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Aksi Cepat Tanggap Surabaya yang di-PHK menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Aksi Cepat Tanggap Surabaya yang di-PHK perspektif *maqāṣid sharī'ah*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, dua tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

1. Untuk menjelaskan tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Aksi Cepat Tanggap Surabaya yang di-PHK menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menjelaskan tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Aksi Cepat Tanggap Surabaya yang di-PHK perspektif *maqāṣid shari'ah*.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di-PHK secara massal yang dapat dijadikan pedoman untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja dalam perusahaan ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, untuk dijadikan bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya sesuai dengan bidang peneliti.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang komprehensif mengenai perlindungan hukum tenaga kerja yang di-PHK sudah sesuai atau tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta *maqāṣid shari'ah*. Penelitian ini juga dapat memberikan informasi dan masukan bagi masyarakat luas tentang hak-hak para tenaga kerja yang harus dipenuhi sebelum diberhentikan.

E. Sistematika Penulisan

Rangkaian sistem penulisan terdiri dari beberapa uraian pembahasan dalam sebuah rangkaian karya tulis ilmiah. Sistematika penulisan disusun secara runtut agar mempermudah pembaca dalam mengetahui gambaran penelitian ini. Oleh karena itu, penulis membuat susunan pembahasan dalam lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut.

BAB I merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan, dan penelitian terdahulu.

BAB II terdapat tinjauan pustaka yang berisikan penjelasan kajian umum mengenai, perlindungan hukum dalam hukum positif, ketenagakerjaan, hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan hukum menurut perspektif *maqāṣid shari'ah*.

BAB III membahas metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yang mana terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, metode penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan data.

BAB IV membahas hasil penelitian dan juga pembahasan. Bab ini menganalisis terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini, yang bertujuan membahas inti dari penelitian tersebut, yakni mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan *maqāṣid shari'ah*.

BAB V berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan ini membahas rumusan masalah secara singkat, sedangkan di bagian saran berisi pesan dan kritik untuk penelitian selanjutnya serta usulan bagi para pihak yang terkait dengan tema yang digunakan dalam penelitian.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat dari kemajuan teknologi di era modern ini salah satunya disebabkan oleh digitalisasi. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya pemutusan

hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja. Hasil dari penelitian ini yaitu hak-hak bagi pekerja yang terkena PHK terdapat dalam Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh akibat dampak digitalisasi yaitu terdapat dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan perlindungan hukum berupa pemberian uang pesangon, pemberian uang penghargaan atau uang jasa selama masa kerja pekerja/buruh, dan pemberian hak ganti rugi atas dampak dari adanya PHK tersebut.¹³

Dalam penelitian terdahulu lain terdapat permasalahan yang muncul dari dampak pandemi Covid-19 mengakibatkan penutupan operasional perusahaan, sehingga banyak PHK bagi karyawan. Pemutusan hubungan kerja erat kaitannya dengan alasan efisiensi akibat dampak Covid-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya pandemi Covid, setiap perusahaan dipaksa untuk dapat melanjutkan usahanya. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk dapat mengoptimalkan faktor produksi agar dapat beroperasi. Untuk mewujudkan kondisi tersebut, setiap pekerja sebagai faktor produksi dituntut untuk produktif dalam melaksanakan pekerjaannya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika pekerja terbukti tidak produktif dalam bekerja, pengusaha akan mengambil tindakan berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai langkah efisiensi. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak melarang pengusaha melakukan tindakan efisiensi tersebut, tetapi tindakan efisiensi menjadi tidak sah

¹³ I Gusti Ayu Dewi Suwantari, Ni Luh Gede Astariyani, *Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi*, Jurnal, Program Studi Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Udayana.

apabila alasan, tata cara dan syarat yang ditentukan tidak dipenuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku.¹⁴

Selain itu, juga terdapat penelitian terdahulu yang mengangkat permasalahan tentang perlindungan hukum atas hak karyawan dalam suatu perusahaan jika perusahaan tersebut dinyatakan pailit. Hasil dari penelitian ini adalah karyawan tergolong sebagai kreditur preferen yang memiliki keistimewaan untuk mendapatkan hak-hak karyawan dari perusahaan (debitur) seperti uang pesangon sebagai hak, santunan pencapaian masa kerja dan setiap pembayaran yang berhubungan dengan itu diklasifikasikan sebagai piutang istimewa berdasarkan Pasal 95 Ayat (1) dan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pada akhirnya perlindungan hukum terhadap hak karyawan dari suatu perusahaan yang dinyatakan pailit sebenarnya berdasarkan kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak pada awal masa kerja yang meliputi hak-hak karyawan tersebut di atas. Jadi, penting untuk diberikan kepada karyawan karena dapat merugikan karyawan jika tidak diberikan, terutama ketika perusahaan mengalami kebangkrutan dan masih dalam proses pengadilan.¹⁵

Perbedaan penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan lokasi penelitian. Jika penelitian terdahulu pembahasan spesifik tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di-PHK dampak dari digitalisasi, pandemi covid-19, dan kepailitan. Dalam penelitian ini fokus pada

¹⁴ Agung Prasetyo Wibowo, Amad Sudiro, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanegara, Volume 7 Nomor 1 April 2021.

¹⁵ Dipta Hariningtyas, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit*, Skripsi, 2022, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

pembahasan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di-PHK akibat dari permasalahan hukum yang dilakukan salah satu oknum di dalam lembaga tersebut. Hal tersebut menimbulkan lembaga dan semua cabangnya harus ditutup dan seluruh karyawan terpaksa diberhentikan, serta seluruh karyawannya sama sekali tidak mendapatkan haknya yaitu berupa pesangon. Berdasarkan hasil pencarian penulis, penelitian dengan fokus bahasan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di-PHK akibat penyelewengan dana oleh oknum petinggi perusahaan belum ditemukan. Oleh karena itu, permasalahan tersebut diangkat menjadi fokus penelitian.

Tabel 1.
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	I Gusti Ayu Dewi Suwantari dan Ni Luh Gede Astariyani	Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi	Sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di-PHK	Fokus penelitian terdahulu: Perlindungan terhadap hak-hak pasca PHK terpenuhi. Fokus penelitian ini: Perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja pasca PHK yang tidak terpenuhi.
2	Agung Prasetyo Wibowo dan Amad Sudiro	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19	Sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di-PHK	Fokus penelitian terdahulu: PHK dilakukan karena efisiensi pengurangan pegawai karena kerugian selama masa pandemi. Fokus penelitian ini: PHK terjadi

				karena suatu keadaan yang menyebabkan perusahaan terpaksa ditutup.
3	Dipta Hariningtyas,	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit	Sama-sama membahas perlindungan hukum terhadap pekerja yang perusahaannya bermasalah	Fokus penelitian terdahulu: Perusahaan pailit yang menyebabkan terjadinya PHK, dalam pemenuhan hak-hak pekerja masih bisa dipertimbangkan selama proses pengadilan Fokus penelitian ini: hak-hak pekerja sama sekali tidak diberikan oleh perusahaan, padahal perusahaan tidak mengalami kebangkrutan, hanya penyitaan terhadap kekayaan perusahaan akibat kasus hukum yang dialami.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan salah satu hal yang penting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya. Sudah lazim diketahui bahwa suatu negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warga negaranya sendiri. Dalam hal tersebut akan melahirkan suatu hak dan kewajiban satu sama lain.¹⁶ Perlindungan hukum akan menjadi hak bagi setiap warga negaranya, begitupun menjadi kewajiban yang harus diberikan oleh negara tersebut.

Kehadiran hukum dalam masyarakat adalah sarana untuk menciptakan ketentraman dan ketertiban masyarakat, sehingga dalam hubungan antar anggota masyarakat yang satu dengan yang lainnya dapat terjaga. Hukum tidak lain adalah kepentingan manusia yang berbentuk norma atau kaidah. Hukum sebagai sekumpulan peraturan atau kaidah mengandung isi yang bersifat umum dan normatif. Umum karena berlaku bagi setiap orang, sedangkan normatif karena menentukan boleh atau tidaknya dilakukan serta menentukan cara melakukan kepatuhan pada kaidah. Wujud dari peran hukum dalam masyarakat adalah memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat yang kepentingannya

¹⁶ *Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*, diakses pada Maret 2023, <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>.

terganggu. Persengketaan yang terjadi dalam masyarakat harus diselesaikan menurut hukum yang berlaku, sehingga dapat mencegah perilaku main hakim sendiri. Tujuan pokok hukum sebagai perlindungan kepentingan manusia adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib sehingga terwujud kehidupan yang seimbang.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 3 UUD 1945 yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Dengan demikian negara menjamin hak-hak hukum warga negaranya dengan memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum akan menjadi hak bagi setiap warga negaranya.¹⁷ Adapun pengertian menurut ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut.

Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁸ Muchsin mendefinisikan perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.¹⁹

Kemudian Muchsin mendefinisikan perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan

¹⁷ Satjipto Rahardjo, *Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, (Jakarta: Kompas, 2003), 121.

¹⁸ Rahardjo, *Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, 8.

¹⁹ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, (Surakarta, 2004), Artikel, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 3.

yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:²⁰

- a. Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan kewajiban.
- b. Perlindungan hukum represif yaitu perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut Philipus M. Hadjon, sarana perlindungan hukum ada dua macam.²¹

- a. Sarana perlindungan hukum preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

²⁰ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta, 2003), Artikel, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 20.

²¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), 30.

b. Sarana perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Agar dapat dikatakan sebagai upaya perlindungan hukum harus memenuhi empat unsur sebagai berikut.²²

- 1) Adanya perlindungan dari pemerintah terhadap warganya.
- 2) Jaminan kepastian hukum.
- 3) Berkaitan dengan hak-hak warga negaranya.
- 4) Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.

²² *Pengertian Perlindungan Hukum Dan Cara Memperolehnya*, Oktober 2022, Artikel, diakses pada Maret 2023, <https://jdih.sukoharjojab.go.id/informasi/detail/90>,

Perlindungan hukum jika dijelaskan secara harfiah dapat menimbulkan banyak persepsi. Dari definisi sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai gambaran tersendiri dari fungsi hukum, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Secara umum, pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan upah atau imbalan dalam bentuk apapun ini diperlukan karena selama ini upah identik berbentuk uang saja, padahal ada juga pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ataupun bekerja kepada orang lain (swasta)

yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapat upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja ataupun pegawai.²³

2. Macam-Macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam yaitu: tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak. Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu/permanen. Tenaga kerja tetap menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 tentang petunjuk pelaksanaan pemotongan pajak atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa dan kegiatan orang pribadi, ditambahkan menjadi pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Tenaga kerja tetap ini termasuk ke dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja tetap akan dikenakan

²³ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 107.

masa percobaan yaitu selama tiga bulan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja tetap oleh suatu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 disebutkan bahwa tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atau kehadirannya secara harian. Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas pada sebuah pabrik. Tenaga kerja tersebut diberi gaji berdasarkan kehadirannya setiap hari kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerjanya.

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 disebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasari atas volume pekerjaan dibawah pengawasan seorang mandor, para pekerja tersebut bekerja untuk menyelesaikan sebuah bangunan, pekerja tersebut menerima upah seminggu sekali dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun.

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 disebutkan bahwa tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk ke dalam

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan Pasal 56 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

PKWT harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia, tidak dipersyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus. Perjanjian ini akan berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat dalam Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Contohnya seseorang yang dikontrak sebagai karyawan tidak tetap di PT X pada jangka waktu tertentu. Tenaga kerja tersebut bekerja dan menerima upah untuk jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, apabila masa kontrak tenaga kerja tersebut habis dan dari pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak maka sejak kontrak tersebut habis tenaga kerja dan perusahaan tersebut tidak lagi memiliki hubungan kerja.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Seorang pekerja yang telah terikat perjanjian kerja dengan pengusaha dan perusahaan berhak atas hak-hak yang diperoleh. Hak-hak yang didapatkan oleh

pekerja harus dijunjung tinggi demi kesejahteraan pekerja. Adanya hak-hak yang telah timbul setelah pekerja menjadi pekerja disuatu perusahaan menimbulkan kecilnya suatu konflik hubungan industrial. Selain pekerja memiliki hak maka pekerja dan pengusaha harus memiliki timbal balik. Pekerja harus melaksanakan kewajiban-kewajiban untuk memberikan balas jasa dan demi mencapai tujuan bersama.

Adapun hak-hak seorang pekerja berdasarkan hukum positif, dijabarkan sebagai berikut.

- a. Hak imbalan atas kerja yang telah ia lakukan sebagai kewajibannya seperti gaji, upah, dan sebagainya (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- b. Hak mendapatkan fasilitas dan tunjangan dana bantuan oleh pengusaha dan perusahaan.
- c. Hak mendapatkan perlakuan yang baik, seperti mendapatkan penghargaan dan penghormatan.
- d. Hak mendapatkan kebebasan untuk pindah dan memilih pekerjaan sesuai kemampuannya (Pasal 5 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003).
- e. Hak untuk mendapatkan perlindungan kerja (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek).
- f. Hak untuk mendapatkan istirahat tahunan (Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

g. Hak untuk melakukan perundingan atau perselisihan hubungan industrial melalui bipatrit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, pengadilan (Pasal 6 s/d 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Sedangkan kewajiban seorang pekerja, antara lain²⁴:

- a. Pasal 102 ayat (20) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: pekerja wajib untuk menjaga ketertiban, mengembangkan keahlian dan ketrampilan dalam bidang produksi untuk mencapai tujuan bersama demi kesejahteraan dan keluarganya.
- b. Pasal 125 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: pekerja wajib menaati peraturan yang ada dan menyerahkan isi perjanjian kerja bersama dan perubahan-perubahannya.
- c. Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: pekerja wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah.
- d. Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: pekerja wajib lapor atas akan dilakukannya mogok kerja, laporan diajukan tujuh hari sebelum aksi dilakukan.

C. Kajian Umum Mengenai Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja

²⁴ Ikhwan Fahrojib, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Jatim: Setara Press, 2016), 40-41.

adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁵ Hubungan kerja merupakan istilah pengganti untuk istilah perburuhan. Namun, sebelum keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam dekade 2000-an sudah mulai dikenal dengan istilah hubungan industrial.²⁶

Saat ini, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara istilah hubungan kerja dan hubungan industrial dibedakan pengertiannya. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Jadi dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintahan. Sementara itu, hubungan kerja adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja) mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.²⁷

Dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya. Pengusaha berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan

²⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), 53.

²⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 43.

²⁷ Asyhadie, *Hukum Kerja*, 44.

hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan sewenang-wenang, melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak.

2. Hubungan Kerja dalam Islam

Ijarah merupakan salah satu wujud transaksi yang melekat dalam kehidupan manusia. Prinsip ijarah sama halnya dengan prinsip jual beli, hanya objeknya yang membedakan. Jika jual beli objeknya adalah barang, ijarah adalah jasa dan barang. Ijarah adalah pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu jasa dan barang dalam waktu tertentu dengan pembayaran upah sewa (*ujrah*) tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.²⁸

a. Pengertian dan Dasar Hukum Ijarah

Ijarah berasal dari kata *al-ajru* yang berarti penggantian, dari sebab itulah disebut juga *al-ajru* atau upah dalam konteks pahala. Sementara itu, secara terminology *al-ijārah* memiliki arti akad atau jasa dengan imbalan tertentu. *Al-ijārah* adalah bentuk sewa menyewa maupun upah mengupah yang telah diisyrakat dalam Islam.²⁹

Kalangan ulama memiliki perbedaan pendapat tentang istilah ijarah, sebagaimana yang diterangkan berikut ini.

1) Hanafiah

“Ijarah adalah manfaat dengan imbalan berupa harta.”³⁰

²⁸ Abdul Rachman Ghazaly, dkk., *Fiqh Muamalah*, Ctk. Ketiga, (Jakarta: Prenamedia Group), 285.

²⁹ Ghazaly, dkk., *Fiqh Muamalah*, 285.

³⁰ Muhammad bin Abu bakar As-Sarakhsi, *Al Mabsuth*, Juz 6, CD Room, *Al Fiqh ‘ala Al Mazhab Al Arba’ah, Silsilah Al IIm An-Nafi’*, Seri 9, *Al Ishdar Al Awwal*, 1426 H, 319. dikutip dari Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Ctk Pertama, (Jakarta: Amazah, 2005), 316.

2) Syafi'iyah

“Ijarah adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diperbolehkan dengan imbalan tertentu.”³¹

3) Hanabilah

“Ijarah adalah suatu manfaat yang bisa sah dengan lafal ijarah dan kara’ dan semacamnya.”³²

Dari pendapat yang dikemukakan oleh para ulama dapat diambil kesimpulannya bahwa ijarah adalah bentuk sewa menyewa ataupun bentuk upah mengupah yang diatur dalam Islam. Ijarah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi para pihak. Apabila akad sudah berlangsung, pihak yang menyewakan (*mu'jir*) berkewajiban menyerahkan barang (*ma'jur*) kepada pihak penyewa (*musta'jir*), dan dengan diserahkannya barang/benda beserta manfaatnya, pihak penyewa berkewajiban juga untuk menyerahkan uang sewanya atau upah (*ujrah*).³³

b. Dasar Hukum Ijarah

Hukum asalnya menurut jumhur ulama adalah boleh. Adapun dasar hukum tentang kebolehan ijarah sebagai berikut.³⁴

³¹ Taqiyudin Abu Bakar bin Muhammad. Kifayah Al-Akhyar fi Hilli Ghayah Al IKhsiar. Juz 1, Dar Al-Ilmi Surabaya, t.t., 249. Dikutip dari Ahmad Wardi Muslich. *Fiqh Muamalat*, Ctk Pertama, (Jakarta: Amazah 2005), 317.

³² Syamsudin bin Qudamah Al Maqdisi, Asy-Syahrh Al-Kabir, Juz 3, DarAl Faikr, t.t., 301. Dikutip dari Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Ctk. Pertama, (Jakarta: Amazah), 317.

³³ Chairuman Pasaribu dan Suwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Ctk. Ketiga, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 52.

³⁴ Ghazaly, dkk., *Fiqh Muamalah*, 277.

1) Q.S. At Thalaq ayat 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَانُّهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوْا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضِيْ لَهُ

أُخْرَىٰ

Artinya:

Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa ketika seorang istri menyusui anaknya, maka seorang suami dianjurkan untuk memberi upah kepadanya sebagai bayaran atau kompensasi untuk memenuhi kebutuhannya dan anak tersebut. Dalam hal ini dikaitkan dengan ijarah karena ketika seseorang menerima sebuah manfaat dari jasa ataupun barang yang disewakan, maka penyewa tersebut wajib membayar upah kepada pemberi sewa.

2) Q.S. Al-Qashas ayat 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَىٰ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ

عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْئُقَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya:

26. Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”

27. Dia (Syekh Madyan) berkata, “Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud

memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik.”

Maksud dari kedua ayat tersebut menjelaskan bahwa seseorang yang telah bekerja dengan mengerahkan kekuatan yang ia miliki maka patut untuk diberi upah. Sama halnya seseorang tersebut bekerja dengan kekuatan yang ia miliki agar orang lain yang memperkerjakannya dapat menerima manfaat dari jasa yang ia berikan tersebut. Kemudian dalam akad ijarah atau sewa menyewa baik dalam bentuk manfaat dari jasa atau manfaat dari suatu barang tersebut biasanya terdapat perjanjian mengenai jangka waktu, barang sewaan, ataupun jasa yang akan diberikan. Dengan demikian amanah atau kepercayaan sangat dibutuhkan di antara kedua pihak (pemberi sewa dan penyewa).

Dari ketiga dasar hukum ijarah dalam *al-Qur'ān* tersebut dapat dipahami bahwa seseorang boleh mengangkat pekerja dan menjadi pekerja atas suatu pekerjaan. Pekerja berhak untuk memperoleh upah atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sebaliknya, pemberi pekerjaan memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja tersebut. Dengan begitu sesama umat manusia dapat saling membantu dan melengkapi jika orang lain sedang dalam kekurangan atau kesusahan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

3) Hadits Riwayat Ibnu Majah

Seuah hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah membahas persoalan upah. Hadits tersebut bermakna “*berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka.*”

Dari hadits tersebut juga dianjurkan kepada yang menerima jasa seorang pekerja untuk memberikan bayaran upah atas jasa yang mereka lakukan. Tujuan

diisyaratkannya ijarah adalah untuk kemaslahatan umat. Banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang, sehingga banyak orang juga yang membangun hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain melalui ijarah.³⁵

c. Rukun dan Syarat-Syarat Ijarah

1) Rukun Ijarah

Hanafiah berpendapat bahwa rukun Ijarah hanya ada satu yaitu ijab, dan qabul (pernyataan dari orang yang menyewa atau menyewakan), sedangkan menurut jumhur ulama, rukun ijarah dibagi menjadi empat, yaitu:³⁶

- a) *'Aqid*, yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa);
- b) *Ṣighat*, yaitu ijab dan kabul yang dapat dilakukan secara lisan, tertulis, dan isyarat asalkan dengan menggunakan kalimat yang jelas;
- c) *Ujrah* (uang sewa atau upah); dan
- d) Manfaat yang didapatkan dari barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.

2) Syarat-Syarat Ijarah

Syarat-syarat ijarah terdiri atas sembilan jenis persyaratan sebagai berikut.³⁷

- a) Akad terjadi ketika dua orang yang melakukan akad telah disyaratkan telah baligh, dan tidak hilang akal.

³⁵ Ghazaly, dkk., *Fiqh Muamalah*, 285.

³⁶ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Ctk. Kedua, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 321.

³⁷ Ghazaly, dkk., *Fiqh Muamalah*, 285-286.

- b) Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad ijarah.
- c) Objek ijarah harus diketahui manfaatnya sehingga tidak terjadinya perselisihan di kemudian hari.
- d) Objek ijarah itu boleh digunakan dan diserahkan secara langsung atau tidak ada cacatnya.
- e) Objek ijarah itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan seperti rumah, kendaraan, dan alat-alat perkantoran.
- f) Objek ijarah adalah sesuatu yang dihalalkan oleh syara'.
- g) Objek yang disewakan bukan bagian kewajiban bagi penyewa.
- h) Objek ijarah merupakan sesuatu yang biasa disewakan seperti rumah, kendaraan, dan alat-alat perkantoran.
- i) Upah atau sewa dalam ijarah harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki ekonomi.

d. Macam-Macam Ijarah

Ijarah dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu ijarah atas manfaat dan ijarah atas pekerjaan.

- 1) Ijarah atas manfaat disebut juga dengan sewa menyewa. Dalam ijarah ini objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.³⁸
- 2) Ijarah atas pekerjaan adalah suatu akad ijarah untuk melakukan suatu perbuatan tertentu, misalnya membangun rumah, menjahit pakaian, dan sebagainya.

³⁸ Ahmad Wandu Muslich, *Fiqh Muamalah*, Ctk. Pertama, (Jakarta: Amzah, 2005), 329.

Orang-orang yang melakukan sebuah pekerjaan disebut *mu'jir* atau tenaga kerja. *Mu'jir* terbagi menjadi dua macam yaitu:³⁹

a) Tenaga Kerja Khusus

Tenaga kerja khusus adalah setiap orang yang melakukan pekerjaannya dengan batasan waktu tertentu. Tenaga kerja ini hanya terikat pada satu pekerjaan dengan satu orang yang telah mempekerjakannya. Contohnya adalah seseorang yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga, maka dia hanya bekerja kepada satu majikannya.

b) Tenaga Kerja *Mushtarak*

Tenaga kerja *mushtarak* adalah seseorang yang bekerja kepada lebih dari satu orang, sehingga mereka dapat memanfaatkan kemampuan dan tenaganya untuk bekerjasama. Contohnya adalah penjahit, notaris, dan pengacara. Tenaga kerja *mushtarak* dapat bekerja kepada semua orang yang menyewa tenaganya tanpa adanya pihak lain yang melarang.

Dari dua macam jenis ijarah yaitu ijarah atas manfaat dan ijarah atas pekerjaan, yang relevan dengan penelitian ini yaitu ijarah atas pekerjaan. Seorang pekerja yang memberikan layanan atau jasa yang dimiliki, sehingga orang lain menerima manfaat dari jasa tersebut. Dalam penelitian ini juga menggunakan jenis tenaga kerja khusus yang hanya terikat pada satu pekerjaan di dalam sebuah perusahaan.

³⁹ Muslich, *Fiqh Muamalah*, 333-334.

e. Hukum Ijarah

Hukum asal ijarah adalah mubah (boleh), yaitu apabila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh syariat Islam. Adapun ketentuan-ketentuan tersebut, sebagai berikut.

1) Pembayaran Upah

Ahmad Azhar, berpendapat bahwa upah yang diberikan harus sesuai dengan syarat-syarat perjanjian. Upah dapat dibayarkan secara tunai atau diangsur dengan batasan waktu tertentu. Syarat pembayaran upah dalam perjanjian adalah adanya kesepakatan yang dilaksanakan terlebih dahulu, kemudian upah baru bisa diberikan.⁴⁰ Jadi, upah dapat diberikan kepada pekerja dengan ketentuan-ketentuan tertentu sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian yang telah disepakati bersama.

2) Prinsip-Prinsip Pengupahan

Jumlah upah yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan ketentuan dalam *al-Qur'ān*, sebagai berikut.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ

Artinya:

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. ...” (Q.S. Al-Baqarah:286)

⁴⁰ Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah*, Ctk. Pertama, (Bandung: PT. Alama'arif, 1977), 28.

Ayat tersebut menjelaskan tentang balasan yang akan diterima seseorang atas segala perbuatannya di dunia. Namun, nilai keadilan yang diperolehnya dapat diterapkan pada perbuatan manusia selama hidup di dunia. Dalam hal ini berkaitan kepada pengusaha untuk berlaku adil dan dermawan kepada para pekerjanya, sehingga pekerja harus diperlakukan sama dan kompensasi/upah pekerja harus didasarkan pada pekerjaan yang telah mereka lakukan. Pengusaha juga akan mendapatkan imbalan berdasarkan modal dan komitmen mereka untuk produksi bersama, sementara pekerja akan dibayar berdasarkan produktivitas dan kontribusi mereka terhadap produksi. Dengan demikian masing-masing pihak akan menerima bagian berdasarkan kontribusi mereka. Akan tetapi, Islam melarang menuntut sesuatu dari orang lain yang berada di atas kemampuannya karena hal itu merupakan kezaliman, maka penentuan upah bagi pekerja juga harus mempertimbangkan keadaan perusahaan.

3) Waktu Pembayaran Upah

Imam Hanafi menjelaskan bahwa pengusaha dapat memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan para pihak. Apabila akad tersebut terdapat kesepakatan untuk mempercepat pembayaran upah, pengusaha wajib untuk memenuhinya setelah berakhirnya akad tersebut. Yusuf Qardhawi juga menjelaskan bahwa pekerja memiliki hak atas upahnya ketika pekerja telah melaksanakan pekerjaannya dan hal-hal tersebut berifat wajib.⁴¹

⁴¹ Syaraparuddin, *Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam*, Jurnal Al-Iqtishad, Vol. IV/No. 1/Jan-Juni 2012, 1.

f. Berakhirnya Akad Ijarah

Adapun hal-hal yang dapat menyebabkan berakhirnya akhirnya ijarah sebagai berikut.⁴²

- 1) Akad bisa berakhir ketika salah satu pihak yang melakukan akad telah meninggal dunia akan tetapi hal tersebut bisa digantikan oleh ahli waris.
- 2) *Iqalah* adalah pembatalan perjanjian oleh kedua belah pihak.
- 3) Objek yang disewakan hilang atau musnah, sehingga ijarah tidak mungkin untuk diteruskan.
- 4) Perjanjian mencapai batas waktu yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini digunakan ijarah atas pekerjaan bukan ijarah manfaat atas benda, sehingga objek dari ijarah berupa jasa yang diberikan oleh seorang pekerja. Oleh karena itu, berakhirnya ijarah pekerjaan ini ketika suatu perjanjian yang telah dibuat dan disepakati sudah berakhir waktunya dan juga dapat berakhir karena adanya kondisi tertentu.

D. Kajian Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Ketika terjadi pemutusan kerja maka tidak ada hubungan kerja lagi antara pekerja dan pengusaha dan hak dan kewajibannya telah putus.

⁴² Ahamd Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Ctk. Pertama, (Jakarta: Amazah), 338.

Bagi kehidupan pekerja akan mempengaruhi pendapatan dan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarga. Pekerja akan kehilangan pekerjaannya sebagai sumber nafkah. Maka dari itu pengusaha harus meminimalisasi terjadinya pemutusan hubungan kerja. Bagi pengusaha dan pemerintah berperan penting dalam masalah PHK karena mereka juga menentukan perputaran roda perekonomian nasional. Pengusaha adalah seseorang yang melakukan atau menyuruh melakukan perusahaan. Dia dapat melakukan atau menjalankan perusahaannya sendiri, dan juga dapat menyuruh orang lain melakukan perusahaan itu. Jadi ia tidak turut serta melakukan perusahaannya itu.⁴³ Hak pengusaha yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat.

Oleh karena itu peraturan mengenai PHK dibuat secara ketat, PHK dapat dilakukan sesuai dengan pertimbangan PPHI dan ditetapkan dengan risiko batal demi hukum. PHK menghindari sebab-sebab tertentu misalnya pekerja mencapai usia pensiun, meninggal dunia atau mengundurkan diri.

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁴³ Khairandy Ridwan, *Pokok-Pokok Hukum Dagang*, (Yogyakarta, 2014), 17.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut kenyataan yang sebenarnya pemutusan hubungan kerja bukan hanya berasal dari pihak pengusaha atau majikan, tetapi mungkin saja pemutusan hubungan kerja tersebut berasal dari pihak pekerja/buruh. Bahkan dapat pula pemutusan hubungan kerja demi hukum dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. Di bawah ini akan dipaparkan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja.

a. Pemutusan Pekerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, baik dalam ketentuan maupun dalam praktik yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Dalam pemutusan hubungan kerja ini terdapat dua sudut pandang yang berbeda diantara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha. Di satu sisi, pihak pengusaha berpandangan dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan dapat dihindari pemborosan tenaga kerja atau penghematan biaya usaha ataupun berdaya guna untuk menjaga keseimbangan perusahaan dan berbagai alasan lain yang muncul, dalam hal ini pihak pengusaha selalu berkeinginan bebas secara murni dari segala tuntutan kewajiban yang membebaninya. Di sisi lain pihak pekerja berpandang bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya mata pencaharian. Dimana putusnya mata pencaharian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orang-orang yang ditanggungnya. Persoalan utamanya yaitu tidak adanya lagi kepastian tetap bekerja dan jaminan pendapatan. Meskipun sekiranya pekerja telah memperoleh pekerjaan

baru, tetapi dalam hal itu muncul pula pertimbangan yang meliputi pertimbangan ekonomis dan non ekonomis.

Dari segi pertimbangan ekonomis yaitu mungkin pekerja tidak bisa memperoleh pendapatan yang setara dengan pekerjaan yang lama, dan seandainya mungkin mendapat gaji yang sama dengan pekerjaan yang lama, tetapi ada pula pertimbangan non ekonomis seperti mengenai jauh dekatnya lokasi pekerjaan, kepuasan dalam bekerja dan mau tidak mau pekerja harus mencintai pekerjaan yang baru. Berdasarkan keadaan tersebut maka wajarlah pihak pemberi kerja (*werkgever*) bertanggung jawab penuh terhadap hak-hak pekerja seperti pemberian pesangon, penghargaan dan sebagainya.⁴⁴

Sebenarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya. Namun, dalam hal ini kadangkadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Jika pihak pemberi kerja mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja demikian pula sebaliknya dengan pekerja, sesuai dengan prinsip bahwa pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja jika sang pekerja tidak menghendakinya. Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu

⁴⁴ Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan, 2006) Artikel, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 80-81.

1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum seorang pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

Adapun alasan yang mendesak yang dikemukakan pihak pekerja/buruh di antaranya.⁴⁵

- 1) Pemberi kerja sering melakukan penganiayaan, penghinaan, ancaman kepada pekerja/buruh atau anggota keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 2) Pemberi kerja membujuk pekerja atau anggota keluarga pekerja untuk melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang atau asusila.
- 3) Pemberi kerja sering membayar upah atau gaji dalam keadaan terlambat atau tidak tepat waktu.
- 4) Pemberi kerja tidak memenuhi pembayaran biaya makan dan biaya pemondokan yang telah diperjanjikan sebelumnya.
- 5) Pemberi kerja tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan.
- 6) Pemberi kerja sering menyuruh pekerja/buruh untuk bekerja pada perusahaan lain.
- 7) Pemberi kerja memberikan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya besar bagi jiwa, kesehatan, kesusilaan atau reputasi yang tidak terlihat ketika perjanjian dibuat.

⁴⁵ Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, 82.

8) Pemberi kerja telah menyebabkan pekerja/buruh tidak cakap lagi untuk bekerja.

Seandainya ditemukan alasan-alasan tersebut diatas maka pemutusan hubungan kerja itu tidak dibebankan kepada pekerja/buruh untuk memberikan ganti rugi melainkan sang pemberi kerja pula yang harus membayar biaya ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Jika suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Pemutusan hubungan kerja yang demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja putus demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Hubungan kerja putus demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia.⁴⁶

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pada prinsipnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pihak pemberi kerja dan pekerja kapan saja, bahkan sebelum pekerjaan dimulai berdasarkan alasan yang penting dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang sesuai domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Biasanya Pengadilan Negeri akan mengabulkan permohonan

⁴⁶ Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, 83.

tersebut setelah memanggil atau mendengar alasan-alasan kedua belah pihak. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga terkait.

Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

Tabel 2.
Alasan PHK Beserta Kompensasi yang Diperoleh

Alasan PHK	Kompensasi	Pengaturan di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Mengundurkan diri tanpa tekanan	Berhak atas UPH	Pasal 62 Ayat 1
Tidak lulus masa percobaan	Tidak berhak kompensasi	Pasal 154
Selesainya PKWT	Tidak berhak atas kompensasi	Pasal 154 huruf b
Pekerja melakukan kesalahan berat	Berhak atas UPH	Eks Pasal 158 ayat 3
Pekerja melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perusahaan	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 161 ayat 3
Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 169 ayat 1
Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan)	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 153
PHK Massal karena perusahaan rugi atau force majeure	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 ayat 1
PHK Massal karena Perusahaan melakukan efisiensi.	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 ayat 3
Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 163 ayat 1

Alasan PHK	Kompensasi	Pengaturan di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 163 ayat 2
Perusahaan Pailit	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 165
Pekerja meninggall dunia	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 166
Pekerja mangkir 5 hari atau lebih dan telah dipanggil 2 kali secara patut	UPH dan Uang Pisah	Pasal 168 ayat 1
Pekerja sakit berkepanjangan atau karena kecelakaan kerja (setelah 12 bulan)	2 kali UP, 2 kali UPMK, dan UPH	Pasal 172
Pekerja memasuki usia pension	Opsional	Sesuai dengan Pasal 167
Pekerja ditahan dan tidak dapat melakukan pekerjaan (setelah 6 bulan)	1 kali UPMK dan UPH	Pasal 160 ayat 7
Pekerja ditahan dan diputuskan bersalah	1 kali UPMK dan UPH	Pasal 160 ayat 7

Keterangan:

UP = Uang Pesangon

UPMK = Upah Penghargaan Masa Kerja

UPH = Uang Penggantian⁴⁷

E. Kajian Umum Mengenai Perlindungan Hukum Dalam Perspektif

Maqāsid Shari'ah

Konsep penting dan fundamental menjadi pokok bahasan dalam Islam adalah konsep *maqāsid shari'ah* yang menegaskan bahwa Islam hadir untuk mewujudkan serta memelihara maslahat seluruh umat manusia. Konsep ini telah diakui oleh para ulama serta menjadi acuan dasar dalam keislaman. Adapun ruh dari konsep

⁴⁷ Hukum Online, *Berkembangnya Alasan-Alasan PHK dalam Praktik*, 18 April 2008, diakses pada tanggal 10 Maret 2023, <https://www.hukumonline.com/berita/a/berkembangnya-alasan-alasan-phk-dalam-praktik-ho119045>

maqāṣid shari'ah ini ialah untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindarkan keburukan atau menarik manfaat dan menolak kemudharatan. *Dar'u al-mafaid wa jabl al-masalih* merupakan istilah yang sepadan dengan inti dari *maqāṣid shari'ah* ini ialah maslahat, sebab Islam dan maslahat seperti saudara kembar yang tidak mungkin untuk dipisahkan.⁴⁸

Maqāṣid shari'ah terdiri atas dua kosa kata yaitu *al-maqāṣid* dan *al-shari'ah*. *Al-maqāṣid* adalah bentuk plural dari kata *al-maqṣad* dari akar kata *al-qṣd*. Secara etimologi *al-qṣd* memiliki beberapa makna yakni:⁴⁹

Pertama, jalan yang lurus (*istiqomah al-tariq*). Makna ini mengacu pada firman Allah dalam surah An-Nahl ayat 9:

وَعَلَى اللَّهِ قَصْدُ السَّبِيلِ وَمِنْهَا جَائِزٌ يَأْتُونَ شَاءَ لَهْدِكُمْ أَجْمَعِينَ

Artinya:

“bahwa Allah berhak untuk menerangkan jalan yang lurus serta mengajak kepada makhluk untuk senantiasa berada di jalan yang lurus.”

Kedua, adalah tujuan yang utama (*al I'timad wa al amm*) makna inilah yang sering digunakan dan dimaksud oleh ulama fiqh dan ulama ushul fiqh. Tujuan (*al-maqāṣid*) adalah acuan dalam setiap perbuatan mukallaf dan hukum berubah seiring dengan perubahan tujuan (*al-maqāṣid*). Hal tersebut adalah elemen yang terdalam yang menjadikan landasan dalam setiap perbuatan seseorang. Tujuan dan niat dalam hal ini tidak ada perbedaan yang mendasar.

⁴⁸ Musolli, *Maqashid Syariah: Kajian Teoritis dan Aplikatif pada Isu-Isu Kontemporer*, (Januari-Juni, 2018), Jurnal At-Turas, Vol. 5 No. 1, 62.

⁴⁹ *Ardan Wa Dirasatan Wa Tahlilan*, (Damishq: Dar al-Fikr, 2000), 44.

Pengertian *maqāṣid sharī'ah* secara istilah dikemukakan oleh beberapa ulama dengan ungkapan yang berbeda-beda. Namun, pengertian dalam ungkapan tersebut mengandung maksud yang sama, yaitu mengenai tujuan atau maksud persyariatan hukum Islam. Hal ini dapat dilihat dari definisi yang dikemukakan Thahir ibn 'Asyrum dalam Hisyam bin Said Azhar sebagai berikut.

Maqāṣid sharī'ah ialah makna-makna dan hukum yang diperhatikan syara' dalam sekalian keadaan dari persyariatan hukum atau sebagian besarnya, yang tidak dikhususkan perhatian tersebut dengan keadaan pada satu macam tertentu dari hukum-hukum syariat. Definisi lain dikemukakan oleh al Fasi dalam Abd 'Athi' Muhammad yaitu *maqāṣid sharī'ah* adalah tujuan dari syariat dan rahasia-rahasia syariat yang ditetapkan oleh *syari'* (Allah) dalam hukum-hukum syariat".⁵⁰

Berdasarkan uraian tersebut, *maqāṣid sharī'ah* adalah tujuan Allah SWT dan Rasul-Nya dalam merumuskan hukum-hukum Islam. Tujuan dapat ditelusuri dalam ayat-ayat *al-Qur'ān* dan hadits sebagai alasan logis rumusan suatu hukum yang berorientasi kepada kemaslahatan umat.

Pengertian *maqāṣid sharī'ah* sebagaimana telah disebutkan mendorong para ahli hukum Islam untuk memberikan batasan syariat, dalam arti istilah yang langsung menyebut tujuan syariat secara umum. Hal ini dapat diketahui dari batasan yang dikemukakan oleh Syalhut dalam Abdul Manan bahwa *sharī'ah* adalah aturan-aturan yang diciptakan Allah untuk dipedomani manusia dalam mengatur hubungan

⁵⁰ M.Lutfi Khakim dan Mukhlis Ardiyanto , *Menjaga Kehormatan Sebagai Perlindungan Nasab Perspektif Maqashid Syari'ah*, 2020, Jurnal NIZHAM, Vol. 8 No.1, 34.

dengan Tuhan, manusia baik sesama baik sesama muslim maupun non-muslim, alam dan seluruh kehidupan.⁵¹

Kajian teori *maqāṣid shari'ah* dalam hukum Islam sangatlah penting. Urgensi tersebut didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut. Pertama, hukum Islam ialah hukum yang bersumber dari wahyu Allah dan ditujukan bagi umat manusia. Oleh karena itu, hukum Islam akan selalu berhadapan dengan perubahan sosial. Hal ini disebabkan oleh turunnya sumber utama hukum Islam (*al-Qur'ān* dan *sunnah*) pada beberapa abad yang lalu sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan sosial. Kedua, dilihat dari aspek historis, sesungguhnya perhatian terhadap teori *maqāṣid shari'ah* ini telah dilakukan oleh Rasulullah SAW, para sahabat dan generasi mujtahid sesudahnya. Ketiga, pengetahuan mengenai *maqāṣid shari'ah* merupakan keberhasilan mujtahid dan ijtihadnya, karena di atas landasan tujuan hukum itulah setiap persoalan dalam bermuamalah antar sesama manusia harus dikembalikan.⁵²

Secara garis besar, ulama-ulama memberikan gambaran mengenai *maqāṣid shari'ah* yaitu harus berpusat dan bertumpu dalam lima pokok kemaslahatan, yaitu:

1) Kemaslahatan agama (*hifz al-dīn*)

Pemeliharaan agama merupakan tujuan utama hukum Islam. Sebabnya adalah karena agama merupakan pedoman hidup manusia, dan di dalam agama Islam selain komponen-komponen akidah yang merupakan sikap hidup seorang muslim, terdapat juga syariat yang merupakan sikap hidup seorang muslim, baik dalam

⁵¹ Abdul Manan, *Pembaruan Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 7.

⁵² Ghofar Shidiq, *Teori Maqashid Al-Syariah dalam Hukum Islam*, 2009, Jurnal Sultan Agung Vol. XI.IV No. 118, 120.

berhubungan dengan Tuhannya maupun dalam berhubungan dengan manusia lain. Perlindungan terhadap agama dilakukan dengan memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan, serta menjalan ketentuan keagamaan atau petunjuk agama guna menjunjung tinggi martabat melaksanakan kewajiban keagamaan, serta menjalan ketentuan keagamaan atau petunjuk agama guna menjunjung tinggi martabat manusia sekaligus melengkapi pelaksanaan kewajiban terhadap Allah SWT. Perlindungan terhadap agama dimaksudkan agar eksistensi agama tetap terjaga dan segala tindakan manusia tidak keluar dari koridor syariah. Karena itu Allah mengharamkan murtad sebagaimana firman-Nya dalam potongan ayat Q.S. Al-Baqarah ayat 217:

وَمَنْ يَرْتَدِدْ مِنْكُمْ عَنْ دِينِهِ فَيَمُتْ وَهُوَ كَافِرٌ فَأُولَٰئِكَ حَبِطَتْ أَعْمَالُهُمْ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ۖ وَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya:

... barangsiapa yang murtad diantara kamu dari agamanya, lalu dia mati dalam kekafiran, maka mereka itulah yang sia-sia amalannya di dunia dan di akhirat dan mereka itulah penghuni neraka, mereka kekal didalamnya.

Makna ayat secara lahiriah menunjukkan bahwa perbuatan murtad tidak melenyapkan amal soleh seseorang, kecuali ia mati dalam keadaan murtad.

Pendapat ini digunakan oleh Imam Syafi'i.⁵³

⁵³ Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, 238.

2) Kemaslahatan Jiwa (*hifz al-nafs*)

Pemeliharaan terhadap jiwa seperti memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan dan minuman untuk mempertahankan hidup sangatlah diperlukan. Apabila pemenuhan terhadap kebutuhan pokok terabaikan maka akan membahayakan kelangsungan hidup dan mengancam eksistensi jiwa. Segala usaha yang mengarah pada pemeliharaan jiwa adalah perbuatan baik, begitu pula Allah melarang menjatuhkan diri kepada kebinasaan. Sebagaimana firman-Nya dalam Q.S. Al baqarah ayat 195:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ . وَأَحْسِنُوا . إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya:

Dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.

3) Kemaslahata akal (*hifz al- 'aql*)

Memelihara akal sangat diperlukan agar pengembangan ilmu pengetahuan kearah yang lebih baik (*maṣlahah mursalah*). Dan tidak dianjurkan untuk menuntut ilmu yang bertentangan dengan aturan syariah. Karena hal tersebut akan merusak pemikiran seseorang dan akan berakibat fatal terhadap akal dan kejiwaan seseorang. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. Al Isra' ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya:

Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.

4) Kemaslahatan Keturunan (*hifz al-nasl*)

Perlindungan terhadap keturunan dapat dilakukan dengan menganjurkan segala hal-hal yang baik yang sesuai dengan aturan syariah dalam setiap perbuatan. Menghindarkan dari hal-hal yang dapat membahayakan kelangsungan keturunan dan melanggar aturan agama. Serta melindungi keturunan dari segala ancaman eksistensi keturunan. Sebagaimana disebutkan dalam firman Allah Q.S. Al baqarah ayat 222-223:

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْمَحِيضِ ۗ قُلْ هُوَ أَذًى فَاعْتَزِلُوا النِّسَاءَ فِي الْمَحِيضِ وَلَا تَقْرُبُوهُنَّ حَتَّىٰ
يَطْهُرْنَ ۖ فَإِذَا تَطَهَّرْنَ فَأْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ أَمَرَكُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ
نِسَاؤُكُمْ حَرْثٌ لَكُمْ ۗ فَأْتُوا حَرْثَكُمْ أَنْتُمْ ۗ وَقَدِّمُوا لِأَنْفُسِكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّكُمْ
مُلْقُوهُ ۗ وَبَشِّرِ الْمُؤْمِنِينَ

Artinya:

222. Mereka bertanya kepadamu tentang haid. Katakanlah: “haid itu adalah suatu kotoran”. Oleh sebab itu, hendaklah kamu menjauhkan diri dari wanita di waktu haid; dan janganlah kamu mendekati mereka, sebelum mereka suci. Apabila mereka telah suci, maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri. 223. Isteri-isterimu adalah (seperti) tanah tempat kamu bercocok tanam, maka datangilah tanah tempat bercocok-tanammu itu bagaimana saja kamu kehendaki dan kerjakanlah (amal yang baik) untuk dirimu, dan bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa kamu kelak akan menemui-Nya dan berilah kabar gembira orang-orang yang beriman.

5) Kemaslahatan Harta (*hifz al-māl*)

Pemeliharaan terhadap harta mengenai tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak sah. Apabila aturan itu dilanggar, maka berakibat terancamnya eksistensi harta. Perlindungan terhadap harta juga dapat dilakukan dengan menghindarkan dari perbuatan pencurian serta penipuan harta. Umat Islam juga dianjurkan untuk menggunakan harta agar tetap berada di jalan Allah SWT. Sebagaimana diterangkan dalam Q.S. Al baqarah ayat 188:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِيَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ
وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya:

dan janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang bathil, dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim, dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahuinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum empiris atau biasa disebut dengan penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan (*field research*). Penelitian hukum empiris merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum dalam masyarakat.⁵⁴ Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang ada dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.⁵⁵

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu suatu pendekatan dalam penelitian suatu objek yang bertujuan membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan sistematis dan objektif mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri, serta hubungan di antara unsur-unsur yang ada fenomena tertentu.⁵⁶ Selain itu juga menggunakan pendekatan kualitatif yang didefinisikan dengan mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang saat ini terjadi.⁵⁷

⁵⁴ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), 80.

⁵⁵ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), 15.

⁵⁶ Kaelan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Paradigma, 2005), 58.

⁵⁷ Moh. Pabundu Tika, *Metodelogi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Angkasa, 2006), 10.

Melalui pendekatan kualitatif peneliti akan memperoleh data otentik serta akurat yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Dalam penelitian ini akan dideskripsikan tentang bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di-phk secara massal, sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang telah disusun. Hal ini mungkin terjadi karena penelitian langsung ke lapangan melalui observasi dan juga wawancara secara langsung kepada informan yang kemudian dianalisis dan dideskripsikan kembali secara sistematis.

C. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini tidak berada di suatu lokasi, dikarenakan lembaga yang bersangkutan sudah ditutup permanen di seluruh cabangnya. Begitu juga dengan tenaga kerja sebagai objek penelitian ini juga telah di-PHK. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan melalui kuisioner dan dikirim ke informan yang pernah bekerja di ACT Surabaya. Waktu penelitian adalah mulai dari bulan Februari sampai dengan bulan Mei 2023.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dibagi menjadi dua, yakni sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber pertama data diperoleh. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dengan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara ataupun observasi.⁵⁸

⁵⁸ Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Grafindo, 2005), 168.

Sumber bahan hukum primer juga dapat diperoleh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomoer 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Data primer yang diperoleh dari hasil kajian lapangan yaitu dengan cara wawancara dan penyebaran kuisisioner secara langsung kepada mantan tenaga kerja yang telah di-PHK oleh Lembaga Aksi Cepat Tanggap. Teknik pemilihan responden untuk kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan *snowball sampling* yang diawali dengan wawancara studi pendahuluan terhadap salah satu mantan pekerja yang telah di-PHK. Dari mantan pekerja tersebut, peneliti kemudian mendapatkan informasi tentang identitas mantan pegawai lainnya dan begitu seterusnya. Hal ini dilakukan karena mantan pekerja tidak mungkin berkumpul di dalam satu tempat karena mereka sudah di-PHK. Kemudian dalam waktu sekitar tiga minggu ditemukan sebanyak lima (5) responden dari tiga belas (13) pegawai ACT yang dapat memberikan informasi terkait penelitian ini. Kelima responden ini merupakan mantan pekerja ACT yang dapat ditemukan kontak dan sosial medianya, serta dapat memberikan informasi melalui jawaban kuisisioner. Namun, mereka memiliki jabatan yang bervariasi, sehingga cukup untuk memenuhi kebutuhan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang diperlukan. Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan telah dihimpun

sebelumnya oleh pihak lain.⁵⁹ Data ini akan diperoleh dari hasil penelitian, jurnal, serta bahan kepustakaan lain yang masih memiliki keterkaitan dengan topik penelitian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di-PHK yang didapat dari beberapa sumber seperti buku-buku hukum, artikel dan jurnal hukum, serta literatur lainnya. Sumber data sekunder digunakan untuk mendapatkan jawaban yang kuat dari rumusan masalah yang terdapat dalam sumber data kepustakaan seperti buku dan jurnal.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Penyebaran Kuisisioner

Kuisisioner merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari informan atau responden dalam bentuk pertanyaan tertulis. Informasi tersebut dibutuhkan sebagai data penelitian. Dalam kuisisioner penelitian ini menggunakan jenis kuisisioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan yang diberikan memiliki pilihan jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya. Jadi, responden hanya perlu memiliki salah satu jawab yang tersedia. Hanya ada dua jawaban yaitu “ya” dan “tidak”. Hal ini dilakukan agar memudahkan responden untuk menjawab. Kriteria responden kuisisioner penelitian tentu saja harus merupakan seseorang yang pernah bekerja di ACT Surabaya.

2. Wawancara

Wawancara adalah situasi dimana seseorang bertemu dengan orang lain secara langsung sebagai narasumber atau informan dengan mengajukan berbagai pertanyaan yang sudah dipersiapkan dengan baik demi mendapatkan jawaban yang

⁵⁹ Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, 168.

relevan dengan problematika yang diteliti.⁶⁰ Wawancara melalui telepon karena sulit menjangkau keberadaan informan. Wawancara dilakukan sebanyak dua kali, pertama ketika pra-peenelitian untuk mengetahui gambaran permasalahan dan kedua, digunakan untuk melengkapi data dari kuisisioner. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan saat wawancara merupakan pertanyaan-pertanyaan yang tidak ada di dalam kuisisioner.

Dengan wawancara peneliti dapat mengetahui permasalahan yang sedang terjadi secara lebih terbuka, benar, dan akurat. Pengumpulan data diperoleh dari catatan dari sumber yang berkompeten sehingga menghasilkan informasi yang akurat. Sumber yang berkompeten dalam hal ini adalah pihak-pihak yang secara tidak langsung berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini. Tujuan dari wawancara yaitu untuk menemukan jawaban yang terdapat pada rumusan masalah.

3. Penelusuran data online (*Internet Searching*)

Internet searching merupakan metode pengumpulan data melalui bantuan teknologi yang berupa alat pencari di internet dimana segala informasi dari berbagai era tersedia didalamnya. *Internet searching* sangat memudahkan dalam rangka membantu peneliti menemukan suatu file data dimana kecepatan, kelengkapan dan ketersediaan data dari berbagai tahun tersedia. Mencari data di internet bisa dilakukan dengan cara *searching*, *browsing*, *surfing* ataupun *downloading*.

Dalam penelitian ini digunakan *internet searching* karena bahan kepustakaan seperti jurnal, artikel, dan lain sebagainya yang terkait dengan fokus penelitian ini

⁶⁰ Moh Fitrah, dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif. Tindakan Kelas dan Studi Kasus*, (Jawa Barat: CV. Jejak, 2017), 30.

dapat ditemukan di media online atau internet. Alasan lain menggunakan metode ini karena buku-buku yang dapat ditemukan di perpustakaan merupakan terbitan yang sangat lama, sehingga diperlukan buku dengan keluaran edisi baru yang digunakan sebagai bahan rujukan dalam bentuk *file* PDF yang dapat diakses di internet.

F. Uji Keabsahan Data

1. Triangulasi

Sebagai uji kredibilitas data, digunakan triangulasi sebagai alat uji. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan cara dan berbagai waktu. Triangulasi terdiri dari triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan dan triangulasi waktu. Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam penelitian ini sumber data diambil dari analisis teks (berita dan artikel mengenai kasus yang terjadi dalam penelitian ini). Data yang telah dianalisis menghasilkan kesimpulan, selanjutnya divalidasi dengan sumber data normatif (Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja). Sedangkan triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dan dilakukan dengan cara mengecek data pada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengungkapkan data tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di-PHK, kemudian dicek dengan jawaban kuisisioner dan wawancara.

G. Metode Pengolahan Data

Pada tahap ini, data yang didapat akan diuraikan dan dianalisis dengan disesuaikan pada teori-teori yang telah ada. Analisis data akan dilakukan dengan rinci sehingga dapat memberikan pemahaman dengan baik dan memberi penjabaran dan penjelasan. Analisis ini juga akan memberikan jawaban atas rumusan-rumusan masalah yang telah disusun.

Prosedur pengolahan dan analisis bahan hukum sesuai dengan pendekatan yang digunakan, pengolahan data dilakukan melalui tiga tahapan yaitu pertama, memeriksa data dari jawaban wawancara, jawaban kuisisioner, serta analisis teks dari sumber data kepustakaan. Kedua, data diklasifikasikan sesuai dengan perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan *maqāṣid sharī'ah*. Seluruh data tersebut ditelaah secara mendalam. Kemudian data tersebut dibagi berdasarkan fokus pembahasan tentang perlindungan hukum bagi pekerja secara preventif dan represif. Ketiga, memeriksa data dan informasi yang telah dikumpulkan kemudian data divalidasi apakah sesuai atau tidak dengan perundang-undangan dan hukum Islam (*maqāṣid sharī'ah*) yang ada. Hal ini dilakukan agar validitas data dapat diakui dan digunakan dalam penelitian. Kemudian dari data-data yang telah divalidasi menjadikan sebuah informasi yang valid terkait dengan objek penelitian, sehingga memudahkan peneliti dalam menganalisis hasil penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Aksi Cepat Tanggap Surabaya yang di-PHK Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Konteks Prakerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat aktivitas prakerja yang berkaitan dengan langkah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja. Aktivitas tersebut meliputi pencermatan dan penandatanganan kontrak. Berdasarkan hasil kuisisioner diketahui bahwa penandatanganan kontrak dilakukan oleh seluruh informan yang berjumlah lima (5) orang. Hal ini diketahui atas jawaban informan sebagai berikut.

Tabel 4.1.

Hasil Kuisisioner Penelitian dalam Konteks Prakerja

No.	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner
1	Apakah anda melakukan menandatanganan kontrak kerja sebelum ditetapkan menjadi pekerja atau pegawai di ACT cabang Surabaya?	<p>Apakah anda melakukan menandatanganan kontrak kerja sebelum ditetapkan menjadi pekerja atau pegawai di ACT cabang Surabaya?</p> <p>5 jawaban</p> <p>The chart shows a single blue circle representing 100% of the responses, indicating that all 5 informants answered 'Ya' (Yes).</p>

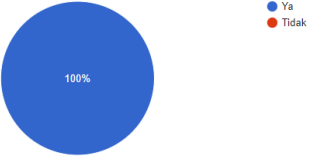
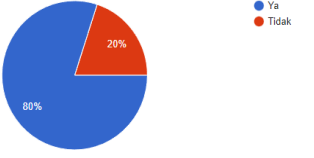
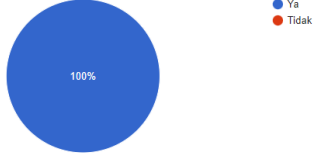
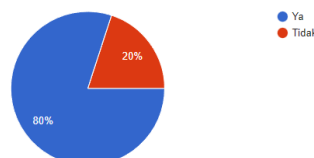
Meskipun telah melakukan penandatanganan kontrak, namun para pekerja tidak bisa mendapatkan akses atas salinan kontrak kerja tersebut. Dalam konteks ketenagakerjaan, perusahaan tidak memiliki wewenang untuk menahan salinan kontrak kerja yang menyertakan pekerjaannya sebagai salah satu pihak dalam

perjanjian tersebut. Pekerja berhak mendapatkan salinan kontrak kerja selama perjanjian antara perusahaan dan pekerja masih berlaku, meski ada suatu alasan ada hal-hal yang dirahasiakan. Mengenai hal ini telah ditegaskan dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa “Perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja).

Adanya salinan kontrak kerja yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak bertujuan untuk membuktikan secara hukum bahwa pekerja dan perusahaan memiliki keterikatan atau perjanjian yang saling mengikat, serta sebagai bukti untuk mengikatkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlu dipahami bahwa perjanjian/kontrak kerja memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Artinya di dalam kontrak kerja terdapat kepastian hukum bukan hanya bagi kepentingan pengusaha/perusahaan saja tetapi juga bagi pekerja.

Selain salinan kontrak, di dalam kontrak yang ditandatangani oleh para pekerja tersebut, diketahui bahwa terdapat klausul mengenai hak-hak bagi tenaga kerja. Seluruh informan menyatakan bahwa terdapat klausul tersebut di dalam kontrak kerja. Namun ada jawaban yang berbeda yang cukup signifikan mengenai klausul tentang jaminan sosial serta apresiasi masa kerja bagi tenaga kerja. Hal tersebut dapat diamati melalui data berikut.

Tabel 4.1.1.
Hasil Kuisisioner Penelitian dalam Konteks Prakerja

No.	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner						
1	Apakah di dalam kontrak kerja terdapat klausul tentang hak-hak bagi tenaga kerja?	<p>Apakah di dalam kontrak kerja terdapat klausul tentang hak-hak bagi tenaga kerja?</p> <p>5 jawaban</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jawaban</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ya</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Jawaban	Persentase	Ya	100%	Tidak	0%
Jawaban	Persentase							
Ya	100%							
Tidak	0%							
2	Apakah di dalam kontrak kerja terdapat klausul tentang jaminan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja seperti BPJS atau yang dari lembaga sendiri? (contoh uang jaminan pensiun)	<p>Apakah di dalam kontrak kerja terdapat klausul tentang jaminan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja seperti BPJS atau ada dari lembaga sendiri?</p> <p>5 jawaban</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jawaban</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ya</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Jawaban	Persentase	Ya	80%	Tidak	20%
Jawaban	Persentase							
Ya	80%							
Tidak	20%							
3	Apakah di dalam kontrak kerja terdapat klausul tentang hak cuti dan lembur?	<p>Apakah di dalam kontrak kerja terdapat klausul tentang hak cuti dan lembur?</p> <p>5 jawaban</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jawaban</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ya</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Jawaban	Persentase	Ya	100%	Tidak	0%
Jawaban	Persentase							
Ya	100%							
Tidak	0%							
4	Apakah dalam kontrak terdapat klausul tentang masa kerja dan apresiasi/reward bagi pekerja?	<p>Apakah dalam kontrak terdapat klausul tentang masa kerja dan apresiasi/reward bagi pekerja?</p> <p>5 jawaban</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jawaban</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ya</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Jawaban	Persentase	Ya	80%	Tidak	20%
Jawaban	Persentase							
Ya	80%							
Tidak	20%							

Dalam konteks ketenagakerjaan, seorang pegawai memang membutuhkan adanya jaminan kesejahteraan. Namun kenyataannya terdapat 1 orang informan yang mengaku tidak mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial. Hal ini telah diidentifikasi ulang, ternyata jawaban “tidak” pada kuisisioner tersebut bukan karena tidak ada jaminan atas kesejahteraan sosial, tetapi karena yang bersangkutan tidak membaca kontrak secara seksama. Begitu juga pada pertanyaan tentang klausul apresiasi masa kerja bagi tenaga kerja. Dengan demikian, hasil kuisisioner mengenai hak-hak para pekerja telah dilindungi di dalam kontrak kerja, sesuai dengan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. Keselamatan dan kesehatan kerja; b. Moral dan kesusilaan; c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Oleh karena itu, apabila hak-hak pekerja tidak terpenuhi maka akan terjadi permasalahan dalam hubungan kerja.

Pemenuhan perlindungan hak-hak terhadap pekerja berdasarkan Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam implementasinya telah terpenuhi selama para pekerja masih terikat hubungan kerja dengan lembaga ACT. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara terhadap mantan pekerja, bahwa pekerja mendapatkan hak keselamatan dan kesehatan kerja diwujudkan dengan pemberian jaminan BPJS. Kemudian pekerja juga telah mendapatkan hak moral dan kesusilaan, dimana dalam peraturan perusahaan pekerja dilarang melakukan tindakan asusila seperti berzina, membawa benda-benda tajam di tempat kerja, minum minuman keras, dan dilarang mengonsumsi atau memperjualbelikan narkoba. Begitu juga dengan hak mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan

harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama juga terpenuhi yang diwujudkan dalam bentuk perlakuan yang adil terhadap seluruh pekerja dengan memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, mendapatkan jatah uang makan karena jam kerja mulai dari pagi jam 8 sampai sore jam 5, belum lagi kalau lembur tentu mendapatkan upah lembur, serta mendapatkan tunjangan hari raya. Hak-hak pekerja telah disebutkan di dalam kontrak kerja dan peraturan perusahaan, yang telah dipenuhi oleh lembaga ACT terhadap para tenaga kerja ketika masih berstatus pegawai.

Dalam kontrak kerja juga terdapat klausul tentang pemutusan hubungan kerja dan hak untuk menerima pesangon ketika PHK terjadi. Namun ada jawaban yang berbeda mengenai klausul tentang hak menerima pesangon ketika pekerja di-PHK. Hal tersebut dapat diamati melalui data berikut.

Tabel 4.1.2.

Hasil Kuisisioner Penelitian dalam Konteks Prakerja

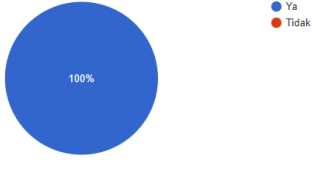
No	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner
1	Apakah dalam kontrak kerja ada klausul tentang pemutusan hubungan kerja baik secara sepihak maupun tidak?	<p data-bbox="810 1361 1340 1406">Apakah dalam kontrak kerja ada klausul tentang pemutusan hubungan kerja baik secara sepihak maupun tidak?</p> <p data-bbox="810 1429 861 1451">5 jawaban</p>  <p data-bbox="1204 1467 1252 1512">● Ya ● Tidak</p>
2	Apakah dalam kontrak kerja ada klausul tentang hak menerima pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja?	<p data-bbox="810 1697 1340 1742">Apakah dalam kontrak kerja ada klausul tentang hak menerima pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja?</p> <p data-bbox="810 1753 861 1776">5 jawaban</p>  <p data-bbox="1204 1792 1252 1836">● Ya ● Tidak</p>

Para pekerja yang mengisi kuisisioner penelitian menyatakan bahwa memang terdapat klausul mengenai pemutusan hubungan kerja baik secara sepihak maupun tidak. Untuk klausul mengenai hak mendapatkan pesangon ketika terjadi PHK terdapat 1 informan yang menjawab “tidak”. Hal ini telah diidentifikasi bahwa pekerja tersebut tidak membaca kontrak kerja secara seksama, sehingga ragu dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan hasil kuisisioner dapat diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja dan hak menerima pesangon bagi tenaga kerja ketika di-PHK telah dilindungi oleh kontrak kerja yang telah ditandatangani kedua belah pihak, yang berarti keduanya telah menyetujui akan hal tersebut.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ketika Proses PHK

Berdasarkan hasil analisis terhadap isian kuisisioner dapat diketahui bahwa seluruh informan mengetahui kasus hukum yang dialami oleh perusahaan. Adanya kasus tersebut menyebabkan para pekerja diberhentikan/di-PHK dari pekerjaannya. Hal ini dapat diketahui dari jawaban kuisisioner penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.2.
Hasil Kuisisioner Penelitian dalam Konteks Proses PHK

No	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner
1	Apakah Anda mengetahui tentang kasus yang terjadi di lembaga ACT?	<p data-bbox="810 1592 1251 1615">Apakah Anda mengetahui tentang kasus yang terjadi di lembaga ACT?</p> <p data-bbox="810 1630 863 1648">5 jawaban</p>  <p data-bbox="1206 1675 1251 1704">● Ya ● Tidak</p>

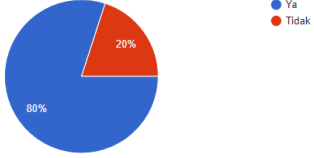
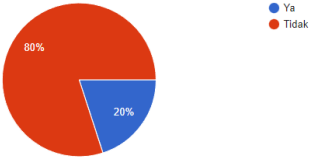
2	Apakah dengan adanya kasus yang terjadi, Anda memilih untuk mengundurkan diri?	<p>Apakah dengan adanya kasus yang terjadi, Anda memilih untuk mengundurkan diri?</p> <p>5 jawaban</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jawaban</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ya</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	Jawaban	Persentase	Ya	20%	Tidak	80%
Jawaban	Persentase							
Ya	20%							
Tidak	80%							
3	Apakah dengan adanya kasus yang terjadi mengakibatkan Anda diberhentikan pekerjaan Anda?	<p>Apakah dengan adanya kasus yang terjadi mengakibatkan Anda diberhentikan pekerjaan Anda?</p> <p>5 jawaban</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jawaban</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ya</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Jawaban	Persentase	Ya	100%	Tidak	0%
Jawaban	Persentase							
Ya	100%							
Tidak	0%							

Ketentuan mengenai alasan-alasan pengusaha/perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terdapat dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 kemudian telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja. Salah satu alasan yang tercantum dalam pasal tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Dalam hal ini sesuai dengan kasus hukum atas penggelapan dana masyarakat yang dilakukan oleh oknum petinggi lembaga ACT, sehingga menyebabkan keuangan perusahaan disita oleh pihak yang berwenang, serta mengakibatkan perusahaan ditutup. Oleh karena itu dengan terjadinya kasus tersebut, maka perusahaan diperbolehkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak berdasarkan kesepakatan bersama melainkan secara sepihak. Hal ini dapat diketahui dari jawaban kuisisioner penelitian oleh informan. Mayoritas informan setuju dengan pernyataan bahwa PHK dilakukan sepihak, tetapi terdapat 1 orang yang menjawab tidak setuju. Alasan informan tersebut menjawab “tidak” ternyata sebenarnya ia ragu dengan jawaban sepihak atau kesepakatan bersama, karena ia tidak memahami dengan baik. Adapun hasil kuisisioner penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.2.1.

Hasil Kuisisioner Penelitian dalam Konteks Proses PHK

No	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner						
1	Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan secara sepihak?	<p>Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan secara sepihak?</p> <p>5 jawaban</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jawaban</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ya</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Jawaban	Persentase	Ya	80%	Tidak	20%
Jawaban	Persentase							
Ya	80%							
Tidak	20%							
2	Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan atas kesepakatan bersama?	<p>Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan atas kesepakatan bersama?</p> <p>5 jawaban</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jawaban</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tidak</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Ya</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Jawaban	Persentase	Tidak	80%	Ya	20%
Jawaban	Persentase							
Tidak	80%							
Ya	20%							

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa keadaan yang terjadi tidak sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa perusahaan diwajibkan untuk merundingkan rencana mereka dengan pekerjanya sebelum melakukan PHK. Jika

kedua belah pihak tidak menghasilkan suatu kesepakatan dalam rundingan tersebut, maka pemberhentian/pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan ketika telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial (PHI). Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat melakukan PHK secara sepihak terhadap pekerja, harus berdasarkan perundingan atau kesepakatan bersama. Begitu juga dengan proses melakukan PHK harus sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang berlaku sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Prosedur tersebut salah satunya dengan melakukan pemberitahuan kepada para pekerja sebagai bentuk berakhirnya hubungan kerja, serta terlepasnya hak kewajiban yang dilakukan pengusaha/perusahaan dan pekerja. Berdasarkan hasil kuisoner penelitian, seluruh informan menyatakan bahwa pengusaha telah memberitahukan mengenai pemutusan hubungan kerja baik secara tertulis maupun secara langsung. Namun terdapat satu informan yang menyatakan tidak mendapat pemberitahuan secara langsung maupun tertulis. Hal ini dapat diketahui dari isian jawaban kuisisoner sebagai berikut.

Tabel 4.2.2.

Hasil Kuisisoner Penelitian dalam Konteks Proses PHK

No	Pertanyaan	Hasil Kuisisoner
1	Apakah Anda mendapatkan pemberitahuan tertulis ketika diberhentikan?	<p data-bbox="810 1592 1267 1615">Apakah Anda mendapatkan pemberitahuan tertulis ketika diberhentikan?</p> <p data-bbox="810 1630 863 1648">5 jawaban</p>  <p data-bbox="1203 1675 1251 1704">● Ya ● Tidak</p>

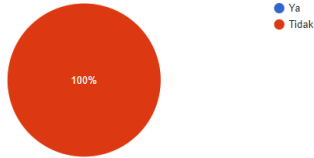
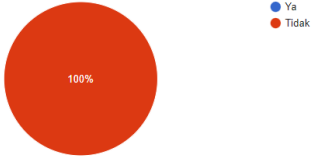
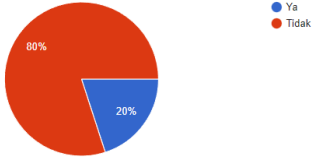


Perbedaan jawaban satu informan tersebut telah diidentifikasi, bahwa memang benar ia tidak mendapatkan pemberitahuan secara langsung maupun tertulis. Informan tersebut membenarkan jawabannya dengan menyatakan bahwa pemberitahuan secara langsung memang benar dilakukan oleh pihak pengusaha, tetapi untuk pemberitahuan tertulis secara resmi hanya surat dari pengadilan untuk perusahaan. Surat dari pengadilan dikeluarkan karena dari kasus yang terjadi menyakibatkan perusahaan harus ditutup permanen dan otomatis seluruh karyawannya diberhentikan. Berarti memang benar tidak ada pemberitahuan pemutusan hubungan kerja secara tertulis dari pihak perusahaan kepada pekerjanya. Hal ini dibenarkan oleh informan lain bahwa surat pemberitahuan PHK tidak diberikan satu persatu kepada pekerja tetapi dengan satu pemberitahuan untuk semuanya. Tindakan tersebut tentu tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 148 yang telah menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh, serta instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.

3. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja dalam Konteks Hak Pasca PHK

Berdasarkan hasil analisis terhadap isian kuisioner dapat diketahui bahwa semua informan diberhentikan/di-PHK tanpa mendapatkan hak yang seharusnya diterima ketika PHK terjadi. Padahal hak tersebut telah tertuang dalam pasal-pasal di kontrak kerja. Adapun informasi tersebut berasal dari jawaban kuisioner penelitian oleh para informan sebagai berikut.

Tabel 4.3.
Hasil Kuisioner Penelitian dalam Konteks Hak Pasca PHK

No	Pertanyaan	Hasil Kuisioner
1	Apakah perusahaan memberikan hak pasca diberhentikan sesuai dengan kontrak kerja?	<p>Apakah perusahaan memberikan hak pasca diberhentikan sesuai dengan kontrak kerja? 5 jawaban</p>  <p>100%</p> <p>● Ya ● Tidak</p>
2	Apakah Anda mendapatkan uang pesangon yang sesuai dengan masa kerja?	<p>Apakah Anda mendapatkan uang pesangon yang sesuai dengan masa kerja? 5 jawaban</p>  <p>100%</p> <p>● Ya ● Tidak</p>
3	Apakah Anda mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan masa kerja?	<p>Apakah Anda mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan masa kerja? 5 jawaban</p>  <p>80%</p> <p>20%</p> <p>● Ya ● Tidak</p>

4	Apakah Anda mendapatkan uang penggantian hak (yang seharusnya diterima)? (misal: uang lembur)	<p>Apakah Anda mendapatkan uang penggantian hak (yang seharusnya diterima)? (misal: uang lembur)</p> <p>5 jawaban</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jawaban</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ya</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>60%</td> </tr> </tbody> </table>	Jawaban	Persentase	Ya	40%	Tidak	60%
Jawaban	Persentase							
Ya	40%							
Tidak	60%							

Seluruh informan dalam pengisian kuisisioner memiliki jawaban yang sama bahwa mereka tidak mendapatkan hak pasca PHK, serta tidak mendapatkan pesangon. Namun pada pertanyaan ketiga dan keempat terdapat perbedaan jawaban yang cukup signifikan. Setelah diidentifikasi, ada 1 informan yang menjawab “iya” mengenai mendapatkan uang penghargaan masa kerja, tetapi tidak diketahui dengan pasti alasannya. Kemudian untuk pernyataan mendapatkan uang penggantian hak, terdapat 2 informan yang menjawab “iya”. Dalam pertanyaan tersebut ada kalimat “misal: uang lembur”, maka kedua informan tersebut salah mengartikan pertanyaan. Memang benar ketika masih bekerja mereka mendapatkan upah pada saat lembur. Tetapi pertanyaan pada kuisisioner mengacu pada hak uang penggantian hak yang seharusnya diterima pasca terjadi PHK. Dengan demikian, pengusaha/perusahaan ACT tidak menerapkan dengan benar hak-hak yang harus diberikan kepada pekerja ketika terjadi PHK, apalagi ketentuan tersebut juga telah disebut dalam kontrak kerja yang telah ditandatangani, sehingga terdapat kepastian hukum mengenai hak pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Setiap tenaga kerja yang bekerja di sebuah perusahaan akan memperoleh hak sesuai yang tertera dalam perjanjian/kontrak kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat

kerja, serta perselisihan yang terjadi baik antar pekerja maupun antara pekerja dan pengusaha sendiri. Perlindungan tenaga kerja sangat diperhatikan dalam hukum ketenagakerjaan. Salah satunya terdapat pasal yang mengatur tentang pemberian uang pesangon, yaitu Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.⁶¹

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, pemerintah berusaha memberikan kompromi atau jalan tengah dalam hal PHK. Perlu diingat bahwa PHK seringkali tidak dapat dihindari, karena adanya perselisihan dalam hubungan kerja, atau bahkan PHK harus dilakukan dalam rangka menyelamatkan perusahaan karena terjadi kerugian atau adanya *force majeure*, serta untuk meminimalisasi dampak yang lebih besar, ataupun karena sebab-sebab lainnya. Selain itu, perlu dipertimbangkan nasib pekerja selanjutnya jika terjadi PHK, karena pekerja yang bersangkutan akan kehilangan pekerjaan yang menjadi sumber untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Namun jika PHK itu terjadi dan pekerja tidak mendapatkan kompensasi atau pesangon dari perusahaan, maka tentu saja tidak sesuai dengan yang diamanatkan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam hubungan kerja di Lembaga Sosial Aksi Cepat Tanggap, telah terjadi PHK massal. PHK terjadi sejak kasus yang dialami oleh pihak perusahaan sampai menjalani proses hukum di pengadilan, sehingga menyebabkan perusahaan

⁶¹ Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

terpaksa menutup semua cabang, serta melakukan PHK terhadap kurang lebih 1000 karyawannya.⁶² Hingga saat ini pihak perusahaan sama sekali tidak memberikan hak baik berupa kompensasi/pesangon maupun dengan alternatif lain misalnya memberikan pekerjaan lain kepada para pekerjanya. Padahal sudah jelas aturan perundang-undangan yang mewajibkan pengusaha/perusahaan membayarkan uang pesangon terhadap pekerja ketika terjadi PHK. Begitu pula di dalam kontrak kerja ACT juga telah disebutkan mengenai pemutusan hubungan kerja dan pesangon.

Dalam hal ini penulis berpendapat bahwa adanya ketidaksesuaian antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan perjanjian/kontrak kerja yang telah disepakati bersama. Ketidaksesuaian ini terlihat dari tidak didapatkannya uang pesangon, serta upah selama proses PHK yang sudah seharusnya diterima pekerja. Uang pesangon merupakan hak pekerja yang telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Terlepas dari pelanggaran atau kelalaian yang telah terjadi yang dilakukan oleh oknum petinggi ACT. Pekerja tetap berhak atas uang pesangon tersebut pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Besarnya uang pesangon/upah yang diterima bergantung pada ketentuan yang telah ditetapkan perundang-undangan, atau jika ditetapkan juga dalam kontrak/perjanjian kerja.

Dalam dunia kerja, pada umumnya pemberian upah dapat dipertimbangkan melalui kemampuan pekerja yang terlihat dalam produktivitas kerjanya. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian

⁶² *Imbas Kasus Gelapkan Dana Umat 1000 Pekerja Yayasan ACT Terancam PHK Massal*, Redaksi, diakses pada tanggal 17 April 2023, <https://www.ayosolo.id/nasional/pr-1703880615/imbasmkasus-gelapkan-dana-umat-1000-pekerja-yayasan-act-terancam-phk-massal>

produktivitas kerja.⁶³ Oleh karena itu, untuk merealisasikan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 88 ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Salah satu bentuk kebijakan pemerintah yaitu dengan menetapkan kebijakam pesangon sebagaimana disebutkan dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:⁶⁴

- a) upah minimum;
- b) upah kerja lembur;
- c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f) bentuk dan cara pembayaran upah;
- g) denda dan potongan upah;
- h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i) struktur dan skala pengupahan yang profesional;
- j) upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Berdasarkan ketentuan Pasal tersebut di atas dapat diketahui bahwa Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan pemerintah terhadap pekerja yang termasuk dalam kebijakan pengupahan, dimana perlindungan tersebut bertujuan untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak disini maksudnya adalah jumlah pendapatan yang diterima oleh pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup

⁶³ Aloysius Uwiyono, et.al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018), 106.

⁶⁴ Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerja dan keluarganya yang baik berupa sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, pesangon sangat diperlukan karena PHK sendiri dapat menyebabkan penderitaan bagi pekerja. Hal ini sesuai dengan jawaban isian kuisisioner penelitian terhadap informan yang merasa dirugikan sebagai berikut.

Tabel 4.3.1.
Hasil Kuisisioner Penelitian dalam Konteks Hak Pasca PHK

No	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner
1	Jika tidak mendapatkan uang pesangon apakah Anda merasa dirugikan?	<p>Jika tidak mendapatkan uang pesangon apakah Anda merasa dirugikan?</p> <p>5 jawaban</p>  <p>● Ya ● Tidak</p>
2	Apakah perusahaan memiliki alternatif lain jika tidak memberikan uang pesangon? (misal: memberikan pekerjaan lain)	<p>Apakah perusahaan memiliki alternatif lain jika tidak memberikan uang pesangon? (misal: memberikan pekerjaan lain)</p> <p>5 jawaban</p>  <p>● Ya ● Tidak</p>

Berdasarkan hasil jawaban kuisisioner menunjukkan bahwa pentingnya ada kebijakan kewajiban memberikan pesangon terhadap pekerja, karena pekerja merasa kerugian ketika tidak mendapatkan pesangon. Apalagi tidak ada tanggungjawab dari pengusaha/perusahaan atas hal tersebut, serta tidak memberikan solusi lain jika memang tidak mampu membayar pesangon. Kebijakan pemerintah dalam mewajibkan pembayaran uang pesangon terhadap pekerja yang telah kehilangan pekerjaannya bertujuan agar bisa membantu pekerja dalam

memenuhi kebutuhan hidupnya selama dalam keadaan menganggur. Oleh karena itu, uang pesangon dapat dipahami sebagai kompensasi biaya sosial akibat berubahnya status pekerja yang di-PHK, dari bekerja menjadi menganggur. Selain itu uang pesangon memiliki fungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) bagi pekerja yang untuk sementara waktu pada saat kehilangan mata pencaharian akibat dari terjadinya PHK.

Perlu diketahui bahwa ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagaimana disebutkan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut adalah kewajiban yang dibebankan hanya kepada pengusaha/perusahaan. Sehingga dapat dipahami bahwa sumber dana pesangon seluruhnya berasal dari dana perusahaan dan tidak ada ikut campur pekerja dalam membayar iuran untuk pesangon. Ketentuan tentang besaran uang pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha, diatur dalam Pasal 156 ayat (2), yaitu:

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:⁶⁵

- a) Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
- b) Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c) Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d) Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e) Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f) Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g) Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h) Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i) Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Dari Pasal tersebut dapat dipahami bahwa ketentuan besaran uang pesangon berlaku untuk semua tingkat upah tanpa terkecuali, sedangkan bagi pekerja di-PHK yang telah bekerja selama tiga tahun atau lebih, berhak untuk mendapatkan uang

⁶⁵ Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

penghargaan masa kerja, adapun besaran uang penghargaan masa kerja disebutkan dalam Pasal 156 ayat (3), yaitu:

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut.⁶⁶

- a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e) Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h) Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Pekerja yang di-PHK juga berhak memperoleh uang penggantian hak, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 156 ayat (4), yang berbunyi:

(4) Uang penghargaan hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:⁶⁷

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Adapun komponen upah yang menjadi dasar penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, antara lain:⁶⁸

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

⁶⁶ Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶⁷ Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶⁸ Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila dalam mewujudkannya ternyata pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya memberikan kompensasi/pesangon PHK kepada pekerja, maka pekerja yang di-PHK dapat mengajukan gugatan/tuntutan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang memiliki wewenang untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan sebagai upaya paksa terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan khusus hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan umum kecuali diatur secara khusus. Pengadilan khusus hubungan industrial berwenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.⁶⁹

Proses penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan baik melalui pengadilan maupun di luar pengadilan. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Dengan demikian, mekanisme proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dimulai dengan proses musyawarah, baik dilakukan di dalam perusahaan, maupun di luar perusahaan, secara bipartit. Seperti yang tercantum dalam Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan

⁶⁹ Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, 156.

industrial harus dilakukan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. Apabila proses ini tidak membuahkan hasil yang memuaskan, maka proses tersebut dilakukan dengan bantuan pihak ketiga di luar pengadilan, baik melalui Mediasi, Konsiliasi, maupun Arbitrase.

Meskipun ditangani oleh organisasi yang berbeda, mediasi dan konsiliasi pada dasarnya adalah dua institusi yang sama. Pemerintah berperan sebagai mediator, sedangkan pihak swasta berperan sebagai konsiliator dengan berbagai otoritas. Empat jenis ketidaksepakatan yang berbeda dapat diselesaikan dengan mediasi: ketidaksepakatan tentang hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan ketidaksepakatan antara serikat pekerja di dalam suatu organisasi. Konsiliasi memiliki kekuatan untuk menyelesaikan tiga jenis konflik yang berbeda: konflik kepentingan, konflik pemutusan hubungan kerja, dan konflik antara serikat pekerja di dalam suatu organisasi. Pengadilan khusus telah dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang memiliki kemampuan untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan atas perselisihan hubungan industrial jika musyawarah tidak dapat menyelesaikannya padahal kedua belah pihak ingin menyelesaikannya melalui pengadilan. Menurut Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, pekerja harus dilindungi oleh negara melalui tindakan atau campur tangan pemerintah. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah berupa penegakan aturan yang mengikat bagi pekerja maupun pengusaha/perusahaan, serta membina dan mengawasi proses hubungan industrial. Untuk menempatkan pekerja pada posisi yang layak sesuai dengan martabat manusia, pemerintah turut serta melindungi mereka dari kekuasaan pengusaha dengan mengeluarkan Peraturan Perundang-undangan.

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena Peraturan Perundang-Undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja sebagai manusia yang utuh, sehingga harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan lain sebagainya.⁷⁰ Karena pihak yang kuat (pengusaha) akan selalu berusaha menekan pihak yang lebih lemah (buruh), maka tujuan untuk menghasilkan keadilan dalam hubungan kerja akan sulit dicapai jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada pihak yang berkepentingan. Atas dasar itu, pemerintah turun tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk menjamin kejelasan hak dan kewajiban para pihak. Dan tujuan ini dapat dicapai jika pemerintah memberlakukan undang-undang dan peraturan yang memaksa dan memberikan sanksi yang tegas bagi pengusaha/perusahaan yang melanggarnya, serta sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja.

⁷⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 23-24.

Perlindungan terhadap pekerja (*employee protection*) merupakan perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri dengan cara memberikan tuntunan maupun dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku.⁷¹ Tujuan dari perlindungan hak-hak pekerja yaitu untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat (pengusaha) kepada pihak yang lemah (pekerja). Oleh karena itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan terhadap pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja berdasar pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan disebutkan juga dalam Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian menunjukkan bahwa di Indonesia, hak untuk bekerja telah memperoleh posisi yang penting serta dilindungi oleh UUD 1945.

⁷¹ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2017), 287.

Dalam hukum ketenagakerjaan, secara yuridis kedudukan pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh adalah sama dan sederajat. Namun secara sosiologis kedudukan pekerja adalah tidak bebas, yakni sebagai seorang yang membutuhkan bekal dalam hidup, sehingga dengan terpaksa bekerja pada orang lain. Sedangkan pengusaha inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah yaitu dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja dan pengusaha, serta membina dan mengawasi proses hubungan industrial tersebut.

Salah satu hak sebagai warga negara Indonesia adalah mendapatkan suatu pekerjaan. Secara filosofi warga negara dijamin oleh negara memperoleh pekerjaan dengan tujuan agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika telah mendapatkan pekerjaan maka akan dijamin oleh negara agar kedepannya diberikan hak untuk memperoleh imbalan atau upah yang layak, serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, negara harus mengatur agar supaya hak-hak yang tersebut tersampaikan dengan baik, maka pemerintah perlu ikut campur dalam mengatur hubungan kerja. Dalam mewujudkan hubungan kerja yang baik dapat berupa berbagai macam bentuk menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan misalnya bisa melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan yang tentunya menggambarkan perlindungan terhadap hak pekerja. Pekerja juga pasti membutuhkan suatu jaminan atas keberlangsungan masa kerja,

sehingga dalam bekerja merasa aman, tidak merasa was-was dengan sikap dan waktu dalam bekerja yang terbatas.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat dipahami bahwa dalam implementasinya di ACT, ketentuan-ketentuan tentang prosedur PHK yang terdapat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak sesuai, serta klausul-klausul dalam kontrak kerja mengenai hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja ketika di-PHK juga tidak terpenuhi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya yang tidak mendapatkan pesangon. Apabila pekerja tidak mendapatkan haknya, maka dapat dilakukan proses penyelesaian terlebih dahulu melalui negosiasi atau perundingan bipartit secara musyawarah dengan pihak perusahaan. Jika kesepakatan tidak tercapai, pekerja dapat mengajukan gugatan terhadap Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan pada Pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan ditetapkan bahwa mewajibkan perusahaan untuk membayar uang pesangon bagi pekerja yang di-PHK.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Aksi Cepat Tanggap Surabaya yang di-PHK Perspektif *Maqāṣid Shari'ah*

Teori *maqāṣid shari'ah* adalah salah satu bentuk perlindungan hukum dalam Islam. *Teori maqāṣid shari'ah* sebagaimana dikatakan Al-Ghazali dan Imam Asy-Syathibi dalam hal kemaslahatan inti/pokok yang disepakati dalam semua syariat tercakup dalam lima hal, seperti yang dihitung dan disebut oleh para ulama dengan

nama *al-kulliyat al-khams* (lima hal inti/pokok) yang mereka anggap sebagai dasar-dasar dan tujuan umum syariat yang harus dijaga, yaitu: *hifz al-dīn* (perlindungan terhadap agama), *hifz al-nafs* (perlindungan terhadap jiwa), *hifz al-‘aql* (perlindungan terhadap akal), *hifz al-nasl* (perlindungan terhadap keturunan, dan *hifz al-māl* (perlindungan terhadap harta).

Tujuan dari konsep *maqāṣid shari’ah* ada tiga, yaitu membina setiap individu agar menjadi sumber kebaikan bagi orang lain, menegakkan keadilan dalam masyarakat baik sesama muslim maupun nonmuslim, dan merealisasikan kemaslahatan.⁷² Kemaslahatan adalah segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia yang dapat diraih oleh manusia dengan cara memperolehnya maupun dengan cara menghindarinya.⁷³

Peninjauan melalui konsep *maqāṣid shari’ah* ini ditunjukkan untuk mengetahui apakah ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja telah mencapai kemaslahatan bagi para pekerja. Meskipun telah di-PHK, para pekerja berhak mendapatkan kemaslahatan. Untuk mencapai kemaslahatan tersebut terdapat lima unsur yang harus dicapai yaitu perlindungan agama, perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap akal, perlindungan terhadap keturunan, dan perlindungan terhadap harta.

1. Perlindungan terhadap agama (*hifz al-dīn*)

Perlindungan terhadap agama dimaksudkan agar eksistensi agama tetap terjaga dan segala tindakan manusia tidak keluar dari ketentuan syariah. Dalam hukum Islam pemeliharaan terhadap agama merupakan tujuan utama, karena agama

⁷² Sapiudin Shidiq, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 223-225.

⁷³ Abdul Kadir Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al’Syariah*, (Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri, 2014), 14.

merupakan pedoman hidup manusia dan didalam agama Islam selain akidah yang merupakan sikap hidup seorang muslim, juga terdapat syariat yang merupakan sikap hidup seorang muslim dalam hubungan dengan Tuhannya maupun hubungan dengan manusia lain. perlindungan terhadap agama dilakukan dengan memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan, serta menjalankan ketentuan atau petunjuk agama guna menjunjung tinggi martabat manusia sekaligus melengkapi pelaksanaan kewajiban terhadap Allah SWT.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa di Aksi Cepat Tanggap selalu melakukan acara keagamaan seperti pada bulan suci Ramadhan diadakan buka bersama dan santunan anak yatim, mengenai ibadah sehari-hari seluruh tenaga kerja dapat melaksanakan ibadah dengan baik dan juga disediakan fasilitas mushola yang layak. Oleh karena itu pemenuhan hak terhadap agama telah terpenuhi seperti waktu ibadah, libur hari raya dan keagamaan, serta mendapatkan tunjangan hari raya.

2. Perlindungan terhadap jiwa (*hifz al-nafs*)

Perlindungan terhadap jiwa merupakan tujuan dari syariat Islam. Dalam diri manusia ada ruh atau jiwa yang harus dijaga agar perbuatan yang dilakukan manusia sesuai dengan ketentuan agama Islam. Memelihara kelangsungan hidup, misalnya kebutuhan makanan, pakaian dan tempat tinggal. Dalam hal ini wajib hukumnya makan sekalipun makanan haram apabila berada dalam situasi darurat. Adapun di sisi lain haram hukumnya melenyapkan jiwa orang lain tanpa alasan yang dibenarkan syariat. Menjaga jiwa dari segi keberadaannya yaitu dengan memberi nutrisi berupa makanan dan minuman, seorang muslim dalam memenuhi

kebutuhan rumah tangga dan seluruh proses aktivitas ekonominya harus dilandasi legalitas halal dan haram, mulai dari produktivitas atau kerja, hak kepemilikan, konsumsi atau pembelanjaan, transaksi dan investasi.

Dalam prakteknya perlindungan hukum terhadap jiwa belum sepenuhnya terpenuhi. Ketika masih bekerja di Aksi Cepat Tanggap, para tenaga kerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan, serta dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga dengan gaji yang mereka terima. Namun setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja secara massal, mereka sama sekali tidak mendapatkan uang pesangon yang seharusnya mereka terima. Dengan demikian sumber penghidupan para pekerja Aksi Cepat Tanggap tidak dapat terpenuhi.

3. Perlindungan terhadap akal (*hifz al- 'aql*)

Perlindungan terhadap akal diperlukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan kearah yang lebih baik, menjaga akal dari segi keberadaannya yaitu dengan menuntut ilmu dan melatih berfikir positif dan menjaga akal dari segi ketidakadaannya yaitu dengan memberikan sanksi hukuman bagi yang mengonsumsi minuman keras dan narkoba. Syariat memandang akal manusia sebagai karunia Allah SWT yang sangat penting. Dengan akal, manusia manusia dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, dengan adanya akal manusia digunakan untuk beribadah. Manusia yang tidak berakal tidak dibebani dengan hal-hal yang diwajibkan dalam syariat, sehingga akal harus dijaga dan dilindungi. Oleh karena itu syariat mengharamkan khamr dan seluruh yang dapat membunuh aktifitas akal dan gairah kerja manusia.

Dalam peraturan lembaga Aksi Cepat Tanggap melarang para pekerja untuk membawa, mengonsumsi, maupun memperjualbelikan narkoba, minuman keras, dan segala sesuatu yang dilarang oleh syariat. Apabila ada pekerja yang melanggar maka akan dikenakan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini perlindungan terhadap akal telah terpenuhi dengan baik karena kebijakan lembaga ingin para pekerja melakukan pekerjaan dengan tenang dan fokus. Namun dengan adanya PHK yang dilakukan terhadap pekerja tanpa memberikan pesangon ini juga dapat mempengaruhi pada perlindungan akal, dimana pekerja berat dan merasa dirugikan akan hal tersebut, sehingga mereka kebingungan untuk mencari pekerjaan lain tanpa bekal pesangon sama sekali yang seharusnya didapatkan.

4. Perlindungan terhadap keturunan (*hifz al-nasl*)

Perlindungan terhadap keturunan atau harga diri dari segi keberadaannya yaitu dengan menganjurkan untuk melakukan pernikahan dan menjaga keturunan atau dari segi ketidadaannya yaitu dengan memberikan sanksi perzinahan bagi yang melakukan hubungan intim diluar pernikahan.

Dalam prakteknya perlindungan terhadap keturunan telah terpenuhi karena para tenaga kerja Aksi Cepat Tanggap memiliki hak cuti untuk pernikahan atau melahirkan. Hal tersebut sangatlah penting bagi manusia, terutama bagi umat Islam dalam menyempurnakan separuh agamanya. Selain itu, hasil dari melakukan pekerjaan juga dapat memenuhi tanggungan para pekerja untuk anak dan keluarga mereka. Namun setelah dilakukan PHK tanpa menerima pesangon, para pekerja sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga terutama anak-anaknya yang tentu

membutuhkan biaya untuk sekolah dan kebutuhan hidup lainnya. Dalam hal ini berarti pemenuhan perlindungan terhadap keturunan tidak terpenuhi.

5. Perlindungan terhadap harta (*hifz al-māl*)

Perlindungan terhadap harta mengenai tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara tidak benar. Melindungi harta dari segi keberadaannya yaitu dengan menganjurkan untuk bekerja dan mencari rizki yang halal, dan menjaga harta dari segi ketidakadaannya yaitu dengan melarang untuk melakukan pencurian dan penipuan terhadap harta orang lain dan memberi sanksi bagi yang melakukannya.

Dalam hal perlindungan terhadap harta, ketika masih berstatus pegawai di Aksi Cepat Tanggap telah terpenuhi dengan baik. Tenaga kerja mendapatkan hak mereka dalam bekerja berupa pemberian upah/gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja, pekerja juga mendapatkan upah lembur dari kelebihan jam kerja (lembur). Namun berdasarkan hasil kuisisioner para tenaga kerja bahwa mereka sama sekali tidak mendapatkan kompensasi atau pesangon setelah terjadi pemutusan hubungan kerja massal oleh lembaga Aksi Cepat Tanggap di seluruh Indonesia. Tentu saja hal ini merugikan para pekerja, serta lembaga juga tidak memberikan solusi lain atas tindakan tersebut. Dengan demikian perlindungan terhadap harta bagi tenaga kerja tidak terpenuhi. Padahal dalam kontrak kerja antara pihak lembaga dan tenaga kerja telah dipaparkan mengenai hak kompensasi/pesangon yang seharusnya diterima ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.⁷⁴

⁷⁴ Hasil Kuisisioner Penelitian, Para Mantan Pekerja Aksi Cepat Tanggap Surabaya..

Dalam Islam kedudukan pemilik usaha/pengusaha dengan pekerja adalah setara, keduanya saling membutuhkan satu sama lain. Hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja. Pengusaha adalah orang yang memiliki dana dan membutuhkan kerja manusia, sedangkan pekerja adalah pemilik tenaga yang membutuhkan dana. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam Islam merupakan konsep Ijarah. Islam memandang pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian yang selanjutnya dalam hukum Islam dikategorikan dalam *al-ijarah* (sewa-menyewa). Dalam syariat, sewa-menyewa (ijarah) adalah akad atas manfaat dengan imbalan.⁷⁵ Sedangkan pesangon dalam hukum Islam merupakan sesuatu hal yang baru, akan tetapi pesangon adalah sebuah konsekuensi yang timbul sebab adanya PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya dan merupakan suatu janji yang harus ditepati pengusaha kepada pekerja untuk membayar uang pesangon.

Ijarah termasuk akad yang tetap, sehingga tidak dapat dibatalkan oleh salah satu pihak tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjalannya akad yang dibuat karena adanya kesepakatan dua pihak yang terkait. Hal ini berarti bahwa dalam proses terjadinya maupun batlnya suatu akad tidak boleh salah pihak dalam keadaan terpaksa. Ketentuan kewajiban membayar pesangon dapat bertujuan sebagai jaminan untuk memperkuat perjanjian kerja. Oleh karena itu, perjanjian kerja tidak boleh diputuskan secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain.

⁷⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, diterjemahkan oleh Abu Aulia dan Abu Syaqqina, (Jakarta: Republika Penerbit, 2018), 114.

Akad perjanjian kerja sangat perlu untuk diperkuat, karena secara sosiologis pekerja tidak memiliki kebebasan sebagai seseorang tidak memiliki bekal hidup. Apalagi jika hanya bermodal tenaganya saja seorang pekerja biasanya terpaksa menerima hubungan kerja tersebut dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja sendiri. Tenaga pekerja yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan suatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja, sehingga pekerja selalu mengikuti tenaganya ke tempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja yang tenaganya tidak dibutuhkan lagi.⁷⁶ Namun dari hasil penelitian ini, pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja disebabkan oleh kasus yang dilakukan oknum petinggi, sehingga terpaksa seluruh pekerjanya diberhentikan tanpa memberikan pesangon.

Keterlibatan pemerintah dalam mengatur masalah perekonomian merupakan sebuah keniscayaan atas dasar kepentingan kemaslahatan (*maṣlahah mursalah*). Hal tersebut dikarenakan sudah menyangkut kepentingan masyarakat umum, maka peraturannya harus ada dan dilegitimasi oleh negara sebagai peraturan yang memiliki dasar konstitusi yang kuat dan berakar dari kebutuhan menciptakan masyarakat yang berkeadilan.⁷⁷ Oleh karena itu sudah seharusnya pemerintah ikut andil dalam menyelesaikan masalah yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja, bagaimanapun pemerintah merupakan pemimpin negara yang

⁷⁶ Syahrul Munir, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, Skripsi, Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009, 88.

⁷⁷ Syahrul Munir, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, 85.

bertanggung jawab dalam mengatur negara di berbagai bidang, termasuk masalah ekonomi yang berkaitan dengan permasalahan antara pengusaha dan pekerja seperti prosedur PHK dan pemberian pesangon. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW:⁷⁸

عن ابن عمر النَّبِيِّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ : أَلَا كَلَّكُمْ رَاعٍ وَ كَلَّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: *Dari Ibnu Umar dari Rasulullah SAW bahwasannya beliau bersabda: “Ketahuilah! Setiap kalian semua adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya; seorang raja yang memimpin rakyat adalah pemimpin dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya.”*

Dari hadis tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus bertanggungjawab terhadap masalah yang dihadapi oleh rakyatnya. Begitu juga dengan pengusaha atau perusahaan yang wajib bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi pada pekerjanya. Jadi sudah semestinya seorang pemimpin (pemerintah) berkewajiban untuk menjadi penengah dan penyelesai perkara antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja. Meskipun secara yurids kedudukan pekerja sama dengan pengusaha, tetapi secara sosiologis pengusaha memiliki kedudukan yang lebih kuat dibandingkan dengan kedudukan pekerja sebagai faktor produksi.

Oleh karena itu, kewajiban memberikan pesangon hanya dibebankan kepada pengusaha jika terjadi PHK. Namun pada kenyataannya pengusaha bertindak semaunya sendiri, hak-hak pekerja tidak diperdulikan. Sehingga memicu ketidak terimaan pekerja atas tindakan tersebut yang merugikan para pekerjanya.

⁷⁸ Imam Al-Mundziri, *Mukhtashar Shahih Muslim*, diterjemahkan oleh Rohmad Arbi Nur Shoddiq, et al., (Jakarta: Ummul Qura, 2016), 595.

Dikarenakan kebijakan-kebijakan pemerintah yang dijadikan pedoman terhadap permasalahan tersebut tabel tidak diterapkan oleh pengusaha/perusahaan sendiri. Padahal pemerintah telah mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon kepada pekerja ketika terjadi PHK hanya saja aturan yang telah dibuat tersebut tidak ditaati oleh pengusaha/perusahaan. Sebagaimana sabda Nabi SAW:⁷⁹

عن أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: من أطاعني فقد أطاع الله و من يعصني فقد عصى الله، و من يطع الأمير فقد أطاعني، و من يعص الأمير فقد عصاني

Artinya: *Dari Abu Harairah, Nabi SAW bersabda, “Barangsiapa yang taat kepadaku maka dia telah taat kepada Allah, dan barangsiapa yang bermaksiat kepadaku maka dia telah bermaksiat kepada Allah. Barangsiapa yang taat kepada pemimpin maka dia telah taat kepadaku, dan barangsiapa yang bermaksiat kepada pemimpin maka dia telah bermaksiat kepadaku.”*

Hadits tersebut menjelaskan bahwa kita diharuskan untuk patuh/taat kepada pemimpin, begitupun dengan pengusaha/perusahaan yang harus taat terhadap pemerintah dan segala aturan yang telah dibuat termasuk aturan yang mewajibkan memberikan uang pesangon. Kedudukan pemberian pesangon kepada pekerja merupakan sebuah janji antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pemerintah terhadap perusahaan memberikan uang pesangon kepada pekerjanya dan juga adalah sebuah janji yang telah tertera pada kontrak kerja, maka sudah seharusnya untuk dilaksanakan. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:⁸⁰

⁷⁹ Al-Mundziri, *Mukhtasar Shahih Muslim*, 603-604.

⁸⁰ Al-Mundziri, *Mukhtasar Shahih Muslim*, 535.

عن حد يفة بن اليمان قال ما منعي أن أشهد بدرا إلاّ أني خرجت أنا و أبي حسيل قال
 فأخذنا كفار قريش قالوا إنكم تريدونّ محمّدا فقلنا ما نريده ما نريد إلاّ المدينة فأخذوا منّا عهد و
 ميثاقه لننصر فنّ إلى المدينة ولا نقاتل معه فأتينا رسول الله صلى الله عليه و سلّم فأخبرناه الخبر
 فقال انصرفا نفي لهم بعهدهم و نستعين الله عالهم

Artinya: *Dari Hudzaiifah bin Yaman, ia berkata, “Tidak ada yang menghalangiku untuk ikut serta dalam Perang Badar melainkan karena ketika aku dan ayahku Husail keluar, orang-orang kafir Quraisy menangkap kami. Mereka mengatakan, “apa kalian hendak pergi menemui Muhammad?” kami menjawab, “Tidak, kami tidak hendak menemuinya, kami hanya ingin pergi ke Madinah”. Kemudian mereka meminta kami berjanji kepada Allah bahwa kami boleh pergi ke Madinah, tetapi tidak boleh ikut berperang bersama beliau. Lalu kami menemui Rasulullah SAW dan menceritakan kejadian tersebut, kemudian beliau bersabda, “Pergilah kalian! Kita tepati perjanjian kita dengan mereka, dan kita memohon pertolongan Allah untuk mengalahkan mereka.”*

Hadits tersebut menjelaskan bahwa kita harus menepati janji, sebagaimana pengusaha/perusahaan harus menepati janji yang telah disepakati oleh pengusaha dengan pekerja dalam kontrak/perjanjian kerja. Di dalam kontrak kerja tersebut menyebutkan bahwa jika terjadi PHK maka perusahaan akan memberikan pesangon kepada pekerjanya.⁸¹ Pesangon merupakan hak yang seharusnya diterima oleh pekerja ketika seorang pekerja di-PHK baik secara sepihak maupun tidak dan sudah menjadi kewajiban pengusaha/perusahaan untuk memberikan uang pesangon tersebut kepada pekerja yang telah di-PHK, sebagaimana sesuai dengan perintah dalam hadits tersebut. Dengan demikian pengusaha/perusahaan seharusnya dapat memenuhi hak dan kewajiban para pekerja sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati bersama. Hal ini sesuai dengan potongan ayat *al-Qur’ān* yaitu:

⁸¹ Hasil Kuisioner Penelitian, Mantan Tenaga Kerja Aksi Cepat Tanggap Surabaya.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ...

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah olehmu akad-akad (janji-janji) itu. ... (Q.S. Al-Maidah : 1)*

Akad (perjanjian) merupakan suatu perjanjian atau kesepakatan yang dibuat oleh manusia dengan sesama manusia yang mencakup janji hamba kepada Allah. Allah telah memerintahkan kepada umat muslim untuk melaksanakan konsekuensi daripada iman, yaitu menepati janji dengan menyempurnakan, melengkapi, tidak membatalkan dan tidak mengurangi janji tersebut. Perintah yang telah disebutkan dalam ayat dan hadits di atas merupakan suatu kewajiban bagi siapapun yang telah melakukan perjanjian. Hal ini juga sesuai kaidah fiqhiyah yaitu:⁸²

الأصل في الأمر للوجوب

Artinya: *Hukum asal dari sebuah perintah adalah wajib*

Berdasarkan dalil-dalil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam suatu perjanjian/kontrak kerja para pihak yang melakukan perjanjian (pekerja dan pengusaha/perusahaan) tersebut hendaklah harus sesuai dan taat terhadap isi dari perjanjian yang telah disepakati bersama.⁸³ Perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pihak pengusaha merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk dicegah, karena perselisihan bisa saja terjadi tanpa suatu pelanggaran. Hal tersebut juga dapat terjadi sebagai akibat dari wanprestasi yang dilakukan pihak pekerja maupun pihak pengusaha. Salah satu pihak pasti memiliki keinginan untuk sebuah

⁸² Muchlis Usman, *Kaidah Kaidah Ushuliyah dan Fiqhiyah (Pedoman Dasar Dalam Istibath Hukum Islam)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1999), 15.

⁸³ Syaiful Achyar, *Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam Terhadap Korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik*, *Maliyah* Vol. 03 No. 02, Desember 2013, 693.

kepentingan kerja, namun keinginan tersebut tidak selalu dipenuhi oleh pihak lain, misalnya keinginan pihak pengusaha terkadang tidak dilaksanakan oleh pihak pekerja, begitupun keinginan pengusaha yang dapat dilanggar atau tidak dipenuhi oleh pekerjanya. Apalagi dengan adanya kondisi yang tidak terduga yang terjadi pada kasus Aksi Cepat Tanggap juga berpengaruh terhadap keharmonisan hubungan kerja.

Pemimpin (khalifah) disyariatkan untuk memerintah dan melarang warganya, sehingga pemimpin atau pemerintah berhak menetapkan serta menjatuhkan sanksi kepada para pelanggar yang melanggar suatu ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Oleh karena itu, pemerintah menetapkan peraturan perundang-undangan, agar dapat melindungi pihak lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha. Sehingga dapat menempatkan mereka pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Salah satu bentuk perlindungan pemerintah tersebut diimplementasikan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Dalam pasal tersebut dijelaskan tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi/pesangon terhadap pekerja jika terjadi PHK.

Dalam konteks hubungan kerja, kedudukan pekerja berada di bawah kekuasaan (tanggung jawab) pengusaha. Namun bukan berarti pengusaha bisa semaunya sendiri memperlakukan pekerjanya, bahkan ketika dalam keadaan terpaksa harus membebani pekerja dengan sesuatu yang di luar kemampuannya, pengusaha

dianjurkan untuk menolongnya. Sehingga dalam konteks PHK, jika PHK terpaksa terjadi maka pengusaha berkewajiban untuk menolong pekerjanya dengan diwujudkan dalam bentuk pemberian uang pesangon. Pengusaha dapat kapan saja dan seandainya melakukan PHK, sedangkan bagi pihak pekerja PHK dapat berdampak pada psikologis, ekonomis, dan finansial mereka.

Dengan demikian segala peraturan perundang-undangan yang ada memiliki tujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan cara salah satunya memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Tercapainya tujuan tersebut ketika pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan terdapat sanksi yang tegas kepada pengusaha jika melanggar aturan tersebut. Hal ini dikarenakan kedudukan pemerintah sebagai pengatur masyarakat yang merupakan penengah dan penyelesaian masalah antara pengusaha dengan pekerja. Sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ...

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu, ... (Q.S. An-Nisa' : 59)*

Berdasarkan ayat tersebut bahwa segala bentuk hukum maupun peraturan sebagai kebijaksanaan yang telah dibuat oleh pemerintah bersifat mengikat yang wajib ditaati oleh seluruh masyarakat, selama kebijaksanaanya tidak bertentangan dengan syariah termasuk dalam pemberian pesangon. Pemerintah telah membuat peraturan perundang-undangan yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon ketika terjadi PHK sebagaimana terdapat dalam ketentuan Pasal 156

ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena itulah pengusaha harus mentaati kebijaksanaan pemerintah dalam menetapkan peraturan mengenai pemberian uang pesangon kepada pekerja ketika terjadi PHK. Pengusaha/perusahaan yang melanggar aturan pemerintah, maka akan mendapat hukuman *ta'zir* yaitu hukuman yang dijatuhkan atas dasar kebijakan hakim karena tidak terdapat dalam *al-Qur'ān* maupun hadits.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat dipahami bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di-PHK tetapi tidak mendapatkan haknya berupa pesangon dalam perspektif *maqāṣid shari'ah* yaitu tidak terpenuhi unsur-unsur *maqāṣid shari'ah*, serta pekerja dapat menuntut haknya terhadap pihak Aksi Cepat Tanggap yang telah melakukan PHK. Hal ini berdasar pada Q.S. Al-Isra' ayat 34 bahwa pengusaha harus menepati janji yang telah dibuat di awal berupa perjanjian/kontrak kerja, yang didalamnya disebutkan tentang pemberian uang pesangon kepada pekerja yang di-PHK. Apabila pengusaha tidak memberikan pesangon kepada pekerja maka perusahaan tersebut telah melanggar aturan pemerintah dan dapat dikenakan *ta'zir*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bentuk perlindungan hukum preventif diwujudkan dengan adanya kebijakan pemerintah atas diwajibkannya pemberian pesangon bagi pengusaha terhadap pekerjanya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, maka dibuatlah kebijakan-kebijakan pemerintah sebagai arahan yang jelas yang ditegaskan secara tertulis di dalam perundang-undangan. Selain itu, bentuk perlindungan hukum represif diwujudkan dengan pekerja diperbolehkan mengajukan gugatan terhadap Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan pada Pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Namun dalam implementasinya di ACT tidak sesuai, karena antara kontrak dan realisasi pemberian hak pasca PHK tidak ada klausul-klausul yang terealisasikan.

Bentuk perlindungan hukum dalam perspektif *maqāṣid shari'ah* yaitu melindungi hak-hak tenaga kerja terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dalam implementasinya, dari kelima bentuk perlindungan telah terpenuhi bagi para pekerja di ACT Surabaya saat masih bersatatus pegawai. Namun ketika terjadi tindakan PHK, perlindungan dalam unsur-unsur *maqāṣid shari'ah* tidak terpenuhi. Perlindungan harta yang seharusnya mereka terima yaitu dengan mendapatkan pesangon, sehingga dapat menjaga jiwa pekerja dengan memenuhi kebutuhan hidup

sehari-hari selama mereka menganggur. Mengenai pesangon pun juga telah disebutkan dalam perjanjian/kontrak kerja yang telah ditandatangani bersama. Ketika perlindungan harta tidak terlindungi, maka berdampak juga pada perlindungan terhadap jiwa, akal, dan keturunan. Pada prakteknya pengusaha/perusahaan tidak memenuhi perjanjian/kontrak kerja yang telah disepakati bersama terutama dalam konteks PHK. Islam mewajibkan untuk menepati janji yang telah mereka buat, sebagaimana firman Allah pada surah Al-Isra' ayat 34. Hal ini sebagai bentuk perlindungan hukum Islam terdapat dalam akad perjanjian, yang mana harus dilaksanakan. Apabila pengusaha melanggar janji yang telah disepakati, maka mendapatkan hukuman yang dijatuhkan atas dasar kebijakan hakim karena tidak terdapat dalam *al-Qur'ān* dan hadits.

B. Saran

1. Dinas Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan sosialisasi kepada masyarakat tentang perbedaan tenaga kerja yang bekerja di lembaga filantropi dan lembaga ketenagakerjaan, serta implementasi kontrak kerja yang harus dikawal hingga terealisasi dengan baik.
2. Pekerja diharapkan berani untuk melakukan pengaduan ke pihak yang berwenang terkait tindakan pengusaha yang tidak sesuai dengan perundang-undangan untuk mengingatkan akan kesadaran hukum, serta meminimalisir kejadian terulang lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agus, Dede, *Hukum Ketenagakerjaan*, Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012.
- Al Maqdisi, Syamsudin bin Qudamah, *Asy-Syahrh Al-Kabir*, Juz 3, DarAl Faikr, t.t., Dikutip dari Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Ctk. Pertama, Amazah, Jakarta.
- Al-Maraghi, Ahmad Musthafa, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*.
- Al-Mundziri, Imam, Mukhtashar Shahih Muslim, diterjemahkan oleh Rohmad Arbi Nur Shoddiq, et al., Jakarta: Ummul Qura, 2016.
- Al-Syathibi, *al-Mewafaqat Fi 'Asbr al-Risalah*, Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1992.
- Ardan Wa Dirasatan Wa Tahlilan*, Damishq: Dar al-Fikr, 2000.
- As-Sarakhsi, Muhammad bin Abu Bakar, *Al Mabsuth*, Juz 6, CD Room, *Al Fiqh Al Arba'ah*, 'Ala Al Mazhabib, Silsilah Al Iim An-Nafi', Seri 9, *Al Ishdar Al Awwal*, 1426 H, dikutip dari Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Ctk Pertama, Amazah, Jakarta, 2005.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Basyir, Ahmad Azhar, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah*, Ctk. Pertama, Bandung: PT. Alama'arif, 1977.
- Budiono, Abdul R., *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2009.
- Fathurrahman Djamil, *Filsafat Hukum Islam*, Jilid 1, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997.
- Fitrah, Moh, dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif. Tindakan Kelas dan Studi Kasus*, Jawa Barat: CV. Jejak, 2017.
- Ghazaly, Abdul Rachman, dkk., *Fiqh Muamalah*, Ctk. Ketiga, Jakarta: Prenamedia Group.
- Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Haroen, Nasrun, *Fiqh Muamalah*, Ctk. Kedua, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007

- Hermawan, Asep, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: PT. Grafindo, 2005.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kadir, Abdul, Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al'Syariah*, Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri, 2014.
- Kaelan, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Paradigma, 2005.
- Lalu, Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Manan, Abdul, *Pembaruan Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Muhammad, Taqiyudin Abu Bakar bin, *Kifayah Al-Akhyar fi Hilli Ghayah Al IKhsiar*. Juz 1, Dar Al-Ilmi Surabaya, t.t., 249. Dikutip dari Ahmad Wardi Muslich. *Fiqh Muamalat*, Ctk Pertama, Amazah, Jakarta, 2005.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Muslich, Ahmad Wandu, *Fiqh Muamalah*, Ctk. Pertama, Jakarta: Amazah, 2005.
- P, Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya, 2000.
- Pasaribu, Chairuman, dan Suhwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Ctk. Ketiga, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Rahardjo, Satjipto, *Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Jakarta: Kompas, 2003.
- Ridwan, Khairandy, *Pokok-Pokok Hukum Dagang*, Yogyakarta, 2014.
- Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah*, diterjemahkan oleh Abu Aulia dan Abu Syaunina, Jakarta: Republika Penerbit, 2018.
- Saliman, Abdul R., *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Tika, Moh. Pabundu, *Metodelogi Riset Bisnis*, Jakarta: Bumi Angkasa, 2006.
- Tutik, Titik Triwulan, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006.
- Usman, Muchlis, *Kaidah Kaidah Ushuliyah dan Fiqhiyah (Pedoman Dasar Dalam Istimbath Hukum Islam)*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1999.

Uwiyono, Aloysius, et.al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan Depok*: PT. Raja Grafindo Persada, 2018.

Waluyo, Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

Shidiq, Sapiudin, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.

Wijayanti, Astri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Jurnal Penelitian

Achyar, Syaiful, *Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam Terhadap Korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik*, *Maliyah* Vol. 03 No. 02, Desember 2013.

Basri, Amran, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan, 2006.
Artikel, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien

Belajar Data Science di Rumah, *Metode Pengolahan Data: Tahapan Wajib yang Dilakukan Sebelum Analisis Data*, (Online), <https://dqlab.id/metode-pengolahan-data-tahapan-wajib-yang-dilakukan-sebelum-analisis-data>.

Eriza, *Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, 2016, *JOM* Fakultas Hukum, Universitas Riau, Vol. 3, No.2.

Fahrojib, Ikhwan, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Jatim: Setara Press, 2016.

Fitri, Rizki Rahayu, Ramlan, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan PHK Perusahaan Dimasa Covid-19*, *Jurnal Program Mgister Hukum*, Edisi Khusus, 2020.

Hariningtyas, Dipta, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit*, Skripsi, 2022, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Khakim, M.Lutfi, dan Mukhlis Ardiyanto, *Menjaga Kehormatan Sebagai Perlindungan Nasab Perspektif Maqashid Syari'ah*, 2020, *Jurnal NIZHAM*, Vol. 8 No.1

- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta, 2003, Artikel, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret
- Munir, Syahrul, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, Skripsi, Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.
- Musolli, *Maqashid Syariah: Kajian Teoritis dan Aplikatif pada Isu-Isu Kontemporer*, Januari-Juni, 2018, Jurnal At-Turas, Vol. 5 No. 1
- Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta, 2004, Artikel, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Shidiq, Ghofar, *Teori Maqashid Al-Syariah dalam Hukum Islam*, 2009, Jurnal Sultan Agung Vol. XI.IV No. 118.
- Suwantari, I Gusti Ayu Dewi, Ni Luh Gede Astariyani, *Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi*, Jurnal, Program Studi Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Udayana.
- Syaraparuddin, *Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam*, Jurnal Al-Iqtishad, Vol. IV/No. 1/Jan-Juni 2012.
- Wibowo, Agung Prasetyo, Amad Sudiro, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanegara, Volume 7 Nomor 1 April 2021.
- Yahya, Ahmad N., *Dari Kontrak Seumur Hidup Hingga PHK Sepihak*, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja Yang Jadi Sorotan Buruh. 2020, <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/07/06503791/dari-kontrak-seumur-hidup-hingga-phk-sepihak-ini-8-poin-uu-cipta-kerja-yang> .
- Zulhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan*, 2010, Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora, Vol. 1, (No. 1)

Internet/Website

Pengertian Perlindungan Hukum Dan Cara Memperolehnya, Oktober 2022, Artikel

<https://jdih.sukoharjokab.go.id/informasi/detail/90>

Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli,

<https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>.

Hukum Online, *Berkembangnya Alasan-Alasan PHK dalam Praktik*, 18 April

2008, <https://www.hukumonline.com/berita/a/berkembangnya-alasan-alasan-phk-dalam-praktik-hol19045>.

Redaksi, Imbas Kasus Gelapkan Dana Umat 1000 Pekerja Yayasan ACT Terancam

PHK Massal, <https://www.ayosolo.id/nasional/pr-1703880615/imbasmkasus-gelapkan-dana-umat-1000-pekerja-yayasan-act-terancam-phk-massal>.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja

al-Qur'ān

Kementrian Agama RI, *al-Qur'ān* dan Terjemahannya, Jakarta, 2016.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A. Kuisisioner

Identitas responden:

Nama

5 jawaban

Yanuar

Jihan

Laily Rodhiyatul Habibah

Muhammad Indra Maulana Risqi

Alifa Amalia Izzati

Jabatan responden:

Jabatan

(ketika bekerja di ACT)

5 jawaban

Program implementasi

Partnership Staff

Finance dan HRGA

Marketing Communications Officer

Staff partnership

Untuk pertanyaan dan jawaban dapat di lihat pada tabel 4.1 sampai dengan 4.3.1.

di bab 4 hasil penelitian dan pembahasan

B. Wawancara

Informan: Alifa Amalia Izzati (mantan pekerja ACT)

Tabel 5.
Daftar Pertanyaan dan Jawaban Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah ketika masih bekerja di ACT mendapatkan perhatian mengenai keagamaan?	Iya
2	Bagaimana bentuk perhatian dalam hal keagamaannya?	Di tempat kerja disediakan musholla yang memudahkan kita ketika mau sholat tidak perlu ke luar ke masjid Kemudian disini kekeluarganya sangat kuat, jadi biasanya kalau bulan ramadhan ada buka bersama, terus kalau hari raya juga halal bihalal, terus dapat THR juga.
3	Apakah ada hari libur ketika ada tanggal merah keagamaan? Misal: hari raya idul fitri, natal, imlek, dll)	Ya, disini mengikuti hari libur pemerintah jadi kalau ada tanggal merah ya libur.
4	Apakah terdapat peraturan larangan melakukan hal yang dapat merusak akal sehat atau tidak sesuai dengan ajaran agama?	Ya, tidak boleh kayak berbuat sesuatu melanggar asusila, dilarang bawa benda-benda tajam, terus ga boleh minum minuman keras, dilarang mengonsumsi atau memperjualbelikan narkoba
5	Untuk jam kerja mulai jam berapa sampai jam berapa?	Jam kerja operasionalnya pagi jam 8 sampai tutup jam 5 sore, tapi biasanya kalau ada yang masih dikerjain ya kadang sampai malem
6	Apakah dari perusahaan memberikan makan atau jatah ada uang makan?	Ada uang jatah untuk makan
7	Apakah diperbolehkan cuti ketika menikah atau melahirkan?	Iya boleh cuti buat nikah dan melahirkan
8	Dengan hasil gaji ketika bekerja apakah kebutuhan sehari-harinya terpenuhi?	Insyaallah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari
9	Apakah mendapat upah tambahan ketika lembur?	Iya ada dapat upah lembur
10	Apakah ketika bekerja di ACT menerima jaminan sosial? (Misal: jaminan BPJS)	Iya ada, jaminan kecelakaan kerja (soalnya kita banyak kerja di luar kantor), sama jaminan kesehatan itu pakai BPJS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sofi Karina
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 20 Oktober 2001
Jurusan/Fakultas : Hukum Ekonomi Syariah/Syariah
Alamat : Jl. Gatot Subroto 12 Kel. Sedayu Kec. Turen Kab.
Malang
Email : sofikarina77@gmail.com
Nomor Telepon : 085735506272

Riwayat Pendidikan

SD : SDN 3 Sedayu (2007-2016)
SMP : SMP Ar-Rohmah Putri Dau (2013-2016)
SMA : MAN 1 Kota Malang (2016-2019)
S1 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2019-2023)