

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri ritel modern di Indonesia saat ini sangat dipengaruhi oleh eksistensi perusahaan besar seperti PT. Indomarco Prismatama, yang mengelola jaringan minimarket, yaitu Indomaret yang tersebar luas hingga ke daerah-daerah terpencil. Sebagai pemain utama dalam sektor distribusi dan ritel, Indomarco sangat bergantung pada sistem logistik yang efisien, khususnya peranan para driver pengiriman (*Delivery Driver*). Dalam konteks PT Indomarco Prismatama, peran tersebut sangat penting untuk memastikan kelangsungan rantai pasok, khususnya dalam proses distribusi barang dari pusat distribusi ke gerai Indomaret. Studi terkait kinerja distribusi logistik di Indomaret, khususnya di wilayah Surabaya, menekankan bahwa kelancaran modal transportasi, penentuan lokasi pusat distribusi, serta ketersediaan stok barang di gudang merupakan faktor-faktor krusial yang mempengaruhi efektivitas pengiriman ke berbagai toko. Oleh karena itu, keberadaan *Driver Delivery* sangat penting dalam mencegah potensi kerugian penjualan yang disebabkan oleh keterlambatan pengiriman maupun kekurangan persediaan.¹

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merujuk pada berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, yang berarti karyawan tersebut tidak lagi tercatat sebagai bagian dari tenaga kerja perusahaan. Kuncoro mendefinisikan “*PHK sebagai penghentian hubungan kerja secara permanen antara institusi dan karyawan*”. Selaras dengan hal tersebut, dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “*PHK merupakan akhir dari hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak, yakni pegawai dan perusahaan*”.² Dalam konteks Indonesia, berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan hak kompensasi

¹ Chandra, A, “Analisis Kinerja Distribusi Logistik Pada Pasokan Barang Dari Pusat Distribusi ke Gerai Indomaret di Kota Semarang”, (Disertasi Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, 2013), hal. 1-2.

² Syamsul dan Serlika Aprita, *Hukum Ketenagakerjaan*, cet. 1, (Jakarta: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2024), hal. 160.

terkait PHK sering kali belum mencerminkan prinsip keadilan.

Banyak pekerja gagal memperoleh haknya secara penuh, yang meliputi pesangon, penghargaan masa kerja, serta jenis kompensasi lainnya. Situasi ini banyak dipengaruhi oleh posisi tawar yang lemah dari pekerja dan adanya celah dalam regulasi hukum, contohnya seperti yang terdapat dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berbunyi “*Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima*”.³

Secara normatif, pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dilakukan secara sepihak maupun sewenang-wenang. PHK hanya sah jika dilandasi oleh alasan-alasan tertentu dan setelah upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan kerja tersebut telah dilakukan. PHK merupakan situasi yang umumnya tidak diharapkan, terutama oleh para pekerja, buruh, dan secara khusus para sopir dalam perusahaan ritel. Hal ini disebabkan karena PHK akan berdampak langsung pada hilangnya sumber penghidupan sopir tersebut beserta keluarganya. Oleh karena itu, seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan industrial termasuk pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau buruh, serta pemerintah memiliki peran penting dalam menjaga kelangsungan hubungan kerja. Apabila pengusaha tetap hendak melaksanakan PHK, langkah awal yang harus dilakukan adalah melakukan perundingan terlebih dahulu dengan para pekerja, khususnya sopir, guna mencapai kesepakatan bersama.⁴

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) memberikan dampak yang cukup besar pada kondisi ekonomi para pekerja beserta keluarganya. Selain itu, praktik PHK juga berpotensi meningkatkan tingkat pengangguran serta memicu munculnya konflik sosial di masyarakat.⁵ Penelitian turut menekankan bahwa

³ R. F. Wibowo, dan R. Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak" *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, vol. 3, No. 1, Januari 2021, hal. 109-120.

⁴ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, cet. 1 (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020), hal 15.

⁵ Hossin, M., Sentosa, L., dan Hossin M, S, "The Impact of COVID-19 Outbreak on Human Resource Operation: Empirical Evidence from the Perspective of Malaysian Retail Employees in

kebijakan retensi karyawan memegang peranan penting, yang dapat diwujudkan melalui pemberian kompensasi yang kompetitif serta pengembangan budaya organisasi yang inklusif. Langkah-langkah ini krusial untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan yang tinggi khususnya dalam sektor ritel.⁶

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dimungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai kompensasi menurut beberapa ahli.

1. Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.
2. Menurut Dessler kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.⁷

Dalam perspektif hukum, hak atas kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja diatur secara jelas dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini kemudian disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Regulasi tersebut mewajibkan *“Perusahaan untuk memberikan sejumlah kompensasi kepada karyawan yang mengalami PHK, meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta penggantian hak-hak lainnya”*. Selain itu, Undang-Undang ini juga memperkenalkan mekanisme baru berupa Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diatur dalam pasal 46A ayat (1) yang berbunyi *“Pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan”* bertujuan memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja.⁸ Hasil

Klang Valley”. *International Journal of Organizational Leadership*, vol.3, No. 9, Desember, 2020, hal. 310.

⁶ Khan, M., Farooqi, M., Ahmad, M., Haque, S., dan Alkhuraydili, A., “ Influence of Compensation, Performance Feedback on Employee Retention in Indian Retail Sector” *Sage Open*, vol. 2, No. 1 , April 2024, hal. 14.

⁷ Zunaidah, Didik Susetyo, dan Muhammad Ichsan Hadjri, *KOMPENSASI*, cet.1 (Universitas Sriwijaya, Palembang, 2020), hal. 2.

⁸ Amani, F., Paramesti, N., Jamila, J., dan Tarina, D., “ Perspektif Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dan Kompensasi Pesangon: Analisis Studi Kasus pada PT. JSU.” *VISA: Journal of Vision and Ideas*, vol 4, No. 3, Agustus 2024, hal. 1081-1082.

penelitian mengindikasikan bahwa keberadaan perspektif hukum yang tegas serta pelaksanaan pembayaran kompensasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku berperan penting dalam mencegah terjadinya konflik antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, hal tersebut juga berkontribusi dalam membangun hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.⁹

Penelitian ini mengungkapkan adanya ketidakpastian dalam pelaksanaan hak kompensasi akibat PHK di sektor ritel, yang secara nyata terjadi terutama karena posisi tawar pekerja, seperti *delivery driver*, yang relatif lemah dalam hubungan industrial. Dalam Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK bahwa “*Kompensasi PHK adalah hak yang wajib diterima oleh pekerja akibat pemutusan hubungan kerja, berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan atau upah proses*”. Praktik ini pada akhirnya menimbulkan ketidakadilan dan merugikan para pekerja.¹⁰

Meskipun sebagian perusahaan menjalankan kewajiban mereka dengan membayarkan kompensasi secara penuh sesuai ketentuan hukum, terdapat pula perusahaan lain yang cenderung mengurangi jumlah kompensasi atau menunda pembayarannya dengan alasan efisiensi biaya.¹¹ Dengan demikian, perlu dilakukan rekonstruksi terhadap norma-norma hukum serta penguatan perlindungan bagi pekerja, agar hak-hak mereka, terutama dalam sektor ritel, dapat terjamin secara adil dan transparan.¹²

Dari sudut pandang hukum Islam, perlindungan terhadap pekerja sangat ditekankan melalui prinsip keadilan (*al-‘adl*), kepastian hak dan larangan eksploitasi, sebagaimana tercermin dalam ajaran Al-Qur’an dan hadits.¹³ Islam menegaskan bahwa hubungan kerja harus didasarkan pada akad yang jelas,

⁹ Davin, A. dan Rasji, R, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang Tidak Mendapatkan Upah”. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, vol 4, No. 4, Juni 2024, hal. 969-970.

¹⁰ Ali, “Legal Protection of Workers Who Have Termination of Employment at Pt Jiwa Tekno Kultura”. *International Journal of Social Science and Human Research*, vol 6 No. 1, Juli 2023, hal. 4247.

¹¹ Mashdurohatun, A., Syah, R., dan Arto, G., “Reconstruction of Severance Pay and Workers' Rights Due to Termination of Employment (Layoff) Based on Justice Value”. *Journal Of Social Science Research*, vol 15, No. 2 Maret 2020, hal. 122.

¹² Ali, S, *Op.cit*, hal. 4249.

¹³ Mahmud, M, “Analisis Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja”. *Jurnal Tahqiq*

termasuk hak dan kewajiban kedua belah pihak, jangka waktu kerja, serta objek pekerjaan, seperti yang dicontohkan dalam kisah Nabi Musa dan Nabi Syuaib pada (Q.S. Al-Qasas (28):26) yang berbunyi :¹⁴

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

Artinya:

“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (Q.S. al-Qasas (28):26).¹⁵

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya:

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya hayatan thayyibah (kehidupan yang baik) dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.” (Q.S. an-Nahl (16):97).

Hak-hak yang didapat oleh buruh mesti dipenuhi oleh pihak yang mempekerjakannya, baik individu maupun lembaga atau perusahaan. Keterangan ini sebagaimana disebut dalam hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh ‘Abdullah bin ‘Umar berbunyi,¹⁶

عُطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya:

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering.” (HR Ibnu Majah).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis meneliti tentang **“PEMBERIAN**

¹⁴ Ismail, H., Hakim, D. dan Hakim, M, “The Protection of Indonesian Migrant Workers under Fiqh Siyasah Dusturiyah”. *Lentera Hukum*, vol 8, No. 1, April 2021, hal. 2-4.

¹⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019).

¹⁶ Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F., dan Seruni, P, “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam”. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, vol 5, No.2, Juli 2022, hal. 1761-1763.

KOMPENSASI TERHADAP DELIVERY DRIVER DALAM PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 433 K/Pdt.Sus-PHI/2025).”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian kompensasi terhadap Delivery Driver dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Bagaimana pertimbangan majelis hakim dalam Putusan MA Nomor 433 K/Pdt.Sus-PHI/2025 terkait pemberian kompensasi terhadap Delivery Driver dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja?
3. Bagaimana Pandangan Islam tentang pemberian kompensasi terhadap Delivery Driver dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 433 K/Pdt.Sus-PHI/2025).

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis tentang pemberian kompensasi terhadap Delivery Driver dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Indomarco Prismatama.
2. Untuk menganalisis pertimbangan majelis hakim dalam Putusan MA Nomor 433 K/Pdt.Sus-PHI/2025 terkait pemberian kompensasi terhadap Delivery Driver dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Indomarco Prismatama.
3. Untuk menganalisis Pandangan Islam tentang pemberian kompensasi terhadap Delivery Driver dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 433 K/Pdt.Sus-PHI/2025).

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman tambahan kepada para mahasiswa, serta masyarakat yang bekerja dan para pekerja pada umumnya, terkait dengan pemberian kompensasi terhadap

Delivery Driver dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Indomarco Prismatama.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan terhadap penegak hukum dan masyarakat yang bekerja dalam menyelesaikan masalah hukum khususnya mengenai pemberian kompensasi terhadap Delivery Driver dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Indomarco Prismatama.

E. Kerangka Konseptual

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.¹⁷
2. Kompensasi PHK adalah hak yang wajib diterima oleh pekerja akibat pemutusan hubungan kerja, berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses.¹⁸
3. Upah Proses adalah salah satu unsur esensial dalam Hubungan Kerja, mengingat keberadaan Upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi Pekerja atau Buruh yang tetap harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja selama proses penyelesaian perselisihan PHK berlangsung di lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Dalam putusan *a quo*, Mahkamah Agung menetapkan upah proses selama 6 (enam) bulan sebesar Rp16.800.000,00.¹⁹
4. Delivery Driver bapak Andry Junaedhi adalah pekerja tetap PT. Indomarco Prismatama yang bertugas melakukan distribusi barang dari pusat Distribusi ke gerai Indomaret. Dalam kasus posisi putusan No. 433

¹⁷ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 1 angka 25.

¹⁸ Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 52 ayat (1).

¹⁹ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 157A.

K/Pdt.Sus-PHI/2025, pekerja bapak Andry Junaedhi telah bekerja sejak 26 November 2012 hingga 22 Maret 2024 dengan upah Rp2.800.000,00 per bulan.²⁰

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang **akan** dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu suatu penelitian yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan berdasarkan putusan pengadilan.²¹

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah **data sekunder**. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan berupa buku-buku dan segala peraturan terkait terhadap dokumentasi. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. **Bahan Hukum Primer**, yaitu bahan-bahan yang mengikat dan terdiri dari:
 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
 3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

²⁰ Mahkamah Agung Republik Indonesia, “Putusan Nomor: 433 K/Pdt.Sus-PHI/2025”, hal. 5.

²¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3, (Jakarta: Universitas Indonesia, 1986), hal. 3.

4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat.
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
 6. Putusan Pengadilan Negeri Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.
 7. Putusan Mahkamah Agung Nomor 433 K/Pdt.Sus-PHI/2025.
- b. **Bahan Hukum Sekunder**, yakni bahan-bahan yang memberikan **penjelasan** terhadap bahan-bahan hukum primer yang terdiri dari hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti diantaranya buku-buku hukum, artikel hukum, laporan penelitian, jurnal-jurnal, tesis maupun disertasi dan dokumen yang berasal dari internet.
- c. **Bahan Hukum Tersier**, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya kamus hukum dan kamus umum (KBBI).

3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi dokumen atau bahan Pustaka. Studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis yang diperoleh dari buku-buku, referensi atau perundang-undangan.²²

4. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data **deskriptif kualitatif**, yaitu teknik menganalisa data dengan cara menggambarkan atau mengilustrasikan data yang diperoleh dan dijabarkan menggunakan kalimat-kalimat. Selanjutnya dari analisis yang telah dilakukan diambil suatu kesimpulan.

²² *Ibid*, hal. 21.

G. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka, terdiri dari landasan-landasan doktrinal yang relevan dengan topik dan permasalahan yang hendak dikaji. Landasan-landasan doktrinal dan teoritis mengenai Pemberian Kompensasi terhadap Delivery Driver, Hak Kompensasi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), PPHI, Undang-Undang tentang Cipta Kerja, serta dapat diambil dari pandangan-pandangan para sarjana terkait yang nantinya akan digunakan oleh penulis dalam penyusunan skripsi sebagai pisau analisis pada bab pembahasan. Judul bab ini dapat disusun dengan rumusan judul yang mencakup seluruh teori atau doktrin ilmu hukum yang disajikan di dalamnya.

BAB III Pembahasan Ilmu, Bagian ini menganalisis secara yuridis dua putusan pengadilan, yaitu Putusan PHI Pengadilan Surabaya Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2024 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 433 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Analisis difokuskan pada pemberian kompensasi dan upah selama proses PHK.

BAB IV Pembahasan Agama, Bagian ini membahas pandangan hukum Islam dalam pemberian kompensasi selama proses phk terhadap delivery driver. Dijelaskan dalam perlindungan terhadap pekerja sangat ditekankan melalui prinsip keadilan (*al-‘adl*), sebagaimana tercermin dalam ajaran Al-Qur’an yaitu pada Q.S. al-Qasas (28):26, Q.S. an-Nahl (16):97 dan hadits (HR Ibnu Majah).

BAB V Penutup, terdiri dari atas subbab kesimpulan dan saran secara umum, bab penutup terdiri dari dua sub bab, yakni: kesimpulan dan saran.