

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP KEDUDUKAN UPAH
BURUH KARENA KEPAILITAN PERUSAHAAN**
(Dalam Undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan
Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003)



SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S1)
Ilmu Syariah

PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
No. KLAS K S-2010 108 M	No REG : C-2010/M/108 ASAL BUKU : TANGGAL :

Oleh :

NURUL ICHSAN
NIM : C02205114

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS SYARIAH
JURUSAN MUAMALAH
SURABAYA
2010**

GADJAHBELANG
8439407-5953789

SURAT PERNYATAAN


Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Ichsan
Nim : C02205114
Semester : X
Jurusan : Muamalah
Fakultas : Syariah
Alamat : Genting Ascmrowo Surabaya

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Hukum Islam Terhadap Kedudukan Upah Buruh Karena Kepailitan Perusahaan (dalam undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003)”** adalah asli dan bukan hasil dari plagiat baik sebagian maupun seluruhnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, apabila pernyataan ini tidak sesuai dengan fakta yang ada, maka saya bersedia dimintai pertanggung jawaban sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 06 Agustus 2010


METERAI
TEMPEL
PAISI MENBANGUN BANGSA
TG.
72B64AAF202436466
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP
Nurul Ichsan
C02205114

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Nurul Ichsan (C02205114) ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 04 Agustus 2010

Pembimbing

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



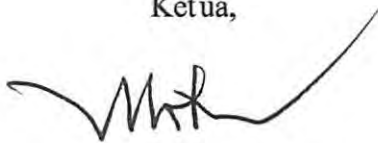
H. M. Arif, M.A.
NIP. 197001182002121001

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Nurul Ichsan ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel pada hari Rabu, tanggal 01 September 2010, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi

Ketua,



Dr. Masruhan, M.Ag.
195904041988031003

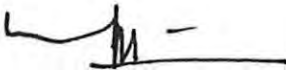
Sekretaris,



Imam Ibnu Hajar, M.Ag.
196808062000031003

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penguji I,



Drs. Miftahul Arifin
194607191966071001

Penguji II,



Dr. Yayan Suryana, M.Ag.
197010131998031008

Pembimbing,



H. Mohammad Arif, MA
197001182002121001

Surabaya, 01 September 2010

Mengesahkan,
Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,



Dr. H. A. Faishal Haq, M.Ag.
195005201982031002

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Analisis Hukum Islam Terhadap Kedudukan Upah Buruh Karena Kepailitan Perusahaan (dalam Undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003) “ untuk menjawab Bagaimana kedudukan upah buruh karena kepailitan perusahaan menurut undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 ? dan Bagaimana analisis hukum Islam tentang kedudukan upah buruh karena kepailitan perusahaan menurut Undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 ?

Skripsi ini adalah studi *literer* atau kepustakaan (*librari research*), Metode analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik yaitu dengan memaparkan informasi tentang kedudukan upah buruh karena kepailitan perusahaan sesuai dengan undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 disertai dengan analisis Hukum Islam dalam hal ini yang digunakan adalah analisa dengan *al-maṣlahah* untuk kemudian diambil kesimpulan.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa berdasarkan undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memposisikan buruh sebagai orang yang harus didahulukan hak upahnya jika terjadi kepailitan pada perusahaan. Sedangkan dalam Undang-undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan kedudukan upah buruh menjadi nomor dua setelah kreditor separatis, yaitu kreditor preferen dan jika semua harta tersebut telah dieksekusi sampai habis maka buruh tidak mendapat apa-apa. Berdasarkan teori istinbat hukum *al-maṣlahah* bahwa undang-undang ketenagakerjaan secara umum lebih mengedepankan kemaslahtan daripada undang-undang kepailitan. Karena kemaslahatan undang-undang ketenagakerjaan lebih umum dan lebih *riil* atau sesuai dengan kenyataan (hakiki) daripada undang-undang Kepailitan. Dan undang-undang ketenagakerjaan juga lebih mengedepankan hak-hak buruh/pekerja, ini tidak berarti mengurangi kewajibannya untuk menjalankan pekerjaan secara maksimal dan memenuhi kontrak perjanjian. Dimana hal itu sesuai dengan hadis yang artinya “*Berikanlah upah atas jasa sebelum kering keringatnya*”.

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan dan hasil yang didapat juga mengkaji apa yang ada dalam undang-undang dan kepustakaan, maka apa yang didapat akan tertuju pada kajian teoritis maka diharap ada penelitian ulang yang melengkapi penelitian dengan data-data lapangan, agar hasil penelitiannya lebih sempurna. Dan Diharapkan bagi pemerintah yang membuat penetapan undang-undang agar lebih berupaya untuk memperjuangkan hak-hak buruh, yang bisa berguna menjadi landasan hukum untuk melawan sistem-sistem perusahaan yang mengeksploitasi hak-hak buruh. Dan diharap rencana pembaruan undang-undang kepailitan dapat cepat disahkan dan diundangkan.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAKSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TRANSLITERASI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Kajian Pustaka	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Kegunaan Penelitian	9
G. Definisi Operasional	10
H. Metode Penelitian	11
I. Sistematika Pembahasan	14

BAB II	KEPAILITAN DALAM ISLAM DAN MASLAHAH MURSALAH	16
A.	Kepailitan dalam Hukum Islam.....	16
1.	Pengertian	16
2.	Dasar Hukum	18
3.	Penetapan Seseorang Menjadi pailit	19
4.	Status Hukum Orang yang Pailit (<i>Muflis</i>)	20
5.	Hak dan Kewajiban dalam Kepailitan	22
6.	Hak dan Upah Buruh dalam Hukum Islam	24
B.	<i>Al-Maslahah</i>	26
1.	Pengertian <i>Al-Maslahah</i>	23
2.	Macam-macam <i>Al-Maslahah</i>	28
3.	Tingkatan-tingkatan <i>Al-Maslahah</i>	30
4.	Kriteria <i>Al-Maslahah</i> menurut syariat	34
BAB III	KEDUDUKAN UPAH BURUH KETIKA PERUSAHAAN PAILIT DALAM UNDANG-UDANG	37
A.	Kedudukan Upah Buruh ketika Perusahaan pailit dalam Undang- undang Ketenagakerjaan	37
1.	Pembayaran upah buruh	37
2.	Sistem Penetapan Upah dalam Kepailitan	38
3.	Hak-hak Buruh dalam Kepailitan	39
4.	Proses Penyelesaian pemebrian upah dalam Kepailitan	40

B. Kedudukan Upah Buruh ketika Perusahaan pailit dalam Undang-undang Kepailitan.....	41
1. Pembayaran upah buruh	41
2. Sistem Penetapan Upah dalam Kepailitan	42
3. Hak-hak Buruh dalam Kepailitan	43
4. Proses Penyelesaian pemebrian upah dalam Kepailitan	45
C. Konflik Hukum Kedudukan Upah Buruh dalam Kepailitan Perusahaan	47

BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP KEDUDUKAN UPAH BURUH KARENA KEPAILITAN PERUSAHAAN 52

A. Kedudukan Upah Buruh dalam Keadaan Pailitnya Perusahaan dalam undang-undang kepailitan No 37/2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003	52
B. Analisis Hukum Islam tentang Kedudukan Upah Buruh Karena Kepailitan Perusahaan	57

BAB V PENUTUP 63

A. Kesimpulan	63
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara kodrati, manusia mempunyai kecenderungan untuk Hidup bersama yang telah ada secara natural karena masing-masing pribadi menghendakinya. Masing-masing pribadi menghendakinya karena sadar bahwa kesempurnaan dirinya hanya akan tercapai melalui kebersamaannya dengan manusia lain. Hidup bersama yang demikian bukan semata-mata sebuah kelompok tanpa tujuan, melainkan sebuah sistem yang terarah pada sebuah kesempurnaan dan keutuhan masing-masing individu. Inilah yang dimaksud dengan *good life*, yaitu teraktualisasinya kesempurnaan hidup manusia dalam konteks hidup bersama yang merupakan tujuan dari hidup bersama.

Manusia merupakan elemen yang sangat penting dan fundamental bagi tata kehidupan bersama. Konsekuensi logis dari penegasan ini adalah bahwa setiap manusia harus memiliki komitmen untuk memperhatikan sesamanya dan berupaya untuk memusatkan diri pada mereka untuk terus mengupayakan hidup yang terarah pada apa yang baik bagi kita semua bukan yang terbaik hanya untuk diri kita sendiri.

Dari sekian hubungan manusia dengan manusia lainnya yang menjadi paradigma saat ini adalah perjanjian kerja yang memisah kedudukan manusia

tersebut antara orang yang dipekerjakan (buruh) dengan orang yang memperkerjakan (orang yang mempunyai perusahaan). Dan yang menjadi titik temu antara keduanya adalah imbalan bagi pekerja dari orang yang mempunyai perusahaan (tempat bekerja) dalam hal ini biasa disebut “upah”.

Upah menurut realitas dunia kerja dalam hubungannya dengan jaminan hidup tenaga kerja, jika dilihat sepintas hanya berhubungan dengan uang. Akan tetapi jika kita telusuri lebih mendalam, upah sebenarnya memiliki kaitan yang tidak terpisahkan dengan hal tentang bagaimana kita mengartikan karakter sosial kita. Oleh karena itu jika kita mendiskusikan mengenai upah pada tataran yang mendalam, memiliki arti sama dengan mendiskusikan siapa diri kita dan

siapa sesama kita.

Namun permasalahan baru akan timbul ketika perusahaan tersebut mengalami kepailitan, seperti apa yang diatur dalam Undang-undang pasal 95 ayat 4 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur:

”Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”¹

Dan berdasarkan Pasal 55 ayat (1) UU No. 37/2004 tentang Kepailitan:

“Dengan tetap memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56, Pasal 57, dan Pasal 58, setiap Kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya, dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan.”²

¹Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Cet. 1, (Yogyakarta: Bening, 2010), 58

²Undang-undang RI No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Cet. 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), 28

Dimana kreditor separatis adalah, Kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya atau kreditor dengan jaminan.

Maka secara tidak langsung kondisi tersebut mempengaruhi hak-hak para pekerja (buruh) terlebih mengenai upah, jika terjadi insolvensi parah. Artinya, tidak ada lagi biaya yang dapat dibayarkan dari harta pailit atau harta pailit hanya cukup untuk membayar biaya-biaya perkara dan tagihan pajak. Dalam kondisi tersebut, mau tidak mau, pekerja tidak akan mendapatkan apa-apa. Dan ketika harta pailit hanya berupa benda-benda yang dijamin kepada kreditor separatis. Apabila nilai tagihan kreditor separatis melampaui nilai benda-benda yang dieksekusi, maka otomatis tidak ada lagi yang tersisa dari harta pailit dan hak buruh terabaikan.

Motivasi utama dari seorang pekerja (buruh) yang bekerja di perusahaan adalah mendapatkan upah, dan upah merupakan hak seorang buruh dan kewajiban dari seorang pemilik perusahaan.³ Dalam hal pengupahan, Islam memberikan ketentuan dasar antara lain bahwa kedua belah pihak harus membuat kesepakatan yang dituangkan dalam sebuah perjanjian mengenai jenis pekerjaan dan jumlah upah, waktu pembayaran maupun tentang upah atas pekerjaan diluar jam kerja (upah lembur).⁴

³Abdul (Kh)akim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007), 126

⁴Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 154-156

Dimana kreditor separatis adalah, Kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya atau kreditor dengan jaminan.

Maka secara tidak langsung kondisi tersebut mempengaruhi hak-hak para pekerja (buruh) terlebih mengenai upah, jika terjadi insolvensi parah. Artinya, tidak ada lagi biaya yang dapat dibayarkan dari harta pailit atau harta pailit hanya cukup untuk membayar biaya-biaya perkara dan tagihan pajak. Dalam kondisi tersebut, mau tidak mau, pekerja tidak akan mendapatkan apa-apa. Dan ketika harta pailit hanya berupa benda-benda yang dijamin kepada kreditor separatis. Apabila nilai tagihan kreditor separatis melampaui nilai benda-benda yang dieksekusi, maka otomatis tidak ada lagi yang tersisa dari harta pailit dan hak buruh terabaikan.

Motivasi utama dari seorang pekerja (buruh) yang bekerja di perusahaan adalah mendapatkan upah, dan upah merupakan hak seorang buruh dan kewajiban dari seorang pemilik perusahaan.³ Dalam hal pengupahan, Islam memberikan ketentuan dasar antara lain bahwa kedua belah pihak harus membuat kesepakatan yang dituangkan dalam sebuah perjanjian mengenai jenis pekerjaan dan jumlah upah, waktu pembayaran maupun tentang upah atas pekerjaan diluar jam kerja (upah lembur).⁴

³Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007), 126

⁴Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 154-156

Sebagai mana dalam firm an Allah Swt, QS Ath-Thālaq: 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِئِنَّكُمْ بِمَعْرُوفٍ ﴿٦﴾

Artinya: *“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik;”*⁵

Sebagai sistem kehidupan manusia, Islam memberikan warna dalam dimensi kehidupan manusia, tak terkecuali dunia ekonomi, sistem Islam tersebut berupa Fiqih Muamalah yang mempunyai misi mewujudkan kemaslahatan, mereduksi permusuhan dan perselisihan diantara manusia.⁶

Seperti yang dikemukakan oleh Ibn Abd al-Salam, bahwa setiap hukum itu mempunyai tujuan tertentu yaitu untuk kemaslahatan manusia.⁷ Dengan demikian inti permasalahan dalam tujuan disyariatkannya hukum dalam Islam adalah *“al-maṣlahah”* Maka pembahasan dalam skripsi ini melihat lebih jauh konsep *“al-maṣlahah”* dalam menerapkan hukum terhadap kedudukan upah buruh dalam kepaillitan.

Perkembangan zaman dan perubahan sosial yang terjadi memunculkan berbagai persoalan hukum, untuk itu perlu ada solusi dalam memecahkan persoalan tersebut. Dalam hal kasus yang tidak diatur secara eksplisit oleh al-Qur’an dan hadis, maka salah satu paradigma yang dipakai adalah memahami

⁵Departemen Agama RI, *al-Qur’an dan Terjemah*, (Jakarta: PT. Serajaya Santara, 1987), 946

⁶Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqih Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), xviii-xix

⁷Izz al-Din Abd al-Salam, *Qawa'id al-Ahkam fi Masalih al-Anam*, juz I (Kairo: al-Istiqamat: tt), 9

secara baik dan mendalam tujuan hukum yang ditetapkan oleh Allah SWT (*maqasid al-Syariah*) adalah dengan *al-maṣlahah*.

Persoalan ini muncul berkaitan dengan adanya dua undang-undang yang saling bertentangan dalam menentukan kedudukan upah buruh dalam kepailitan perusahaan. Yaitu dimana tidak terpenuhinya hak-hak pekerja serta tidak diperlakukan secara adil dan dimarginalkan oleh undang-undang yang berlaku.

Berangkat dari pemahaman (permasalahan) sebagaimana di atas, maka di sinilah penelitian ini menemukan signifikansinya. Selanjutnya, penulis mencoba mengangkat permasalahan tersebut dengan melakukan analisis *al-maṣlahah* pada kedudukan Upah Buruh dalam kepailitan perusahaan yang di konsep dalam judul “Analisis Hukum Islam Terhadap Kedudukan Upah Buruh Karena Kepailitan Perusahaan (dalam Undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003) “

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Kedudukan upah buruh dalam masalah kepailitan perusahaan dalam Undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003

- b. Status Hukum Buruh dalam Kepailitan Perusahaan berdasarkan Undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003
- c. Tinjauan dalam hukum Islam pada kedudukan upah buruh dalam kepailitan perusahaan
- d. Analisa dengan *al-maṣlahah* terhadap masalah upah buruh dalam kepailitan perusahaan

2. Batasan Masalah

- a. Bagaimana kedudukan upah buruh dalam keadaan pailitnya sebuah perusahaan dalam Undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.
- b. Bagaimana analisis hukum Islam, dalam hal ini yang digunakan adalah analisa *al-maṣlahah* pada kedudukan upah buruh dalam keadaan pailitnya sebuah perusahaan.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kedudukan upah buruh karena kepailitan perusahaan menurut undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 ?

2. Bagaimana analisis hukum Islam tentang kedudukan upah buruh karena kepailitan perusahaan menurut Undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 ?

D. Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka ini pada intinya dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan topik yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, sehingga tidak ada pengulangan.

Diantara skripsi yang pernah dibahas mengenai Upah Buruh adalah **“Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Upah Buruh di desa Kantong kec. Glagah Kab. Lamongan”** skripsi Fakultas Syariah Muamalah tahun 1999, oleh Kumala H. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang membahas tentang pelaksanaan upah buruh.⁸

Sedangkan penelitian mengenai kepailitan adalah skripsi dengan judul **“Studi Perbandingan tentang Prosedur Penyelesaian Harta Pailit Menurut Hukum Islam dan UU No. 4 tahun 1998 tentang Kepailitan”**. Skripsi Fakultas Syari’ah Muamalah tahun 2007, oleh Nur Elma Amami. Penelitian tersebut

⁸Kumala H, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Upah Buruh di desa Kantong kec. Glagah Kab. Lamongan*, Skripsi Muamalah IAIN Sunan Ampel Surabaya, 1999

melakukan komparasi antara Hukum Islam dan Undang-undang tentang prosedur penyelesaian harta pailit.⁹

Dari kedua penelitian tersebut membahas dua hal yang berbeda, yang pertama mengenai upah buruh dan yang kedua mengenai harta pailit. Maka jelas bahwa skripsi yang dibahas kali ini berbeda dengan kedua penelitian tersebut. Yaitu **“Analisis Hukum Islam Terhadap Kedudukan Upah Buruh Karena Kepailitan Perusahaan (dalam Undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003) “** yaitu membahas mengenai dua permasalahan yaitu upah buruh ketika terjadi kepailitan pada perusahaan dimana mereka bekerja. Dimana analisisnya menggunakan hukum Islam yang difokuskan pada *al-maslahah*.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kedudukan upah buruh karena kepailitan perusahaan menurut undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003

⁹Nur Elma Amami, *Studi Perbandingan tentang Prosedur Penyelesaian Harta Pailit Menurut Hukum Islam dan UU No. 4 tahun 1998 tentang Kepailitan*, Skripsi Muamalah IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2007

2. Untuk mengetahui analisis hukum Islam tentang kedudukan upah buruh karena kepailitan perusahaan menurut Undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003



F. Kegunaan Hasil Penelitian

a. Secara Teoritis

1. Penulisan ini bermanfaat bagi kontribusi pemikiran dan pandangan baru baik dari para sarjana dan penulis sendiri mengenai hukum ketenagakerjaan dan Perburuhan di Indonesia, terlebih dari sudut pandang yang berbeda yaitu, Hukum Islam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pembahasan ini akan memberikan informasi dan gambaran tentang perkembangan hukum perburuan dan ketenagakerjaan, terutama dilihat dari perkembangan masalah yang terjadi saat ini dimana kedudukan buruh seringkali dimarginalkan, tanpa memperhatikan kemaslahatan semua pihak.

b. Secara Praktis

1. Pembahasan terhadap permasalahan yang diangkat diharapkan menjadi masukan bagi para pembaca, khususnya bagi para buruh mengenai kedudukan upah mereka ketika perusahaan dimana mereka bekerja mengalami kepailitan.

2. Bagi masyarakat luas, agar skripsi ini dapat menjadi suatu upaya untuk memperjuangkan hak-hak buruh, yang bisa berguna menjadi landasan hukum untuk melawan sistem-sistem perusahaan yang mengeksploitasi hak-hak buruh, dan mencapai tatanan hidup serta kondisi yang *riil* bagi kehidupan para pekerja (buruh) yang lebih baik.

G. Definisi Operasional

Untuk mempermudah pembahasan dalam skripsi ini perlu ada definisi operasional yang jelas untuk menghindari kesalahpahaman sehubungan dengan judul di atas, yaitu :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. **Hukum Islam** : Seperangkat aturan hukum yang bersumber dari wahyu Allah (al-Qur'an), Sunnah Rasul (Hadits), dan ijtihad para ulama' dalam permasalahan ini yang digunakan adalah *al-maslahah*.
2. **Upah** : Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁰

3. Buruh : Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹
4. Kepailitan : Sita Umum atas semua kekayaan debitor pailit yang perusahaan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas.¹²

H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan, guna menjawab persoalan yang dihadapi. Ini adalah rencana pemecahan bagi persoalan yang sedang diteliti.¹³

Adapun rangkaian kegiatan yang penulis gunakan dalam metodologi penelitian ini adalah :

1. Data yang dikumpulkan

Studi ini adalah studi *literer* atau kepustakaan (*librari research*), oleh karena itu data yang dikumpulkan atau dihimpun dalam penelitian ini adalah data yang membahas tentang :

¹⁰Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 4

¹¹Ibid, 2

¹²Pasal 2 Undang-undang No 37 tahun 2004 tentang Kepailitan, 4

¹³Arief Furqan, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982),

- a. Kedudukan upah buruh karena kepailitan perusahaan berdasarkan Undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003
- b. Kepailitan dan kedudukan buruh dalam hukum Islam serta *al-maslahah* yang dijadikan analisa terhadap kedudukan upah buruh karena kepailitan perusahaan.

2. Penentuan sumber data

a. Bahan hukum primer

1. Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-undang No. 37 tahun 2004 Tentang Kepailitan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Bahan hukum skunder

Buku-buku, majalah, artikel dan karya ilmiah yang terkait tentang ketenagakerjaan, Perundang-undangan yang terkait dengan pengupahan, serta pembahasan Hukum Islam tentang upah buruh dalam hal kepailitan sebagai tolak ukur, diantaranya :

- 1) *Kaidah-Kaidah Hukum Islam*, (Ushul Fiqih), Abd. Wahab Khallaf, diterjemahkan, Oleh Nur Iskandar Al-Barsany
- 2) *Ensiklopedi Fiqih Muamalah*, Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, diterjemahkan, Oleh Miftahul Khairi
- 3) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Oleh Abdul Khakim
- 4) *Pengantar Hukum Perburuan*, Oleh Prof Imam Supomo

3. Teknik pengumpulan data

- a. Studi Kepustakaan, bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam materi, seperti buku, majalah, media massa, jurnal, dan lain- lain khususnya yang terdapat di ruang perpustakaan.
- b. Studi Dokumentasi. Yaitu metode dengan cara mencari data tentang hal-hal yang terkait dengan kedudukan upah buruh karena kepailitan yang sesuai dengan undang-undang.

4. Metode analisis data

Metode analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik yaitu dengan memaparkan informasi tentang kedudukan upah buruh karena kepailitan perusahaan sesuai dengan undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 disertai dengan analisis Hukum Islam dalam hal ini yang digunakan adalah analisa dengan *al-maṣṭalah* untuk kemudian diambil kesimpulan. Penulis menggunakan metode ini karena ingin memaparkan, menjelaskan, dan menguraikan serta menjawab kedudukan Upah Buruh dalam Undang-undang berdasarkan tinjauan hukum Islam dengan *al-maṣṭalah*.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran apa yang akan dibahas oleh penulis, maka akan diuraikan isi pembahasannya dalam sistematika pembahasan dibawah ini :

Bab Pertama merupakan Pendahuluan yang berisi tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Kajian Pustaka, Tujuan Penelitian, Kegunaan hasil penelitian, Definisi Operasional, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab Kedua, yaitu Landasan Teori yang mencakup, Kepailitan Dalam Hukum Islam yang meliputi sub-sub bab diantaranya, pengertian, dasar hukum, serta hak dan kewajiban dalam kepailitan, dan hak dan upah buruh dalam islam.

Serta *al-maslahah* yang berisi tentang, Pengertian, macam-macam, tingkatan *al-maslahah*, kriteria *al-maslahah*.

Bab Ketiga, membahas tentang obyek penelitian yaitu Upah Buruh dalam hal Kepailitan perusahaan menurut undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. dan mekanisme pengupahan yang terdiri dari pembayaran upah buruh, sistem penetapan upah dalam kepailitan, hak-hak buruh dalam kepailitan perusahaan, proses penyelesaian pemberian upah dalam kepailitan perusahaan.

Bab keempat yang merupakan Analisis yang berisi tentang, kedudukan buruh dalam hal kepailitan perusahaan kemudian analisis Hukum Islam terhadap kedudukan upah buruh dalam hal kepailitan perusahaan.

Bab Kelima, Berisi penutup yang meliputi Kesimpulan dan Saran-Saran. Kesimpulan merupakan bentuk sederhana dari uraian panjang npembahasan sebelumnya. Sementara itu Saran-Saran merupakan bentuk rekomendasi penulis berkaitan dengan hasil penelitian ini.

BAB II

KEPAILITAN DALAM ISLAM DAN *AI-MAŞLAĤAH*

A. Kepailitan Dalam Hukum Islam

1. Pengertian

Secara etimologi pailit dalam bahasa Arabnya disebut *al-muflis* (المفلس) berasal dari kata *al-iflas* (الإفلاس) yang menurut bahasa bermakna perubahan kondisi seseorang menjadi tidak memiliki uang sepeser pun (atau disebut dengan istilah pailit).¹ Dalam hukum positif, kata pailit mengacu kepada keadaan orang yang terlilit oleh hutang. Dalam bahasa fiqih, kata yang digunakan untuk pailit adalah *al-taflis* (berarti : tidak memiliki harta/fulus).²

Dan muflis, menurut istilah syari'at digunakan untuk dua makna. Pertama, untuk yang bersifat ukhrawi. Kedua, bersifat duniawi. Maka secara terminologi *al-taflis* hutang seseorang yang menghabiskan seluruh hartanya hingga tidak ada yang tersisa sedikitpun baginya karena digunakan untuk membayar hutang-hutangnya.

Sedangkan *al-taflis* (penetapan pailit) didefinisikan oleh para ulama fiqih :

¹Muhammad Warson Munawwir, *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Progresif, 2000), 305

²Taqiyyuddin An-Nabhani, *As-Syakhsyiyah Al-Islamiyyah* (Kepribadian Islam) jilid II, Cet ke 3,(Beirut Lebanon: Darul Ummah, 1415 H / 1994 M), 98

“keputusan hakim yang melarang seorang bertindak hukum atas hartanya”

Ibnu Rusyd menyatakan bahwa *iflas* (pailit) dalam syari’at digunakan untuk dua makna. Pertama. Bila jumlah hutang seseorang melebihi jumlah harta yang ada padanya, sehingga hartanya tidak bisa untuk menutup hutang-hutangnya tersebut. Kedua. Bila seseorang tidak memiliki harta sama sekali.³

Adapun makna muflis yang kedua banyak bicarakan oleh para ahli fikih yaitu orang yang jumlah hutangnya melebihi jumlah harta yang ada (di tangannya). Dinamakan demikian, karena dia menjadi orang yang hanya memiliki *fulus* (uang pecahan atau recehan) setelah sebelumnya memiliki dirham dan dinar. Ini mengisyaratkan bahwa ia tidak lagi memiliki harta selain yang paling rendah nilainya. Atau karena dia terhalang dari membelanjakan hartanya, kecuali uang pecahan (receh) yang disebut fulus untuk membelanjakan sesuatu yang tak berharga. Karena orang-orang dahulu tidaklah menggunakannya, kecuali untuk membelanjakan sesuatu yang tak berharga. Atau orang yang kondisinya berubah menjadi tidak memiliki uang sepeser pun.⁴

Apabila seseorang dalam kehidupannya sebagai pedagang yang banyak meminjam modal dari orang lain, ternyata perdagangan yang ia lakukan tidak lancar, sehingga seluruh barang dagangannya habis, maka atas

³Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid Jilid IV, Terjemah oleh ‘Atul Mujtahid*, (Semarang: As-Syifa’, 1990), 1451

⁴A. Qadir Hasan, *Nailul Authar Jilid IV*, Terjemah oleh Muammal Hamid, Imron AM, Umar Fanany , (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2007), 241

permintaan orang-orang yang meminjami pedagang ini modal dagang, kepada hakim, pedagang ini boleh dinyatakan sebagai orang yang jatuh pailit, sehingga segala bentuk tindakan hukumnya terhadap sisa harta yang ia miliki boleh dicegah. Maksud dari pencegahan tindakan hukum orang pailit ini adalah demi menjamin utangnya yang cukup banyak pada orang lain.⁵

2. Dasar Hukum

Firman Allah SWT :

وَإِنْ كَانَتْ ذُو عُسْرَةٍ فَنَظِرَةٌ إِلَىٰ مَيْسَرَةٍ وَأَنْ تَصَدَّقُوا خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya : *“Dan jika (orang yang berhutang itu) dalam kesukaran, Maka berilah tangguh sampai dia berkelapangan, dan menyedekahkan (sebagian atau semua utang) itu, lebih baik bagimu, jika kamu Mengetahui.”* (Q.S. Al-Baqarah: 280)⁶

Dan Nabi SAW bersabda :

أَتَذَرُونَ مِنَ الْمُفْلِسِ قَالُوا الْمُفْلِسُ فِينَا مَنْ لَا دِرْهَمَ لَهُ وَلَا مَتَاعَ فَقَالَ إِنَّ الْمُفْلِسَ مِنْ أُمَّتِي مَنْ يَأْتِي يَوْمَ الْقِيَامَةِ بِصَلَاةٍ وَصِيَامٍ وَزَكَاةٍ وَيَأْتِي قَدْ شَتَمَ هَذَا وَقَذَفَ هَذَا وَأَكَلَ مَالَ هَذَا وَسَفَكَ دَمَ هَذَا وَضْرَبَ هَذَا فَيُعْطَى هَذَا مِنْ حَسَنَاتِهِ وَهَذَا مِنْ حَسَنَاتِهِ فَإِنْ فَنَيْتَ حَسَنَاتَهُ قَبْلَ أَنْ يُقْضَى مَا عَلَيْهِ أُخِذَ مِنْ خَطَايَاهُمْ فَطُرِحَتْ عَلَيْهِ ثُمَّ طُرِحَ فِي النَّارِ

⁵Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid Jilid III, Terjemah oleh 'Atul Mujtahid, 331-351*

⁶Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemah, 70*

"Apakah kalian tahu siapa muflis (orang yang pailit) itu?" Para sahabat menjawab, "Muflis (orang yang pailit) itu adalah yang tidak mempunyai dirham maupun harta benda." Tetapi Nabi Shallallahu 'alaihi wa sallam berkata : "Muflis (orang yang pailit) dari umatku ialah, orang yang datang pada hari Kiamat membawa (pahala) shalat, puasa dan zakat, namun (ketika di dunia) dia telah mencaci dan (salah) menuduh orang lain, makan harta, menumpahkan darah dan memukul orang lain (tanpa hak). Maka orang-orang itu akan diberi pahala dari kebaikan-kebaikannya. Jika telah habis kebaikan-kebaikannya, maka dosa-dosa mereka akan ditimpakan kepadanya, kemudian dia akan dilemparkan ke dalam neraka"⁷

3. Penetapan Seseorang Menjadi Pailit

Terdapat perbedaan pendapat ulama fiqih tentang penetapan seseorang jatuh pailit dan statusnya berada dibawah pengampuan, apakah perlu ditetapkan melalui keputusan hakim atau tidak. Ulama Malikiyah, dalam persoalan ini, memberikan pendapat secara rinci:

- a. Sebelum seseorang dinyatakan jatuh pailit, para pemberi piutang berhak melarang orang yang jatuh pailit itu bertindak hukum terhadap sisa hartanya dan membatalkan seluruh tindakan hukum yang membawa mudharat kepada hak-hak mereka, seperti mewasiatkan harta, menghadiahkan dan melakukan akad mudharabah.
- b. Persoalan utang piutang in tidak diajukan kepada hakim, dan antara yang berutang dengan orang-orang yang memberi utang dapat melakukan ash-shulh (perdamaian). Dalam kaitan dengan ini, orang yang jatuh pailit itu

⁷ al-Tirmizi, *Sunan al-Tirmizi*, Juz 2, (Beirut: Dar al-Kitabah al-Ilmiyah, 1971), 334

tidak dibolehkan bertindak hukum yang bersifat pemindahan hak milik sisa hartanya seperti, wasiat, hibah, dan kawin.

- c. Pihak yang memberi hutang mengajukan gugatan (seluruhnya atau sebagiannya) kepada hakim agar orang yang berhutang itu dinyatakan jatuh pailit, serta mengambil sisa hartanya untuk membayar utang-utangnya. Gugatan tersebut diajukan besrtakan bukti bahwa hutang yang ia miliki melebihi sisa hartanya dan hutang tersebut telah jatuh tempo pembayarannya.

4. Status Hukum Orang yang Pailit (Mufliis)

Para ulama Fiqh juga mempersoalkan status hukum orang yang jatuh pailit. Apakah seseorang yang telah dinyatakan pailit harus berada dibawah pengampuan hakim atau harus ditahan atau dipenjara? Dalam persoalan ini terdapat perbedaan pendapat ulama Fiqh. Imam Hanifah berpendapat bahwa orang yang jatuh pailit tidak dinyatakan sebagai orang yang berada dibawah pengampuan, sehingga ia tetap dipandang cakap untuk melakukan tindakan hukum.⁸

Jika seseorang harus membayar hutang-hutang yang telah tiba temponya, dan hartanya tidak cukup untuk melunasi hutang-hutang tersebut, lalu para pemberi hutang meminta hakim untuk menyita hartanya, maka hakim harus memenuhi permintaan mereka. Dianjurkan agar penyitaan

⁸Taqiyyuddin An-Nabhani, *As-Syakhsyiyah Al-Islamiyyah*, 125

tersebut diumumkan, agar orang-orang menghindari transaksi dengannya.

Jika hartanya telah disita, maka telah tetap empat hukum:

- a. hak para pemberi hutang bergantung pada hartanya.
- b. dia dilarang untuk mentransaksikan hartanya.
- c. barangsiapa ada padanya hartanya, maka dia lebih berhak atas harta tersebut dari para pemberi hutang lainnya, jika syarat-syaratnya terpenuhi.
- d. hakim berhak menjual hartanya dan membayar para pemberi hutang.⁹

Dengan kata lain beliau mengatakan seseorang yang jatuh pailit karena terlilit utang tidak boleh ditahan / dipenjarakan, karena memenjarakan seseorang berarti mengekang kebebasannya terhadap makhluk merdeka.

Dalam hal ini hakim boleh memerintahkan untuk melunasi utang-utang itu, apabila perintah hakim ini tidak diikuti, maka hakim boleh menahannya sampai lunas hutang tersebut dan menyuruh si pailit agar menjual sisa dari hartanya untuk melunasi hutang itu. Seperti dalam Qur'an Surat al-Baqarah ayat 283:

﴿ وَإِنْ كُنْتُمْ عَلَىٰ سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُوا كَاتِبًا فَرِهَيْنْ مَقْبُوضَةٌ ۖ فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي اؤْتِمِنَ أَمَنَتَهُ ۗ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ ۗ وَلَا تَكْتُمُوا الشَّهَادَةَ ۗ وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ آثِمٌ قَلْبُهُ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ ﴿۲۸۳﴾

⁹Ibid, 127

Artinya : “Jika kamu dalam perjalanan (dan bermu'amalah tidak secara tunai) sedang kamu tidak memperoleh seorang penulis, Maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang (oleh yang berpiutang). akan tetapi jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, Maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutangnya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya; dan janganlah kamu (para saksi) menyembunyikan persaksian. dan barangsiapa yang menyembunyikannya, Maka Sesungguhnya ia adalah orang yang berdosa hatinya; dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”¹⁰

Apabila seseorang telah dinyatakan pailit oleh hakim, maka para ulama fiqh sepakat bahwa segala tindak hukum si pailit dinyatakan tidak sah, harta yang berada ditangan seorang yang pailit menjadi hak para pemberi piutang, dan sebaiknya kepailitannya diumumkan kepada khalayak ramai, agar khalayak lebih berhati-hati dalam melakukan transaksi ekonomi dengan orang yang pailit tersebut.

5. Hak dan Kewajiban dalam Kepailitan

Jika seorang menjadi muflis (pailit) karena banyaknya hutang, sementara harta yang ada di tangannya tidak cukup untuk melunasi hutang-hutangnya yang sudah jatuh tempo, maka kita berhak untuk menetapkan baginya :

- a. Menetapkan *Hajr* terhadapnya, yaitu menghentikan atau mempersempit pengeluaran harta muflis yang masih ada di tangannya.¹¹

¹⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, 71

¹¹Abdullah bin Muhammad bin Ath-Thayyar,dkk, *Esiklopedi Fiqih Muamalah dalam pandangan 4 Madhab*, Terjemah oleh Miftahul Khairi, (Yogyakarta: Maktabah al-Hanif, 2009), 236

- b. Pemberi hutang boleh mengambil dari harta *mufliis* yang ada sesuai prosentase masing-masing, Yakni mereka bersekutu dalam pembagian harta mufliis yang masih ada.
- c. Jika hakim menjatuhkan *hajr* kepada *mufliis*, maka hak para pemilik harta (pemberi hutang) berubah dari keterikatannya dengan dzimmah (tanggungannya) *mufliis*, menjadi keterikatan langsung dengan hartanya.
- d. Bagi hakim berhak untuk menyiarkan keputusan hajr-nya terhadap mufliis agar khalayak tidak bermuamalah (harta) secara bebas dengannya.
- e. Orang yang mendapati hartanya ditangan pihak penghutang yang jatuh pailit lebih berhak atas harta yang dimiliki mufliis daripada yang lainnya.

Dan bagi *mufliis* (orang yang pailit), terkait baginya hak dan kewajiban ketika dia mempunyai hutang dan hartanya tidak cukup :¹²

- a. Orang yang *mufliis* berhak mendapatkan nafkah dari hartanya untuk dirinya dan keluarganya.
- b. Tidak boleh menunda melunasi hutangnya, jika dia (*mufliis*) telah mampu.

¹² Ibid, 240-248

- c. menjual harta bendanya yang ada, kemudian hasilnya dibagikan kepada para pemilik harta (pemberi hutang) menurut prosentase yang mereka pinjamkan kepadanya.
- d. *Mufliis* berhak mendapatkan waktu penundaan sampai ia jelas mempunyai harta dan tidak lagi dalam kondisi kesulitan.

Seperti Dalam al Qur'an Surat Al Baqarah ayat 280 “

وَإِنْ كَانَ ذُو عُسْرَةٍ فَنَظِرَةٌ إِلَىٰ مَيْسَرَةٍ ۗ وَأَنْ تَصَدَّقُوا خَيْرٌ لَّكُمْ ۖ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٨٠﴾

Artinya : “Dan jika (orang yang berhutang itu) dalam kesukaran, Maka berilah tangguh sampai dia berkelapangan. dan menyedekahkan (sebagian atau semua utang) itu, lebih baik bagimu, jika kamu Mengetahui.”¹³

6. Hak dan Upah Buruh menurut Islam

Pola hubungan majikan – pekerja dalam ekonomi konvensional ditempatkan pada dua ranah yang berbeda, majikan adalah pihak yang menguasai factor-faktor produksi, sementara pekerja adalah factor produksi yang berfungsi melakukan proses produksi. Hubungan kedua entitas ini tidak seimbang. Akibatnya, majikan, karena tujuan meningkatkan hasil produksi, selalu memaksimalkan kinerja tenaga kerja dan mengurangi biaya produksi dari tenaga kerja (upah).¹⁴

¹³Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemah*, 70

¹⁴Prathama Rahardja Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi, Mikroekonomi dan Makroekonomi* (Jakarta: FEUI, 2004), hal. 87

Yusuf Qaradhawi adalah pemikir modern yang menempatkan tenaga kerja sebagai factor produksi selain tanah (ata alam/bumi). Tanah adalah seluruh kekayaan alam yang disediakan Allah di muka bumi ini. Sementara kerja bagi Qaradhawi adalah segala kemampuan dan kesungguhan yang dikerahkan manusia, baik jasmani maupun akal pikiran, untuk mengolah kekayaan alam.¹⁵

Konsep upah ini ditemukan dalam surat al-Thalâq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya : *“kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya”*. (QS. al-Thalâq (65) : 6)¹⁶

Dan dalam hadis riwayat Ibnu Majjah

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه - ٢٤٣٤)¹⁷

Artinya: *”Diriwayatkan dari Abbas bin Walid Ad-dāmasiyiq, diceritakan dari Wahab bin Said bin Atiyah As-salami, diceritakan dari Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdillah bin Umar berkata, bersabda Rasulullah SAW : ”Berikanlah upah atas jasa sebelum kering keringatnya”*.

¹⁵Yusuf Qaradhawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, terj Didin Hafidudin (Jakarta: Rabbani Press, 2001), hal. 146

¹⁶ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemah*, 945

¹⁷ Abi Muhammad bin Yazid Al-Qazwani, *Sunan Ibnu Majah Bab Ijārah*, (Bairut: Dar-al-Fikr, 1434 H), 20

Dalam Islam, upah merupakan salah satu unsur *ijârah*, selain tiga unsur lainnya; *âqid* (orang yang berakad), *ma'qûd 'alaih* (barang yang menjadi objek akad), dan manfaat. Ketentuan pengupahan harus memenuhi syarat-syarat:¹⁸

- a. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
- b. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah di kemudian hari.
- c. Objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan.
- d. Upah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta. Bernilai (*mutaqawwim*) di sini dapat diukur dari dua aspek; syar'i dan 'urfi.

Selain upah, Islam juga memberi perhatian terhadap hak-hak buruh.

Hak-hak buruh yang diakui dalam Islam di antaranya; hak kemerdekaan, yang meliputi kemerdekaan profesi, *kemerdekaan* melakukan kontrak, dan kemerdekaan berbicara; hak pembatasan jam kerja; hak mendapatkan perlindungan; hak berserikat; hak beristirahat (cuti); dan hak mendapatkan jaminan sosial.¹⁹ Hak-hak buruh/pekerja ini tidak berarti mengurangi kewajibannya untuk menjalankan pekerjaan secara maksimal dan memenuhi kontrak perjanjian. Islam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban manusia.

¹⁸Taqyuddin al-Nahbani, *al-Nidlâm al-Iqtishâd fî al-Islâm*, terj. Moh. Maghfur Wachid, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, cet. ke-7 (Surabaya: Risalah Gusti, 2002), 83

¹⁹Ahmad Muhammad al-'Assal dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *An-Nizamul Iqtisadi fil Islam Mabadiuhu wahadafuhu, Sistem Ekonomi dan Tujuan Ekonomi Islam*, Terjemad oleh Imam Saefuddin, Cet.I (Bandung: Pustaka Setia, 1999), 173

B. *Al-Maṣlaḥah*

1. Pengertian *Al-Maṣlaḥah*

Al-maṣlaḥah menurut lughat terdiri atas dua kata, yaitu masalah dan mursalah. Kata *maṣlaḥah* berasal dari kata bahasa arab يصلح - صلح menjadi

صلحا atau مصلحة yang berarti sesuatu yang mendatangkan kebaikan.²⁰

Sehingga kata “*maṣlaḥah*” berarti prinsip kemaslahatan (kebaikan) dan juga dapat berarti suatu perbuatan yang mengandung nilai baik (manfaat).²¹

Secara etimologi, ahli ushul fiqh mengatakan bahwa *maṣlaḥah* mursalah ialah menetapkan suatu hukum bagi masalah yang tidak ada nashnya dan tidak ada ijma, berdasarkan kemaslahatan murni atau masalah yang tidak dijelaskan syariat dan dibatalkan syariat.²²

Disisi lain A. Hanafi, M.A mendefinisikan *maṣlaḥah mursalah* adalah jalan kebaikan (*maṣlaḥah*) yang tidak disinggung syara’ untuk mengerjakannya atau meninggalkannya, sedang apabila dikerjakan akan membawa manfaat atau menghindarkan mudharat.²³ Sedangkan menurut Mustafa Ahmad Al-Zarqa, *maṣlaḥah mursalah* adalah masalah yang masuk dalam pengertian umum yakni (menarik manfaat dan menolak mudharat).

²⁰ Muhammad Warson Munawwir, *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*, 68

²¹ Khairu Umam, at, *al; Ushul Fiqih I*, Cet. I (Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998), 135

²² Abd. Wahab Khallaf, *Kaidah-Kaidah Hukum Islam, (Ushul Fiqih)*, diterjemahkan oleh Nur Iskandar Al-Barsany, Cet. V (Jakarta: Rajawali, 2005), 124

²³ Nasrun Harun, *Ushul Fiqih*, Cet. II (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), 114

Alasannya adalah syariat Islam datang untuk merealisasikan masalah dalam bentuk umum. Nash-nash dan dasar-dasar syariat Islam telah menetapkan kewajiban memelihara kemaslahatan dan memperhatikannya ketika mengatur berbagai aspek kehidupan.²⁴

Dari pengertian beberapa pendapat diatas dapat diambil suatu pemahaman, bahwasanya *maṣlaḥah mursalah* adalah memberikan hukum terhadap suatu masalah atas dasar kemaslahatan yang secara khusus tidak tegas dinyatakan oleh nash, yang apabila dikerjakan jelas membawa kemaslahatan yang bersifat umum dan apabila ditinggalkan jelas akan mengakibatkan kemaslahatan yang bersifat umum pula.

2. Macam-macam *al-Maṣlaḥah*

Berdasar dari beberapa pengertian *maṣlaḥah mursalah*, para ahli Ushul Fiqih mengemukakan beberapa pembagian masalah, jika dilihat dari beberapa segi diantaranya:²⁵

a. Dari segi keberadaan *al-maṣlaḥah* menurut Syara'

- 1) *al-maṣlaḥah al-mu'tabarah*, yaitu kemaslahatan yang didukung oleh syara' maksudnya ada dalil khusus yang menjadi dasar bentuk dan jenis kemaslahatan tersebut.

²⁴Mustafa Ahmad Al-Zarqa, *Hukum Islam dan Perubahan Sosial, (Studi Komparatif delapan mazhab fiqih)*, diterjemahkan oleh Ad. Dedi Rohayana, Cet. I (Jakarta: Rineka Ciprta, 2000), 35

²⁵Nasrun Harun, *Ushul Fiqih*, 117

- 2) *al-maṣlahah al-mughah*; kemaslahatan yang ditolak syara', karena bertentangan dengan ketentuan syara'.
- 3) *al-maṣlahah al-mursalah*; kemaslahatan yang keberadaannya tidak didukung syara' dan tidak pula dibatalkan/ditolak syara' melalui dalil-dalil yang rinci. Kemaslahatan dalam bentuk ini terbagi atas dua yaitu:
 - a) *al-maṣlahah al-ghariban*, yaitu kemaslahatan yang asing atau kemaslahatan yang sama sekali tidak ada dukungan dari syara'.
 - b) *al-maṣlahah al-Mursalah*, kemaslahatan yang tidak didukung oleh serumpukan makna nash (ayat atau hadis)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Dari segi Kandungan Masalah

- 1) *al-maṣlahah al-Ammāh*, yaitu kemaslahatan umum yang menyangkut kepentingan orang banyak. Kemaslahatan umum ini tidak berarti untuk semua kepentingan orang, tetapi bisa berbentuk kepentingan mayoritas ummat/kelompok.
- 2) *al-maṣlahah al-Khaṣa*, yakni kemaslahatan pribadi seperti kemaslahatan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan perkawinan seseorang yang dinyatakan hilang (magfud)

Pentingnya pembagian kedua kemaslahatan ini berkaitan dengan mana yang harus didahulukan apabila kemaslahatan umum bertentangan dengan kemaslahatan pribadi. Dalam pertentangan ke dua kemaslahatan

ini, Islam mendahulukan kemaslahatan umum daripada kemaslahatan pribadi.

c. Dari segi berubah atau tidaknya Masalahah

- 1) *al-maṣlahah al-sabitah*, yakni kemaslahatan yang bersifat tetap, tidak berubah sampai akhir zaman. Misalnya kewajiban shalat, puasa, zakat, dan haji.
- 2) *al-maṣlahah al-Mutagayyirah*, yakni kemaslahatan yang berubah-ubah sesuai dengan perubahan tempat, waktu, dan subjek hukum.²⁶

Pentingnya pembagian ini menurut Mustafa al-Syalabi, dimaksudkan untuk memberi batasan kemaslahatan mana yang bisa berubah dan tidak.

Sesungguhnya masih ada pembagian masalah yang dikemukakan para ahli ushul fiqih yakni dilihat dari segi kualitas dan kepentingan kemaslahatan, tapi ini akan diuraikan pada tingkatan masalah, karena pembagian masalah ini mewakili macam-macam kemaslahatan yang telah dijelaskan tadi.

3. Tingkatan-tingkatan *al-maṣlahah*

Para ahli Ushul sepakat bahwa syariat Islam bertujuan untuk memelihara 5 hal yakni: (1) memelihara agama, (2) memelihara jiwa,

²⁶Ibid, 12

(3)memelihara akal, (4) memelihara keturunan, dan (5) memelihara harta.²⁷

Sementara Hamka Haq dalam bukunya “Falsafat Ushul Fiqih” mengemukakan bahwa terdapat 6 aspek kemaslahatan yang menjadi tujuan syariat diantaranya, (1) memelihara agama, (2) memelihara jamaah, (3) memelihara jiwa, (4) memelihara akal, (5) memelihara keturunan dan (6) memelihara harta benda. Aspek ini diurut berdasarkan prioritas urgensinya.²⁸ Adapun mengenai kemaslahatan setiap aspek tersebut dibedakan dalam tiga tingkatan yakni:

b. Tingkatan pertama *al-maṣlahah ḍaruriyah*

Maslahah ḍaruriyah ialah segala aspek yang bersifat esensial bagi kehidupan manusia, dan karena itu wajib ada sebagai syarat mutlak terwujudnya kehidupan dan kemaslahatan manusia, baik ukhrawi maupun duniawi.

c. Tingkatan kedua *al-maṣlahah hajjiyyah*

Maslahah hajjiyyah ialah segala yang menjadi kebutuhan primer (pokok) manusia dalam hidupnya, agar hidupnya bahagia dan sejahtera dunia akhirat serta terhindar dari kemelaratan. Jika kebutuhan ini tidak diperoleh maka kehidupan manusia mengalami kesulitan meskipun kehidupan mereka tidak sampai punah.

²⁷Ibid, 115

²⁸Hamka Haq, *Falsafat Ushul Fiqih*, (Ujung Pandang: Yayasan Al-Ahkam, 1998), 76

d. Tingkatan ketiga ; *al-maslahah tahsiniah*

Yakni, suatu kebutuhan hidup yang sifatnya komplementer (sebagai pelengkap) dan lebih menyempurnakan kesejahteraan hidup manusia. Jika kemaslahatan ini tidak terpenuhi maka hidup manusia kurang indah dan kurang nikmat, kendatipun tidak sampai menimbulkan kemudharatan dan kebinasaan hidup.

Seperti telah dikemukakan, masing-masing dari enam perkara yang telah disebutkan sebagai tujuan pokok syariat pada dasarnya dapat dilihat dari tiga sisi tersebut. Misalnya dalam aspek pemeliharaan agama, maka yang menjadi dharuriyah adalah aqidah atau kepercayaan kepada Tuhan. Tanpa aqidah yang benar maka agama tidak mungkin tumbuh dan berkembang, sebab tidak ada sarana sekali unsur agama yang dapat dikabulkan oleh Allah SWT tanpa aqidah tauhid. Sementara itu, guna memudahkan manusia menyalurkan naluri tauhidnya, maka diadakanlah oleh syariat sejumlah praktek ibadah ritual. Dalam ibadah itulah setiap manusia diharapkan akan semakin menghayati amal tauhidnya kepada Tuhan. Karena itu, jika tauhid diwajibkan maka dengan sendirinya ibadah yang mengatur kepada memperkokoh tauhid itupun turut serta situasi lainnya, ibadah seringkali dibolehkan bahkan dianjurkan untuk ditinggalkan. Lihat saja, mengapa seorang wanita haid dilarang bershalat dan berpuasa? Mengapa shalat dhuhur dapat digabung atau dikurangi rakaatnya dalam jama' qashar. Semua itu disebabkan karena ibadah itu sangat relatif, artinya sangat terkait dengan tempat, waktu dan situasi. Dan sebagai pelengkap atau tahsininya

menyangkut agama ialah segala hal yang menjadi penunjang terlaksananya ibadah dan lebih menambah nikmatnya ibadah itu, misalnya thaharah.²⁹

Mengenal tingkatan-tingkatan kemaslahatan dan karakteristiknya yang bersifat *kully* atau mutlak dan *juz'iy* atau *nisbi* (relatif) adalah sangat penting terutama dalam menetapkan hukum pada tiap-tiap perbuatan dan persoalan yang dihadapi manusia. Misalkan saja, memelihara jiwa itu bersifat dharuriy yang hukumnya mencapai derajat wajib *lidzhati*, karenanya hukum tersebut tidak berubah kecuali jika diperhadapkan pada soal lain yang sifat dharuriy-nya lebih tinggi, misalnya demi memelihara aqidah maka jiwa dapat saja dikorbankan. Sementara itu, memelihara bersifat hajiyah, sehingga hukumnya hanya sampai pada derajat wajib *lighayrih*, dalam arti wajib karena terkait dengan persoalan lain, yakni ia terkait dengan persoalan hidup yang sifatnya *daruriyah*.³⁰

Selain itu menempatkan kehidupan bernegara sebagai cara hidup berjamaah adalah wajib secara dharuriyah, karena hal ini pada posisi terpenting kedua sesudah pemeliharaan aqidah, maka syariat mengharuskan seseorang mengorbankan jiwanya demi membela bangsa dan negaranya. Dalam kaitannya dengan perlunya negara itu, haruslah ada seorang pemimpin dan lembaga-lembaga negara lainnya. Tetapi kedudukan lembaga-lembaga negara yang mencakup pemimpin dan waliyul amri, tidak bersifat dharuriyah, tetapi hanya bersifat hajiyah, yang diperlukan guna memudahkan

²⁹Ibid, 77

³⁰Ibid, 78

terselenggaranya suatu jamaah (negara) dengan baik. Tanpa institusi-institusi itu, negara tidak dapat terselenggara dengan baik. Akan tetapi, karena sifatnya hanyalah hajiyyah, maka syariat tidak membenarkan adanya korban jiwa demi mempertahankan kedudukan seorang pemimpin.

Dari uraian-uraian di atas dapat difahami bahwa ketiga kemaslahatan di atas adalah dasar-dasar yang diperhatikan oleh syara' dalam mengukur teori *al-maslahah*, baik macam maupun tingkatannya. Ketiganya perlu dibedakan sehingga seorang muslim dapat menentukan prioritas dalam mengambil suatu kemaslahatan. Dimana kemaslahatan dharuriyah harus lebih didahulukan daripada kemaslahatan hajiyyah dan kemaslahatan hajiyyah lebih didahulukan dari kemaslahatan tahsiniyah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Kriteria *al-Maslahah* Menurut Syari'at

al-Maslahah secara etimologi berasal dari kata *shalah*, yang berarti manfaat. Setiap sesuatu yang memberikan manfaat secara langsung atau melalui perantara, dapat disebut maslahat. Menurut para ahli ushul, manfaat (utility) itu bisa diperoleh melalui dua kategori, yaitu *jalbu al-mashalih* (upaya untuk menghasilkan maslahat) dan *dar'u al-mafasid* yang berarti menolak bahaya atau kerusakan.

Menurut Imam Syatibi, maslahat bisa dipandang valid dalam syariah (mu'tabarah) selama ia tidak bertentangan dengan maqaasid syarii'ah yaitu : memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Salah satu argumen yang memperkuat pendapat Imam Syatibi ini ialah satu kaidah yang menyatakan



bahwa syariat Allah diturunkan demi kemaslahatan umat manusia. Kaidah ini memberikan suatu pengertian bahwa semua hukum yang telah ditetapkan oleh syariat mempunyai nilai maslahat.³¹ Maslahat dalam kaitan ini sudah barang tentu bukan masalah mutlaq yang memasukkan pengertian maslahat menurut filosof, sebab maslahat menurut versi mereka hanya terbatas pada dimensi material dan cenderung bersifat duniawi (*worldly concerns*).

Maslahat dalam kacamata syariat adalah maslahat yang bukan berdimensi material dan duniawi saja, tetapi juga berdimensi spiritual dan concern dengan masalah-masalah ukh-rawi. DR. Said Ramadhan Al- Buthy, menjelaskan dengan panjang lebar kriteria masalah menurut syari'ah. Beliau menyimpulkan bahwa maslahat mempunyai tiga kriteria:³²

Maslahat harus mengandung dua dimensi masa, yaitu dunia dan akhirat. Dalam istilah singkatnya bisa disebut sebagai maslahat yang berwawasan dunia dan akhirat. Bagi orang-orang yang tidak beriman, kehidupan akhirat dipandang absurd atau kadang-kadang dipahami sebagai kehidupan yang fatamorganik. Untuk itu mereka sering mengabaikan masalah yang bersifat ukhrawi. Bagi orang-orang yang beriman, kehidupan akhirat dipandang sebagai kelanjutan dari kehidupan dunia. Karenanya

³¹Abdul Wahab Khalaf, *Ilmu Ushul Fiqih*, Terjemah oleh Halimuddin, Cet. V, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 99

³²Ramadhan Al-Buthy, *Dhawaabith al-Maslahah*, cet. V, (Beirut: Daar al-Muttahidah,1990),

mereka meyakini adanya maslahat atau manfaat yang bersifat ukhrawi, sebagaimana halnya mereka merasakan maslahat duniawi.

Maslahat tidak hanya terbatas pada sisi dan norma material semata, tetapi juga harus mengandung norma spiritual agar maslahat tersebut bisa memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani. Sebagian Filosof menentang adanya maslahat rohaniah. Karena maslahat rohani menurut pandangan mereka akan terwujud dengan sendirinya jika kebutuhan jasmani terpenuhi.

Kebanyakan filosof tidak mempercayai maslahat yang bersifat spiritual ini. Karena itu setiap maslahat atau manfaat yang tidak bisa dinikmati secara material tidaklah disebut sebagai maslahat. Norma maslahat yang ditetapkan oleh agama merupakan dasar pijakan bagi maslahat-maslahat lainnya. Dan apabila pertentangan antara suatu kemaslahatan dengan kemaslahatan agama, maka maslahat agama harus didahulukan demi menjaga dan melestarikan eksistensi agama. Norma atau nilai yang terdapat dalam maslahat agama berorientasi pada pandangan-pandangan yang telah digariskan oleh Al-Qur'an dan Sunah Nabi. Sedang norma kemaslahatan non agama tentu terlepas dari pandangan-pandangan keagamaan.

BAB III

KEDUDUKAN UPAH BURUH KETIKA PERUSAHAAN PAILIT DALAM UNDANG-UNDANG

A. Kedudukan Upah Buruh Ketika Perusahaan Pailit dalam Undang-undang Ketenagakerjaan

1. Pembayaran Upan buruh

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu, sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. **Scara garis besar yang diatur dalam pasal 88 UU**

No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

”setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹

Dan hal itu juga berlaku jika perusahaan tempat buruh/pekerja itu tertimpa kepailitan.

Undang-undang ketenagakerjaan telah mengakomodir kepentingan buruh dalam hal perusahaan tempatnya bekerja dipailitkan, sehingga hak-hak normatif buruh semestinya terlindungi.

Berdasarkan dasar pemberian upah yang tersebut dalam pasa 8 undang-undang ketenagakerjaan diatas maka secara umum bahwa

¹Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 54

pemberian upah merupakan hak seorang buruh dengan standar layak bagi kemanusiaan, begitu juga ketika perusahaan tempat buruh tersebut bekerja mengalami kepailitan, maka hak-hak tersebut harus tetap dipenuhi dan menjadi hutang perusahaan, sebagaimana diatur dalam pasal selanjutnya.

2. Sistem penetapan upah dalam kepailitan

Dalam pengaturan menurut UU ketenagakerjaan, posisi buruh/tenaga kerja adalah kuat, apabila perusahaan tempatnya bekerja pailit. Hal ini ditegaskan pada pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang bunyinya:

“dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah buruh dan hak-hak lainnya dari pekerja / buruh merupakan utang yang didahulukan.”²

Upah buruh merupakan salah satu kewajiban dari pengusaha yang harus dipenuhi dan upah buruh yang dianalogikan dengan sebagai bentuk tagihan salah satu pihak setelah berprestasi (butuh) kepada pihak lain yang diwajibkan memenuhi kontraprestasinya (pengusaha), sehingga buruh dapat diposisikan sebagai kreditor.

Melihat dari pasal tersebut diatas bahwa yang ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan dalam memberi upah kepada buruh ketika perusahaan tempatnya bekerja mengalami kepailitan harus didahulukan dan merupakan prioritas dari hutang perusahaan.

²Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 58

Namun posisi buruh menurut hukum keperdataan tidaklah lebih kuat daripada pemegang hak kebendaan, yang biasa disebut kreditor separatis. Menurut pasal 1149 ayat (4) KUHPerdara mengkategorikan tagihan tenaga kerja sebagai *general statutory priority* sehingga kedudukannya dibawah kreditor separatis.³

Dalam prakteknya tidaklah serta merta perusahaan yang pailit kemudian akan memebrikan secara penuh hak-hak normatif buruh, karena akan diperhatikan pula hak-hak dan kreditor lain, terutama kreditor yang mempunyai hak istimewa untuk didahulukan (contohnya tagihan pajak atau tagihan negara lainnya), serta adanya tagihan dari kreditor pemegang hak-hak kebendaan (pemegang gadai, jaminan fiducia, hak tanggungan hipotik atau hak atas kebendaan lainnya).

3. Hak-hak buruh dalam kepailitan

Sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(1) UU Ketenagakerjaan diatur “ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Kemudian dalain Pasal 165 UU Ketenagakerjaan menegaskan pula:

”Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan

³Munir Fuady, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2005),

pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar I (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

Setelah terjadi kepailitan pada perusahaan dimana buruh (pekerja) bekerja, maka terjadilah pemutusan kerja, maka sesuai pasal diatas buruh berhak menerima upah diantaranya :

- a. uang pesangon
- b. uang ganti
- c. uang cuti tahunan
- d. biaya ongkos transportasi
- e. biaya kesehatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jadi tidak memutus hak buru dalam menerima hak-haknya demi kesejahteraan kehidupan buruh, maka semua hak-hak ketika terjadi pemutusan kerja juga berlaku pada saat terjadinya kepailitan perusahaan.

4. Proses penyelesaian pemberian upah dalam kepailitan

Ketika terjadi sutau sengketa antara buruh (pekerja) dengan pemilik pekerjaan, seperti halnya sengketa upah karena kepailitan, proses penyelesaiannya dapat ditempuh dengan berbagai jalan antara lain :

- a. Lembaga Hubungan Industrial

Seperti yang diatur dalam pasal 136 :

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikatnpekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undangundang.⁴

b. Lembaga Bipartit

Seperti yang diatur dalam pasal 106 :

Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.⁵

c. Lembaga Tripartit

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
Seperti yang diatur dalam pasal 107 :

Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.⁶

B. Kedudukan Upah Buruh Ketika Perusahaan Pailit dalam Undang-undang Kepailitan

1. Pembayaran Upah buruh

Sedangkan mengenai upah yang belum dibayarkan kepada buruh/pekerja telah diatur dalam pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU yang menerangkan :

⁴ Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 76

⁵ Ibid, Pasal 106, 64

⁶ Ibid, pasal 107, 64

”sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang tertuang maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”.⁷

Menurut Yahya Harahap, demi untuk kepentingan seluruh kreditor, budel pailit akan dijual lelang dalam suatu eksekusi massal, dengan cara pembagian hasil penjualan sesuai dengan kedudukan setiap kreditor.⁸

Pengurusan dan pemeberesan kepailitan dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim dengan tujuan utama menggunakan hasil penjualan harta kekayaan tersebut untuk membayar seluruh utang debitor pailit secara proposional (*prorata parte*) dan sesuai dengan struktur kreditor

2. Sistem penetapan upah dalam kepailitan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penetapan upah ketika perusahaan atau tempat beerja seorang buruh mengalami pailit, diatur berdasarkan tingkatannya, kreditor kepailitan dapat dibagi menjadi 3 jenis:

a. Kreditor Sparatis

Kreditor sparatais adalah kreditor yang memegang hak-hak kebendaan (gadai, jaminan fiducia, hak tanggungan, hipotik atau hak atas kebendaan lainnya) sehingga dapat melaksanakan haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Kreditor yang termasuk kategori ini adalah sebagaimana diatur dalam pasal 55 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU.

⁷Undang-undang Republik Indonesia No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan, 20

⁸Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan eksekusi bidang Perdata*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1993), 94-95

b. Kreditor Preferen

Kreditor Preferen berarti kreditor yang memiliki hak istimewa atau hak prioritas, sebagaimana diatur didalam pasal 1139 KUHPerdara dan pasal 1149 KUHPerdara. Hak istimewa artinya adalah hak yang oleh undang-undang diberikan kepada seseorang berpiutang sehingga tingkatannya lebih tinggi daripada orang yang berpiutang lainnya.

c. Kreditor Konkuren

Kreditor konkuren (bersaing) adalah kreditor yang tidak mempunyai keistimewaan sehingga kedudukannya satu sama lainnya sama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pembedaan menurut Undang-undang kepailitan dan PKPU tersebut, berhubungan dengan posisi kreditor bersangkutan dalam proses pembagian harta pilit. Apabila kreditor yang memegang jaminan kebendaan disamakan dengan kreditor yang tidak memegang jaminan kebendaan adalah bentuk sebuah ketidakadilan.⁹

3. Hak-hak buruh dalam kepailitan

Ketentuan dalam Pasal 29 UU Kepailitan dan PKPU tetap memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan serta perlakuan yang sama dihadapan hukum terhadap para kreditor, termasuk dalam hal ini buruh atau

⁹ M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), 31

pekerja. Hal ini diatur secara tersirat dalam Pasal 115 ayat (1) dan ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU, yang isinya sebagai berikut:

- (1) Semua Kreditor wajib menyerahkan piutangnya masing-masing kepada Kurator disertai perhitungan atau keterangan tertulis lainnya yang menunjukkan sifat dan jumlah piutang, disertai dengan surat bukti atau salinannya, dan suatu pernyataan ada atau tidaknya Kreditor mempunyai suatu hak istimewa, hak gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotik, hak agunan atas kebendaan lainnya, atau hak untuk menahan benda
- (2) Atas penyerahan piutang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Kreditor berhak meminta suatu tanda terima dari Kurator.

Dalam kepailitan sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU, pemegang hak kebendaan yaitu pemegang gadai, jaminan fiducia, hak tanggungan hipotek atau hak atas kebendaan lainnya yang mendapatkan perhatian lebih.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Demi kepastian hukum, hak eksekusi langsung yang dimiliki oleh kreditor separatis hanya bisa digunakan dalam jangka waktu 2 bulan setelah terjadinya keadaan insolvensi. Setelah lewat jangka waktu tersebut, eksekusi hanya dapat dilakukan oleh kurator, meskipun hak yang dimiliki kreditor separatis (sebagai kreditor dengan jaminan) tidak berkurang. Perbedaan proses eksekusi tersebut akan berakibat pada perlu tidaknya pembayaran biaya kepailitan dari hasil penjualan benda yang dijaminan.

Dari ketentuan pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU dapat ditafsirkan bahwa refrensi (sifat mendahului) dari upah buruh/pekerja adalah akan diambilkan budel/harta pailit, artinya hak upah buruh akan

diperhitungkan apabila masih terdapat aset milih debitor diluar hak kebendaan yang telah diikat sempurna (separatis).

4. Proses penyelesaian pemberian upah dalam kepailitan

a. Pengadilan Industrial

Sesuai Pasal 1 ayat (I) UU PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), perselisihan hubungan industrial adalah:

”Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.”

b. Perdamaian Diluar Pengadilan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Melalui Bipartit

Sesuai Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, penyelesaian ini dapat dilakukan melalui musyawarah untuk mufakat oleh para pihak, tanpa dicampuri oleh pihak lain, sehingga akan menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian secara Bipartit dalam kepustakaan mengenai Alternative Dispute Resolution (ADR) disebut penyelesaian secara negosiasi.¹⁰

¹⁰Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 53

2) Melalui Mediasi

Sesuai dengan Pasal 8 UU PPHI, penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh Mediator yang berada disetiap Kantor Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan

3) Konsiliasi

Konsiliasi Hubungan Industrial sebagaimana disebut dalam Pasal 1 ayat (13) UU PPHI adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. melalui musyawarah yang ditengahi oleh Konsiliator yang netral.

4) Melalui Arbitrase

Menurut Pasal 29 UU PPHI, penyelesaian melalui cara ini meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan diluar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih.¹¹

Undang-undang kepailitan tampak mempermudah proses kepailitan sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan dan PKPU yang menentukan bahwa permohonan pernyataan pailit harus dikabulkan apabila terdapat fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana bahwa persyaratan untuk dinyatakan pailit sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) telah terpenuhi.

¹¹Ibid, 37-40

C. Konflik Hukum Kedudukan Upah Buruh dalam Kepailitan Perusahaan

Kepailitan menurut Retnowulan Sutatnto adalah eksekusi massal yang ditetapkan dengan putusan hakim, yang berlaku serta merta, dengan melakukan penyitaan umum atas semua harta orang yang dinyatakan pailit, baik yang ada pada waktu pernyataan pailit, maupun yang diperoleh selama kepailitan berlangsung untuk kepentingan semua kreditor, yang dilakukan dengan pengawasan pihak yang berwajib.¹²

Namun sesungguhnya yang menjadi permasalahan pokok adalah perbedaan kedudukan hukum dan ekonomi yang terkait dengan pembayaran dalam kepailitan antara *kreditor separatis* dan buruh. Bagi kreditor separatis, pembayaran dalam kepailitan dijamin pelunasannya dengan hipotik, agunan, fidusia, gadai dan hak tanggungan. Sedangkan bagi buruh, selaku *kreditor preferen* khusus, kedudukannya berada dibawah kreditor separatis, sehingga jikalau seluruh harta debitor telah dijadikan agunan dan dikuasai oleh kreditor separatis maka dapat berakibat buruh tidak memperoleh apapun.

Namun hal tersebut tidak sejalan dengan asas keseimbangan seperti yang ada Pada pasal 1132 KUHPerdara, yang lengkapnya sebagai berikut

“Kebendaan tersebut menjadi jaminan bersama-sama bagi semua orang yang mengutangkan padanya; pendapatan penjualan benda-benda itu dibagi-bagi menurut keseimbangan, yaitu menurut besar kecilnya

¹²Bernadetta Waluyo, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Membayar Hutang*, (Bandung: Mandar Maju, 1999), 1

piutang masing-masing, kecuali apabila diantara para berpiutang itu ada alasan-alasan yang sah untuk didahulukan .¹³

Kreditor pemegang gadai, jaminan fiducia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya atau kreditor dengan jaminan disebut kreditor *sparatis*, karena berdasarkan pasal 55 ayat 1 UU Kepailitan dan PKPU, kreditor tersebut berwenang untuk mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Ketentuan ini jelas akan sangat merugikan hak-hak buruh, apabila nilai kebendaan jaminan tidak lebih besar dari nilai pengikatan, sehingga hak-hak buruh menjadi terabaikan.

Kreditor *sparatis* mendapatkan posisi paling utama dalam proses kepailitan, sehubungan dengan hak atas kebendaan yang dijamin untuk piutangnya. Sepanjang nilai piutang yang diberikan oleh kreditor *sparatis* tidak jauh melampaui batas nilai benda yang dijamin dan kreditor berkuasa atas benda itu, maka proses kepailitan tidak akan banyak berpengaruh pada pemenuhan pembayaran piutang kreditor tersebut. Apalagi, kalau pembayaran cicilan utang secara berkala juga telah dipenuhi oleh debitor.

Menurut UU kepailitan dan PKPU, apabila kuasa atas benda yang dijamin ada pada debitor pailit atau pada kurator, maka hak eksekusi terpisah tersebut diatas, ditangguhkan untuk jangka waktu paling lama 90 hari sejak pernyataan pailit dijatuhkan (pasal 56 ayat 1). Sedangkan apabila nilai eksekusi

¹³R. Subekti dan R. Tjitrosudibyo, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (BW)*, Cet. 35, (Jakarta: Pranya Paramita, 2004), 291

benda tertentu tersebut ternyata tidak cukup untuk menutupi utang debitor, maka kreditor separatis dapat meminta dirinya ditempatkan pada posisi kreditor konkuren untuk menagih sisa piutangnya.

Hal ini sangat bertolak belakang dengan tujuan yang ingin diterapkan dalam hukum kepailitan, yaitu :

1. Menjamin pembagian yang sama terhadap harta kekayaan debitor diantara para kreditornya.
2. mencegah agar debitor tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat merugikan kepentingan para kreditor
3. memberikan perlindungan kepada debitor yang beritikad baik dari para kreditornya, dengan cara memperoleh pembebasan utang.¹⁴

Dan terlihat lagi kontradiksi dalam perundang-undangan yaitu dalam Undang-undang pasal 95 ayat 4 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

”Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”

Dan berdasarkan Pasal 55 ayat (1) UU No. 37/2004 tentang Kepailitan:

“Dengan tetap memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56, Pasal 57, dan Pasal 58, setiap Kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya, dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan.”¹⁵

¹⁴Adrian, Sutedi, *Hukum Kepailitan*, Cet. 1, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), 29

¹⁵Undang-undang Republik Indonesia No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan, Pasal 55 ayat (1), 28

Berdasarkan pasal diatas pada undang-undang ketenaga kerjaan telah memberi suatu kepastian hukum bagi buruh untuk didahulukan pembayarannya. Tetapi dalam Undang-undang kepailitan yang lebih berhak atas hak eksekusi seolah-olah tidak terjadi kepailitan adalah kreditor separatis, dan dalam hal ini buruh hanya sebagai kreditor preferen.

Sehingga dapat disimpulkan, posisi pemegang hak jaminan kebendaan (kreditor separatis) pada dasarnya lebih tinggi dan pemegang hak istimewa (kreditor preferen) untuk benda-benda yang dijaminakan, dengan beberapa pengecualian, seperti biaya-biaya perkara atau tagihan pajak. Sedang posisi dua jenis kreditor tersebut berada diatas posisi kreditor konkuren atau kreditor biasa yang menunggu pembagian pembayaran tagihan secara merata dan harta pailit menurut prinsip keseimbangan. Apabila tagihan kreditor separatis ternyata lebih tinggi dan nilai piutang mereka, maka mau tidak rnau mereka harus menagih sisa piutangnya sebagai kreditor konkuren. Dengan kata lain. Posisi mereka menjadi dibawah posisi kreditor preferen.

Perlindungan hak-hak normatif buruh sebenarnya telah diatur secara tersirat dalam Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang bunyinya sebagai berikut:

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Melihat dan isi pasal tersebut telah jelas bahwa hak-hak serta jaminan bagi pekerja (buruh) sangat diperhatikan. Karena undang-undang dasar 1945 tersebut merupakan dasara dan juga asas bagi semua undang-undang maka seharusnya undang-undang yang dibuat setelahnya memperhatikan dan tidak bertentangan dengan asas dan dasar yang ada dalam Undang-undang Dasar 1945.

BAB IV

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP KEDUDUKAN UPAH BURUH KARENA KEPAILITAN PERUSAHAAN

A. Kedudukan upah buruh dalam keadaan pailitnya sebuah perusahaan dalam Undang-undang Kepailitan No. 37 tahun 2004 dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003

Perkembangan dunia hukum yang begitu pesat ternyata berbanding lurus dengan kelahiran problematika-problematika baru dalam kehidupan masyarakat. Hubungan-hubungan yang timbul dari masyarakat adalah asal dari setiap hukum positif. Diantaranya adalah keinginan untuk memelihara hubungan-hubungan antar individu menimbulkan hukum perdata serta akibat dari adanya hubungan industrial antara buruh (pekerja) dengan orang yang memiliki pekerjaan. Dan akan menimbulkan suatu persoalan hukum yang muncul karena pergeseran kepentingan diantara keduanya yang nampak jika terjadi suatu kepailitan pada perusahaan (tempat buruh bekerja).

Sesungguhnya yang menjadi permasalahan pokok adalah perbedaan kedudukan hukum dan ekonomi yang terkait dengan pembayaran dalam kepailitan antara kreditor separatis dan buruh. Dimana ada dua hukum yang sama-sama menjelaskan kedudukan buruh dalam kepailitan yaitu undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan undang-undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan. Yaitu Bagi kreditor separatis, pembayaran

dalam kepailitan dijamin pelunasannya dengan hipotik, agunan, fidusia, gadai dan hak tanggungan. Sedangkan bagi buruh, selaku kreditor preferen khusus, kedudukannya berada dibawah kreditor separatis, sehingga jikalau seluruh harta debitor telah dijadikan agunan dan dikuasai oleh kreditor separatis maka dapat berakibat buruh tidak memperoleh apapun.

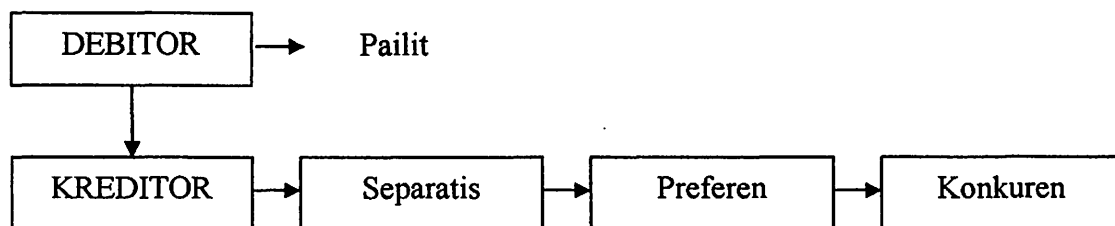
Pengertian didahulukan pada pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan harus dipahami secara utuh dalam konteks “ Dalam hal perusahaan dinyatakan Pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dan pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya “, sehingga ditafsirkan menjadi upah buruh didahulukan, akan tetapi dibawah kreditor separatis, yang dijamin gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotik atau hak agunan atas kebendaan lainnya, biaya kepailitan, pajak dan fee kurator.

Di dalam proses kepailitan sendiri, dikenal tiga macam kreditor, yaitu kreditor separatis, kreditor preferen dan kreditor konkuren. Perbedaan menurut UU No. 37/2004 tersebut, berhubungan dengan posisi kreditor bersangkutan dalam proses pembagian harta pailit, yaitu dalam 2 ayat 1 UU No. 37/2004: Yang dimaksud dengan "Kreditor" dalam ayat ini adalah baik kreditor konkuren, kreditor separatis maupun kreditor preferen. Khusus mengenai kreditor separatis dan kreditor preferen, mereka dapat mengajukan

permohonan pernyataan pailit tanpa kehilangan hak agunan atas kebendaan yang mereka miliki terhadap harta Debitor dan haknya untuk didahulukan.

Sehingga dapat disimpulkan, posisi pemegang hak jaminan kebendaan (kreditor separatis) pada dasarnya lebih tinggi dari pemegang hak istimewa (kreditor preferen) untuk benda-benda yang dijamin, dengan beberapa pengecualian, seperti biaya-biaya perkara atau tagihan pajak. Sedang posisi dua jenis kreditor tersebut berada di atas posisi kreditor konkuren atau kreditor biasa yang menunggu pembagian pembayaran tagihan secara merata dari harta pailit menurut prinsip keseimbangan. Apabila tagihan kreditor separatis ternyata lebih tinggi dari nilai piutang mereka, maka mau tidak mau mereka harus menagih sisa piutangnya sebagai kreditor konkuren. Dengan kata lain. Posisi mereka menjadi dibawah posisi kreditor preferen.

Jika dilihat dari bagan dapat dirumuskan urutan hak-hak kreditor seperti dibawah ini :



Maka secara tidak langsung kondisi tersebut mempengaruhi hak-hak para pekerja (buruh) terlebih mengenai upah, diantaranya adalah :

Kondisi pertama, ketika terjadi insolvensi parah. Artinya, tidak ada lagi biaya yang dapat dibayarkan dari harta pailit atau harta pailit hanya cukup untuk membayar biaya-biaya perkara dan tagihan pajak. Dalam kondisi tersebut, mau tidak mau, pekerja tidak akan mendapatkan apa-apa. Islam memiliki prinsip-prinsip dalam memandu penyelesaian sengketa antara dua pihak, dan dianjurkan menempunya dengan jalan yang diatur dengan kesetaraan (*musāwāh*) dan keadilan (*'adālah*), keadilan disini semestinya undang-undang menjamin pembagian yang sama, dan kesetaraan diharapkan mengantarkan antara debitor dan kreditor dalam satu kesepakatan yang diharapkan keduanya.

Kondisi ke dua, ketika harta pailit hanya berupa benda-benda yang dijaminan kepada kreditor separatis. Apabila nilai tagihan kreditor separatis melampaui nilai benda-benda yang dieksekusi, maka otomatis tidak ada lagi yang tersisa dari harta pailit. Namun, apabila nilai eksekusi dapat menutup piutang pemegang hak jaminan, maka sisanya masih dapat dibagi. Tentu saja, posisi buruh ada di bawah biaya-biaya perkara (termasuk upah kurator) dan tagihan pajak.

Jadi soal pergesekan dua dasar hukum yang bertentangan ini merupakan salah satu masalah pokok yang sering dihadapi oleh para buruh, dari segi dasar hukum menyangkut masalah pemanfaatannya dan dari segi kesejahteraan menyangkut masalah pemberian upah. Namun kemudian satu sama lain mempunyai pengaruh timbal balik yang akan menentukan kemaslahatan

diantara keduanya (antara buruh, perusahaan dan umat manusia pada umumnya), serta menjunjung tinggi nilai keadilan.

Sejalan dengan itu maka atas dasar asas kekeluargaan yang tercantum dalam Pasal 33 Undang-undang Dasar 1945, negara berhak untuk mengatur dan menjaga berbagai kepentingan ekonomi seluruh lapisan masyarakat, termasuk para pelaku ekonomi. Keadilan akan terpenuhi apabila berbagai elemen yang berbeda kepentingannya dalam masyarakat dapat hidup dan berkembang secara harmonis, termasuk dalam hal ini kepentingan pemilik perusahaan, buruh dan kreditor, karena masing-masing elemen tidak dapat hidup sendiri-sendir tetapi sebaliknya saling menopang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Makna keadilan menurut Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan

hukum Putusan Nomor 18/PUU-VU2008 sebagaimana mengikuti Putusan Nomor 18/PUU- VT12008 tanggal 10 Juli 2008, telah memberikan tafsir atas makna keadilan adalah:

Bahwa keadilan bukanlah selalu berarti memperlakukan sama terhadap setiap orang. Keadilan dapat diartikan memperlakukan sama terhadap hal-hal yang memang sama dan memperlakukan berbeda terhadap hal-hal yang memang berbeda. Dengan demikian, justru menjadi tidak adil apabila terhadap hal-hal yang berbeda diperlakukan sama. Unsur modal dan buruh tidak dapat dikatakan sama, baik dilihat dari sifat, asal usul dan peranannya.¹

¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Nomor 1 8IPUU-V1J2008, hal. 78

B. Analisis Hukum Islam Tentang Kedudukan Upah Buruh Karena Kepailitan Perusahaan

Dalam hukum islam dikenal istilah upah sebagai *Ujrah* dan kepailitan dikenal dengan sebutan *at-tafflis* yaitu penetapan pailit yaitu dengan pengertian orang yang mempunyai hutang dan hartanya tidak cukup untuk melunasinya. Maka status hukum seorang yang pailit (*muflis*) menjadi seorang yang mempunyai kewajiban atas hak-hak orang yang menjadi tanggungannya.

Dalam Hukum kepailitan, kepailitan sendiri disebut sebagai sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang perusahaan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas. Dimana hal tersebut diatur dalam beberapa undang-undang antara lain; undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kepailitan, undang-undang perburuhan, undang-undang hubungan industrial dan beberapa peraturan lainnya.

Yang menjadi titik berat dari penelitian ini adalah pemahaman kedudukan upah dalam undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang kepailitan, dimana peneliti memahami telah terjadi kesewenangan terhadap hak buruh dalam terjadinya kepailitan yang ditunjukkan dengan bertentangnya dua undang-undang tersebut. Dimana undang-undang ketenagakerjaan mengedepankan hak buruh dalam upah jika terjadi kepailitan, akan tetapi dengan undang-undang kepailitan yang mengesampingkan buruh yang disebut kreditor *preferen* setelah orang atau badan hukum yang memegang hak gadai, hipotik dan lain-lain yang disebut sebagai kreditor *separatis*.

Menyangkut kedudukan upah buruh dalam islam tidak menjelaskannya dengan rinci secara tekstual, dalam nash al-Qur'an ataupun dalam hadis, terbatas dalam

وَإِنْ كَانَتْ ذُو عُسْرَةٍ فَنَظِرَةٌ إِلَىٰ مَيْسَرَةٍ وَأَنْ تَصَدَّقُوا خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ

تَعْلَمُونَ ﴿٢٨٠﴾

Artinya : *“Dan jika (orang yang berhutang itu) dalam kesukaran, Maka berilah tangguh sampai dia berkelapangan. dan menyedekahkan (sebagian atau semua utang) itu, lebih baik bagimu, jika kamu Mengetahui.”* (Q.S. Al-Baqarah: 280)

Jika seseorang harus membayar hutang-hutang yang telah tiba temponya, dan hartanya tidak cukup untuk melunasi hutang-hutang tersebut, lalu para pemberi hutang meminta hakim untuk menyita hartanya, maka hakim harus memenuhi permintaan mereka. dan memberi waktu penundaan sampai ia jelas mempunyai harta dan tidak lagi dalam kondisi kesulitan.

Dan ketika harta muflis dijual (disita), harus diperhatikan nafkahnya dan nafkah orang yang harus dia nafkahi. Karena itu, rumahnya yang dia butuhkan untuk tempat tinggal tidak boleh dijual. Sedangkan jika dia mempunyai dua rumah yang salah satunya mencukupi, maka yang lain dijual. Jika muflis bekerja dengan penghasilan yang mencukupi makannya dan makan orang yang harus dia nafkahi, atau jika dia benar-benar bisa melakukan itu dengan memperkerjakan dirinya, maka dalam kondisi ini semua hartanya dijual

selain rumahnya yang dibutuhkan untuk tempat tinggal. Jika dia tidak dapat melakukan itu, maka ditinggalkan untuknya sebagian hartanya yang mencukupinya. Dia dan orang yang harus dia nafkahi diberi nafkah dari hartanya sampai selesai pembagian hartanya di antara para pemberi hutang.

Islam memiliki prinsip-prinsip dalam memandu penyelesaian sengketa antara dua pihak, dan dianjurkan menempunya dengan jalan yang diatur dengan kesetaraan (*musāwah*) dan keadilan (*'adālah*), keadilan disini semestinya undang-undang menjamin pembagian yang sama, dan kesetaraan diharapkan mengantarkan antara debitor dan kreditor dalam satu kesepakatan yang diharapkan keduanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain itu islam tidak membatasi dalam penegakan hukum, artinya ketika suatu hukum itu bertentangan dengan peraturan lain maka hal itu kembali pada prinsip dasar tujuan penetapan hukum (*istinbat hukum*) yaitu untuk menerapkan kemaslahatan.

Al-Maşlahah adalah memberikan hukum terhadap suatu masalah atas dasar kemaslahatan yang secara khusus tidak tegas dinyatakan oleh nash. Maka untuk menerapkan *al-maşlahah* dalam dua undang-undang yang saling bertentangan tersebut digunakan beberapa kriteria yang ditetapkan dalam syarat-syarat berhujjah dengan masalah mursalah, antara lain:

1. Kemaslahatan yang hakiki, artinya menetapkan hukum syara' dengan benar-benar dalam maksud mendatangkan manfaat dan membuang yang madharat, Jika diterapkan dalam permasalahan maka apa yang di atur oleh undang-undang kepailitan lebih mementingkan orang atau badan hukum yang mempunyai hak gadai, hipotek dan lain-lain dan lebih mengesampingkan hak buruh setelahnya. Hal ini tentunya lebih mendatangkan madharat karena mengesampingkan kesejahteraan para buruh yang notabnya dalam taraf hidup yang lebih rendah.
2. Kemaslahatan Umum bukan perorangan, artinya dalam kenyataanya dapat menarik manfaat untuk orang banyak bukan untuk kemaslahatan pribadi ataupun kemaslahatan khusus untuk pemimpin atau pembesar. Jika ditarik kedalam permasalahan maka kedudukan hukum dan ekenomi yang terkait dengan pembayaran dalam kepailitan antara *kreditor separatis* dan buruh. Bagi kreditor separatis, pembayaran dalam kepailitan dijamin pelunasannya dengan hipotik, agunan, fidusia, gadai dan hak tanggungan. Sedangkan bagi buruh, selaku *kreditor preferen* khusus, kedudukannya berada dibawah kreditor separatis. maka yang lebih condong ke kemaslahatan adalah mendahulukan hak-hak buruh, karena lebih kepada kemaslahatan umum, sedangkan para pemegang hak hipotik, gadai, agunan, fisdusia merupakan suatu lembaga atau badan hukum yang lebih kepada kemaslahatan khusus.

3. Kemaslahatan ini tidak bertentangan dengan nash, artinya kemaslahatan tersebut, dalam nash hanya mengatur sebatas kewajiban membayar hutang karena kepailitan, seperti dalam nash al-Qur'an:

وَإِنْ كَانَ ذُو عُسْرَةٍ فَنَظِرَةٌ إِلَىٰ مَيْسَرَةٍ ۚ وَأَنْ تَصَدَّقُوا خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ

تَعْلَمُونَ ﴿٧٨﴾

Artinya : *“Dan jika (orang yang berhutang itu) dalam kesukaran, Maka berilah tangguh sampai dia berkelapangan. dan menyedekahkan (sebagian atau semua utang) itu, lebih baik bagimu, jika kamu Mengetahui*

Maka dalam permasalahan yang dimaksud secara umum tidak bertentangan dengan nash. Yaitu hak-hak yang melekat pada kreditor harus terpenuhi, tanpa membedakan urutan, atau tingkatan seperti yang diatur dalam undang-undang kepailitan.

Maka jika terlepas dari permasalahan di atas maka kemaslahatan itu dapat bersifat relatif, dan tergantung sudut pandang dan lingkungan. Tetapi tetap tidak boleh terlepas dari nash Al-Qur'an, karena yang membuat peraturan itu membina hukum di atasnya.

Dan melihat dari undang-undangnya maka terdapat konflik yang sangat mendasar dari penggunaan undang-undang tersebut sesuai dengan asas-asas hukum, diantaranya :

1. Undang-undang yang bersifat khusus mengesampingkan undang-undang yang bersifat umum (*lex specialis derogat lex generali*), artinya undang-undang ketenagakerjaan sifatnya lebih umum dan undang-undang kepailitan sifatnya khusus.
2. Undang-undang yang baru mengalahkan undang-undang yang lama (*lex posteriori derogat lex priori*), artinya undang-undang ketenagakerjaan merupakan undang-undang yang lama karena diundangkan mulai tahun 2003, sedangkan undang-undang kepailitan diundangkan tahun 2004.

Namun jika melihat dan memahaminya dari Maslahar Mursalah asas tersebut sangat bertentangan dengan kehujjahan masalah mursalah. Karena dalam asas-asas hukum tersebut, tidak mendasarkan pada kepentingan manusia. Hanya sebagai legal formal bagi kepentingan hukum semata sedangkan dalam hukum islam yang digunakan adalah kemaslahatan (manfaat) bagi umat manusia.

Pada akhirnya dapat dinyatakan bahwa hukum Islam merupakan "*rahmatan lil alamin*" dan juga hukum sangat universal, elastis dan dinamis. Terbukti dengan menjadikan al-mashlahah sebagai salah satu dalil hukum. Karena al-mashlahah dapat menampung semua kemaslahatan suatu masyarakat, baik secara individu maupun secara kelompok.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memposisikan buruh sebagai orang yang harus didahulukan hak upahnya jika terjadi kepailitan pada perusahaan. Sedangkan dalam undang-undang No 37 tahun 2004 tentang Kepailitan yang memposisikan kedudukan upah buruh menjadi nomor dua setelah kreditor separatis, dan jika semua harta tersebut telah dieksekusi sampai habis maka buruh tidak mendapat apa-apa.
2. Berdasarkan *al-maslahah* bahwa undang-undang ketenagakerjaan secara umum lebih mengedepankan kemaslahatan daripada undang-undang kepailitan. Karena kemaslahatan undang-undang Ketenagakerjaan lebih umum dan lebih *riil* atau sesuai dengan kenyataan (hakiki) daripada undang-undang Kepailitan. Dan undang-undang ketenagakerjaan juga lebih mengedepankan hak-hak buruh/pekerja, ini tidak berarti mengurangi kewajibannya untuk menjalankan pekerjaan secara maksimal dan memenuhi kontrak perjanjian. Dimana hal itu sesuai dengan hadis yang artinya ”*Berikanlah upah atas jasa sebelum kering keringatnya*”.

B. Saran-saran

1. Teoritis

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*librari research*) dan hasil yang didapat juga mengkaji apa yang ada dalam undang-undang dan kepustakaan, maka apa yang didapat akan tertuju pada kajian teoritis maka diharap ada penelitian ulang yang melengkapi penelitian dengan data-data lapangan, agar hasil penelitiannya lebih sempurna.

2. Praktis

Diharapkan bagi pemerintah yang membuat penetapan undang-undang agar lebih berupaya untuk memperjuangkan hak-hak buruh, yang bisa berguna menjadi landasan hukum untuk melawan sistem-sistem perusahaan yang mengeksploitasi hak-hak buruh. Dan diharap rencana pembaruan undang-undang kepalitan dapat cepat disahkan dan diundangkan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Qadir Hasan, *Nailul Authar Jilid IV*, Terjemah oleh Muammal Hamid, Imron AM, Umar Fanany, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2007

Abd. Wahab Khallaf, *Kaidah-Kaidah Hukum Islam, (Ushul Fiqih)*, diterjemahkan oleh Nur Iskandar Al-Barsany, Cet. V, Jakarta: Rajawali, 2005

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007

Abdul Wahab Khalaf, *Ilmu Ushul Fiqih*, Terjemah oleh Halimuddin, Cet. V, Jakarta: Rineka Cipta, 2005

Abdullah bin Muhammad bin Ath-Thayyar, dkk, *Esiklopedi Fiqih Muamalah dalam pandangan 4 Madhab*, Terjemah oleh Miftahul Khairi, Yogyakarta: Maktabah al-Hanif, 2009

Abi Muhammad bin Yazid Al-Qazwani, *Sunan Ibnu Majah Juz II*, Bairut: Dar-al-Fiki, 1434 H

Adrian, Sutedi, *Hukum Kepailitan*, Cet. 1, Bogor: Ghalia Indonesia, 2009

Ahmad Muhammad al-'Assal dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *An-Nizamul Iqtisadi fil Islam Mabadiuhu wahadafuhu, Sistem Ekonomi dan Tujuan Ekonomi Islam*, Terjemah oleh Imam Saefuddin, Cet. I Bandung: Pustaka Setia, 1999

al-Tirmizi, *Sunan al-Tirmizi*, Juz 2, Beirut: Dar al-Kitabah al-Ilmiyah, 1971

Arief Furqan, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982

Bernadetta Waluyo, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Membayar Hutang*, Bandung: Mandar Maju, 1999

Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemah*, Jakarta: PT. Serajaya Santara, 1987

Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqih Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008

Hamka Haq, *Falsafat Ushul Fiqih*, Ujung Pandang: Yayasan Al-Ahkam, 1998

Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid Jilid IV*, Terjemah oleh 'Atul Mujtahid, Semarang: As-Syifa', 1990

Izz al-Din Abd al-Salam, *Qawa'id al-Ahkam fi Masalih al-Anam*, juz I Kairo: al-Istiqlamat: tt

Khairu Umam, at, *al; Ushul Fiqih I*, Cet. I, Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998

Kumala H, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Upah Buruh di desa Kantong kec. Glagah Kab. Lamongan*, Skripsi Muamalah IAIN Sunan Ampel Surabaya, 1999

Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005

M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007

Muhammad Warson Munawwir, *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*, Jakarta: Pustaka Progresif, 2000

Munir Fuady, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2005

Mustafa Ahmad Al-Zarqa, *Hukum Islam dan Perubahan Sosial, (Studi Komparatif delapan mazhab fiqih)*, diterjemahkan oleh Ad. Dedi Rohayana, Cet. I Jakarta: Rineka Ciprta, 2000

Nasrun Harun, *Ushul Fiqih*, Cet. II Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997

Nur Elma Amami, *Studi Perbandingan tentang Prosedur Penyelesaian Harta Pailit Menurut Hukum Islam dan UU No. 4 tahun 1998 tentang Kepailitan*, Skripsi Muamalah IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2007

Prathama Rahardja Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi, Mikroekonomi dan Makroekonomi* Jakarta: FEUI, 2004

R. Subekti dan R. Tjitrosudibyo, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (BW)*, Cet. 35, Jakarta: Pranya Paramita, 2004

Ramadhan Al-Buthy, *Dhawaabith al-Maslahah*, cet. V, Beirut: Daar al-Muttahidah, 1990

Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000

Taqiyyuddin An-Nabhani, *As-Syakhsyiyah Al-Islamiyyah* (Kepribadian Islam) jilid II, Cet ke 3, Beirut Lebanon: Darul Ummah, 1415 H / 1994 M

Taqyuddin al-Nahbani, *al-Nidlâm al-Iqtishâd fî al-Islâm*, terj. Moh. Maghfur Wachid, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, cet. ke-7, Surabaya: Risalah Gusti, 2002

Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Cet. 1, Yogyakarta: Bening, 2010

Undang-undang RI No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Cet. 2, Jakarta: Sinar Grafika, 2007

Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan eksekusi bidang Perdata*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1993

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yusuf Qaradhawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terjemah oleh Didin Hafidudin Jakarta: Rabbani Press, 2001