

BAB III

**ANALISIS UNDANG-UNDANG REPUBLIK
INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA PADA
PERUSAHAAN PAILIT**

**A. PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA DALAM
PERUSAHAAN PAILIT MENURUT UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Bila mana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.¹

Hak pekerja timbul dari keterkaitan antara status pekerja, upah pekerja, dan alasan pekerja dan alasan diputus hubungan kerja:

Berkaitan dengan hal di atas ketentuan tersebut sudah diatur dalam Pasal 156 ayat (2) (3) dan (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

¹ Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Uang Pesangon

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, (empat) bulan upah.
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah.
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam), 6 (enam) bulan upah.
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah.

- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.²

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah.
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.³

² Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Uang Pengganti Hak

Perhitungan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁴

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

- a. Uang pokok.
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya. termasuk harga pembelian dari cuti yang

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

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

diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh⁵.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh yang dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari⁶. Sedangkan untuk upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongon atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Bagi pekerjaan yang tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah bororngan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.⁷

⁵ Lihat Pasal 157 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Lihat Pasal 157 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Lihat Pasal 157 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berikut kasus-kasus di Indonesia dimana hak-hak pekerja tidak terpenuhi pada saat perusahaan mengalami kepailitan

1. PT. Teh Sari Wangi

Majelis Hakim Pengadilan Niaga Jakarta Pusat mengabulkan permohonan pembatalan homologasi dari PT Bank ICBC Indonesia terhadap PT Sariwangi Agricultural Estate Agency, dan PT Maskapai Perkebunan Indorub Sumber Wadung. Kini, dua perusahaan perkebunan teh ini resmi menyandang status pailit

Lantaran dua bulan tak digaji, ratusan pekerja perusahaan bubuk teh kemasan di Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat, berunjuk rasa. Sebagian buruh perempuan bahkan membawa putra putri mereka berunjuk rasa. Seperti ditayangkan Liputan6 Petang Terkini SCTV, Senin (18/12/2017), ratusan buruh PT Sari Wangi berjalan kaki sambil menggelar aksi teatrikal di Jalan Mercedes Benz, Cicadas, Gunung Putri, Bogor. (Sumber Liputan6)

2. PT Kertas Leces

PT Kertas Leces (Persero) yang pailit akibat permohonan pembatalan homologasi otomatis berstatus insolvensi. Sesuai prosedur, tim kurator akan melakukan pemberesan aset-aset perseroan. Sementara hingga batas akhir pendaftaran tagihan, 28 Oktober 2018 lalu, tim

kurator kepailitan Leces sebelumnya mengaku setidaknya ada 32 kreditor konkuren (tanpa jaminan), 3 kreditor separatis (dengan jaminan). Sementara kreditor preferen berasal dari dua tagihan Kantor Pajak dan 2.000 lebih para pekerja Leces.

Permohonan diajukan lantaran karyawan menilai Leces tak memenuhi homologasi dalam proses PKPU terdahulu. Para karyawan Leces ini memegang tagihan senilai Rp 2,51 miliar yang berasal dari gaji dan pesangon yang belum dibayarkan. (Sumber. Kompas.com)

3. PT United Coal Indonesia

Sidang gugatan permohonan kepailitan kepada termohon PT United Coal Indonesia dilaksanakan di Pengadilan Niaga Jakarta Pusat, Jalan Gajah Mada, Gambir, Senin (13/9). Dalam sidang perdana tersebut, CV Satria Duta Perdana dan CV Exsiss Jaya mengajukan permohonan kepailitan kepada PT United Coal Indonesia yang bergerak sebagai perusahaan pertambangan batubara di Samarinda.

Kuasa hukum pemohon pailit dari CV Satria Duta Perdana dan CV Exsiss Jaya, Bagus Wicaksono, menyatakan, permohonan kepailitan yang diajukan kepada PT United Coal Indonesia teregister dengan nomor perkara No. 32/Pdt. Sus/ Pailit/2014/PN. Niaga. Jkt. "Ini merupakan

sebuah bentuk upaya proses hukum akibat tidak dibayarnya utang para kreditur PT United Coal Indonesia dan utang tersebut telah jatuh tempo serta dapat ditagih," ungkapnya.

Dijelaskan Bagus, permohonan kepailitan tersebut diajukan karena adanya hak-hak kreditur lain yang diajukan, yaitu untuk membantu lima karyawan PT United Coal Indonesia cabang site Palaran yang upahnya tidak dibayar selama 3 bulan berturut-turut sejak bulan Juni. Utang tersebut sudah jatuh tempo. Total nilai lebih dari seratus juta rupiah. Selain itu, masih ada sekitar 91 karyawan PT United Coal Indonesia cabang Site Palaran yang hak-hak berupa tunggakan upah 3 bulan gaji tidak dibayar oleh PT United Coal Indonesia dengan nilai total keseluruhan hampir mencapai satu miliar rupiah. (Sumber. Liputan6)

4. PT Modern Sevel Indonesia

Eks karyawan PT Modern Sevel Indonesia (MSI) geruduk kantor PT Modern Internasional Tbk (MDRN), induk usaha gerai ritel Sevel, yang terletak di Gedung Ricoh, Arteri Pondok Indah, Jakarta Selatan, Rabu (9/1).

Mereka menuntut pembayaran pesangon senilai Rp7,2 miliar yang sudah terlunta-lunta selama lebih dari

satu tahun. Mereka adalah 162 eks karyawan Sevel dari total 254 orang. (Sumber CNN Indonesia)

5. PT. Metro Batavia (Batavia Air)

Pailitnya Batavia Air bermula dari permohonan gugatan pailit perusahaan sewa pesawat International Lease Finance Corporation (ILFC) kepada salah satu maskapai penerbangan di Indonesia itu, tercatat dengan register No. 77/pailit/2012/PN. NIAGA JKT.PST pada tanggal 22 Desember 2012. Diketahui bahwa pihak Batavia Air mempunyai utang sebesar 4,69 juta dolar AS yang berasal dari perjanjian sewa-menyewa pesawat dan telah jatuh tempo pada tanggal 13 Desember 2012. Perjanjian tersebut dibuat pada Desember 2009 dan berlaku hingga Desember 2015. Selain itu diketahui Batavia air mempunyai tagihan utang lain kepada Sierra Leasing Limited yang juga berasal dari perjanjian sewa-menyewa pesawat. Utang tersebut jatuh tempo pada 13 Desember 2012 sebesar 4,94 juta dollar AS. Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat akhirnya memutuskan pailit Batavia Air dalam putusannya No. 77/pailit/2012/PN.NIAGA.JKT.PST tanggal 30 Januari 2013. Selain mempunyai utang dengan dua kreditor diatas Batavia Air juga mempunyai utang kepada para karyawannya berupa uang pesangon dan sisa kontrak mantan karyawannya sebesar Rp. 14.106.384.686

yang telah ditetapkan dalam surat keputusan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) kota Tangerang tertanggal 8 Maret 2013. Batavia juga punya tagihan utang pajak sebesar Rp. 369,213 miliar menurut Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Jakarta Pusat terdiri dari Pajak Penghasilan (PPH), sanksi administrasi, dan tagihan pajak 2010. Namun setelah melalui verifikasi, hanya Rp. 46,2 miliar yang diakui kurator sebagai hak KPP, karena tagihan pajak tahun 2010 sama sekali tidak diakui. Namun pihak Direktorat Jenderal Pajak (Ditjen Pajak) melakukan pengajuan kasasi soal tagihan pajak tahun 2010 sebesar Rp. 323 miliar. Kasasi diajukan oleh Kantor Pajak Madya Jakarta Pusat dengan nomor registrasi perkara No.25 kas/Pailit/2012/PN.Niaga.Jkt.Pst jo 02/Renvoy Prosedure/2013/PN. Niaga.Jkt.Pst jo Nomor 77/Pailit/2012/PN.JktPusat. Hal tersebutlah yang membuat khawatir oleh para mantan karyawan Batavia Air yang belum mendapatkan hak-haknya, karena jika kasasi tersebut dikabulkan oleh Mahkamah Agung maka nasib 3000 karyawan yang belum mendapatkan hak-haknya terancam. Hal ini didasari bahwa aset Batavia Air berupa uang tunai yang dipegang kurator hanya mencapai Rp. 1 miliar, sementara tagihan utang Batavia Air yang masuk ke kurator sudah mencapai Rp. 1,7 Triliun. Walaupun tenaga kerja dilindungi dengan Undang-Undang Republik Indonesia No.

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan dalam Pasal 95 ayat (4) bahwa tenaga kerja mempunyai hak istimewa untuk didahulukan belum terjamin memperoleh hak-haknya dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan, karena utang tagihan pajak juga mempunyai hak istimewa yang termuat dalam Pasal 21 Undang-Undang KUP yang menyebutkan hak mendahului untuk tagihan pajak melebihi hak mendahului lainnya. (Sumber. Kompas.com)

B. Kedudukan Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit

Saat suatu perusahaan dinyatakan pailit oleh putusan pengadilan niaga, perusahaan tersebut masih berstatus badan hukum walaupun pengurusan yang menyangkut harta kekayaan perseroan telah diambilalih oleh kurator dari tangan dewan direksi. Pengambilalihan wewenang direksi termasuk wewenang untuk memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan pekerja dari perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Kurator berwenang melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan atas harta pailit sejak tanggal putusan pailit diucapkan meskipun terhadap putusan tersebut diajukan kasasi atau peninjauan kembali⁸.

⁸ Lihat Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU)

Kewenangan pengurus perseroan untuk memberikan upah, pesangon, dan hak-hak pekerja juga beralih pada kurator. Selanjutnya menjadi tanggung jawab kurator untuk memberikan hak-hak pekerja. Berdasarkan Pasal 1 Butir 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja sebagai orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada dasarnya seorang pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja. Seorang pengusaha bukan saja bertanggung jawab terhadap hak pekerjanya melainkan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja. Karena, hubungan di antara pekerja dan pengusaha timbul karena adanya perjanjian kerja di mana para pihak telah menyepakati terkait hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja di antara pekerja dan pengusaha. Keadaan pailit belum tentu mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut bubar, sudah seharusnya pengusaha memiliki iktikad baik sesuai dengan maksud dibuatnya perjanjian ini maka pengusaha berusaha untuk memulihkan keadaan perusahaannya dan dapat terus memenuhi hak dari tenaga kerja dan begitu juga sebaliknya.

Pasal 1367 KUH Perdata memberikan makna yang luas mengenai tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja. Saat terjadi kerugian, baik disebabkan oleh pengusaha atau

pekerja, pengusaha masih memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja. Pekerja sudah memberikan tenaga serta pikiran untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan saat perusahaan menderita kerugian, pekerja/buruh tetap akan menyandang hak-hak sebagai pekerja.

Berdasarkan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, ada dua kemungkinan yang terjadi terhadap nasib pekerja apabila perusahaan dinyatakan pailit, *pertama* pengusaha yang kewenangannya sudah beralih pada kurator, dapat memberhentikan pekerja, dan kemungkinan yang *kedua* adalah pekerja dapat memutuskan hubungan kerja⁹. Sehingga dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan bahwa konsekuensi dari pekerja dalam suatu perusahaan yang dianggap pailit adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja tersebut paling singkat 45 (empat puluh lima) hari setelah pemberitahuan akan adanya pemutusan hubungan kerja.

Pengertian Pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 4 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor : Kep - 150 /MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di

⁹ Lihat Pasal 39 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Perusahaan adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Pengertian tersebut sudah tidak digunakan lagi sejak adanya pengertian mengenai Pemutusan Hubungan kerja yang diatur pada Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja menurut Pasal tersebut adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Masih berdasarkan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan, ketentuan mengenai besarnya hak yang diterima pekerja/buruh mengikuti ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Hasil penghitungan akhir hak pekerja sesuai dengan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan uang

penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁰

Selain berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, pekerja/buruh juga berhak atas upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pailit. Berdasarkan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 Tentang Kepailitan dijelaskan

Bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

Ketentuan tersebut kemudian diperkuat oleh ketentuan lainnya, yaitu Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa

saat perusahaan dinyatakan pailit, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya¹¹.

Bahkan telah ditegaskan pula dalam ketentuan Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, saat pengusaha dinyatakan pailit, maka upah pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku. Kedudukan pekerja yang merupakan pihak yang lebih

¹⁰ Lihat Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Lihat Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

lemah dalam hubungan industrial menjadikan perlindungan hukum sebagai kebutuhan bagi pekerja. Kedudukan pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan antara atasan dan bawahan (sub-ordinat). Jika berbicara tentang kedudukan di dalam hubungan kerja, maka perlu juga untuk dijelaskan mengenai hakikat dari hubungan kerja baik secara yuridis, sosiologis, dan sosial-ekonomi. Hakikat yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang bersifat bebas karena masing-masing pihak dapat menyepakati hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja dalam suatu perjanjian kerja. Hal ini berdasarkan pada asas kebebasan dalam berkontrak.

Menurut Rutten kebebasan berkontrak diambil dari kata-kata “semua perjanjian” yang mengandung arti: Setiap orang bebas untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian, Setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian dengan siapa pun, setiap orang bebas untuk memuat sendiri isi perjanjian, Setiap orang bebas untuk menentukan bentuk perjanjian, dan setiap orang bebas untuk menentukan hukum yang berlaku bagi perjanjian yang dibuat. Akan tetapi kebebasan ini bukanlah kebebasan yang bebas-bebasnya, kebebasan berkontrak tetap dibatasi

oleh kesusilaan, kepentingan umum, dan peraturan perundang-undangan.¹²

Secara sosiologis hakikatnya hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah berbeda, hal ini dikarenakan bahwa seorang pengusaha biasanya berlatar belakang dari kalangan terpelajar dan terpandang sedangkan pekerja di Indonesia sebagian besar berlatar belakang dari masyarakat pada umumnya dan berpendidikan rendah. Secara sosial-ekonomi, kedudukan pekerja dan pengusaha adalah tidak seimbang. Kedudukan pengusaha lebih tinggi dari pekerja. Seorang pengusaha sudah tentu memiliki kedudukan ekonomi yang lebih tinggi dari pekerja, seorang pengusaha mempunyai pengetahuan yang lebih luas dari pekerja, dan yang pasti seorang pekerja memiliki ketergantungan kepada pengusaha. .

Penentuan golongan kreditur di dalam kepailitan adalah berdasarkan Pasal 1131 sampai dengan Pasal 1138 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun Tahun 2007 Tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (Undang-Undang KUP) dan Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).

¹² J. Satrio, 1992, *Hukum Perjanjian*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 18.

Berdasarkan peraturan-peraturan di atas, golongan kreditur tersebut meliputi:

1. Kreditur yang kedudukannya di atas Kreditur pemegang hak jaminan kebendaan (contoh utang pajak) dimana dasar hukum mengenai kreditur ini terdapat dalam Pasal 21 UU KUP jo. Pasal 1137 KUH Perdata
2. Kreditur pemegang jaminan kebendaan yang disebut sebagai *Kreditur Separatis* (dasar hukumnya adalah Pasal 1134 ayat 2 KUH Perdata). Hingga hari ini jaminan kebendaan yang dikenal atau diatur di Indonesia adalah:
 - a. Gadai
 - b. Fidusia
 - c. Hak Tanggungan
 - d. Hipotik Kapal¹³;
3. *Utang Harta Pailit*. Yang termasuk utang harta pailit antara lain adalah sebagai berikut:
 - a. Biaya kepailitan dan fee Kurator

¹³ Gadai dan Hipotik (kini termasuk Fidusia dan Hak Tanggungan) adalah lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal-hal dimana Undang-Undang ditentukan sebaliknya (Pasal 1134 ayat (2) KUH Perdata), sedangkan Pasal 1137 KUH Perdata menentukan bahwa dari hak dari kas Negara, Kantor Lelang dan lain-lain badan umum yang dibentuk oleh pemerintah untuk di dahulukan, tertibnya melaksanakan hak itu dalam jangka waktu berlangsungnya hak tersebut, diatur dalam berbagai Undang-Undang khusus yang mengenai hal-hal itu. Hal-hal yang sama mengenai peraturan-peraturan atau perkumpulan-perkumpulan yang berhak atau kemudian akan mendapat hak untuk memungut bea.

- b. Upah buruh, baik untuk waktu sebelum Debitur pailit maupun sesudah Debitur pailit¹⁴; dan
 - c. Sewa gedung sesudah Debitur pailit dan seterusnya¹⁵;
4. *Kreditur Preferen Khusus*, sebagaimana terdapat di dalam Pasal 1139 KUH Perdata, dan Kreditur preferen umum, sebagaimana terdapat di dalam Pasal 1149 KUH Perdata; dan
 5. *Kreditur Konkuren*. Kreditur golongan ini adalah semua Kreditur yang tidak masuk Kreditur separatis dan tidak termasuk Kreditur preferen khusus maupun umum (Pasal 1131 jo. Pasal 1132 KUH Perdata).

Berdasarkan penelusuran kepustakaan, pengaturan dalam Undang-Undang Kepailitan yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi kedudukan pekerja antara lain:

1. Kedudukan Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang yang Berlaku
 - a) Status Hubungan Kerja antara Pekerja dan Pengusaha.

Sesuai dengan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

“pekerja yang bekerja pada debitur pailit dapat berinisiatif memutuskan hubungan kerja atau kurator dapat

¹⁴ Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004

¹⁵ Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang No.37 Tahun 2004

memutuskan hubungan kerja tersebut dengan tetap memerhatikan ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku. Sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja dilakukan pemberitahuan terlebih dahulu, yaitu minimal empat puluh lima (45) hari sebelum pemutusan dilakukan”.¹⁶

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri, pailit diperbolehkan sebagai alasan pemutusan kerja. Berdasarkan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pailit, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak¹⁷.

Pada hakikatnya, hubungan antara kerja antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan keperdataan. Hubungan ini didasarkan oleh perjanjian kerja yang tunduk pada ketentuan hukum privat. Ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur di dalam Buku III Bab VIIA KUH Perdata tetapi dengan perkembangan waktu, hubungan ini berkembang menjadi hubungan yang bersifat publik. Hal ini dikarenakan oleh apa yang diatur di dalam KUH Perdata

¹⁶ Lihat Pasal 30 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

¹⁷ Lihat Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tidaklah cukup melindungi pekerja sehingga pemerintah campur tangan dalam mengatur hubungan kerja ini (*Sosialisering*). Walau pun adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja, bahwa hakikat dari hubungan kerja merupakan hubungan keperdataan atau privat yang pemenuhannya atau berpedoman pada hukum publik.

b) Pekerja Merupakan Kreditor Pemegang Hak Istimewa.

Pada Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 tentang Kepailitan dinyatakan bahwa

Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit¹⁸.

Hal ini berarti apabila debitur perusahaan pailit tidak dapat membayar upah terutang, pesangon, dan hak-hak lain terhadap pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maka kewajiban tersebut masuk dalam kategori utang harta pailit, dan selanjutnya pekerja bertindak sebagai kreditor pailit.

Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai kedudukan pekerja sebagai salah satu dari kreditor pailit. Oleh karena itu, pembayaran atas hak-hak

¹⁸ Lihat Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

pekerja belum mendapat kejelasan khususnya mengenai urutan prioritas pemenuhan piutang pekerja tersebut. Pekerja dapat saja ditempatkan paling akhir dalam hal pembayaran piutang, namun dengan adanya ketentuan dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja mendapat kepastian pembayaran, “Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya” selanjutnya dalam penjelasan Pasal tersebut yang dimaksud dengan didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.

Latar belakang ketentuan yang termuat dalam Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan yang berakibat pekerja berkedudukan sebagai kreditur pailit adalah keberadaan Pasal 1134 KUH Perdata dan 1149 KUH Perdata. Untuk menentukan kedudukan pekerja dalam antrian kreditur pailit adalah dengan melihat ketentuan dalam Pasal 1134 dan Pasal 1149 KUH Perdata.

Dalam Pasal 1134 KUH Perdata dijelaskan bahwa kreditur pemegang hak istimewa mempunyai tingkatan lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang berpiutang lainnya. Peluang hukum yang dapat menjadi dasar

pekerja menyandang hak istimewa adalah Pasal 1149 KUH Perdata. Dalam Pasal 1149 KUH Perdata dijelaskan bahwa upah pekerja merupakan hak istimewa umum

sehingga pelunasannya didahulukan. Oleh karena itu, menurut Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan, Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Pasal 1149 KUH Perdata, “upah dan uang pesangon merupakan piutang yang diikat dengan hak istimewa. Walaupun sifat dari hak istimewa didahulukan”¹⁹, posisi pemegang hak istimewa masih berada di bawah pemegang hak gadai dan hipotek. Bahkan dalam barisan kreditur pemegang hak istimewa, pekerja berada di peringkat kelima setelah tagihan pajak, biaya perkara, biaya lelang, dan biaya kurator.

c) Tidak terpenuhinya hak-hak pekerja adalah wanprestasi

Upah dan hak-hak lainnya merupakan hak yang harus didahulukan pembayarannya dalam kepailitan. Upah dan hak-hak lainnya adalah hak pekerja atau dengan kata lain merupakan kewajiban dari pengusaha yang timbul dari perjanjian kerja. Tidak dipenuhinya suatu perjanjian atau disebut dengan wanprestasi. Di dalam perjanjian seseorang dikatakan wanprestasi apabila karena kesalahannya tidak melaksanakan isi perjanjian meskipun sudah diperingatkan atau dengan tegas sudah ditagih janjinya.

Ada dua syarat untuk dikatakan wanprestasi yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil meliputi

¹⁹ Lihat Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

adanya kesalahan dan adanya kerugian. Kesalahan sendiri mempunyai dua pengertian, yaitu kesalahan dalam arti luas, yang meliputi kesengajaan dan kelalaian sedangkan kesalahan yang kedua yaitu kesalahan dalam arti sempit, yang meliputi kelalaian saja.

Pengertian kesengajaan, yaitu perbuatan yang dilakukan dengan diketahui dan dikendaki. Kesengajaan terjadi apabila si pembuat melakukan perbuatan yang dia lakukan sendiri telah mengetahui akibatnya. Sedangkan kelalaian, yaitu perbuatan yang dilakukan seseorang di mana ia tidak mengetahui kemungkinan terjadinya akibat dari perbuatannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya pailit bisa dikarenakan oleh kesalahan dari pengusaha. Dalam suatu perusahaan, yang mempunyai kewenangan mengambil kebijakan atau pun tindakan adalah pengusaha atau pun dewan direksi, bisa saja kebijakan atau pun tindakan tersebut meleset dari ekspektasi pengusaha sehingga menimbulkan suatu kerugian yang menyebabkan terjadinya pailit.

Kerugian adalah hal yang nyata timbul dari wanprestasi. Kerugian terdiri dari dua unsur, yaitu kerugian yang nyata diderita (*damnum emergens*) meliputi biaya, rugi, dan keuntungan yang tidak diperoleh (*lucrum cessans*) meliputi bunga. Undang-undang hanya mengatur penggantian kerugian yang bersifat materiil, kemungkinan

yang dapat terjadi bahwa kerugian itu menimbulkan kerugian immateriil, tidak berwujud, moril, tidak dapat dinilai dengan uang, tidak ekonomis, yaitu berupa sakitnya badan, penderiatan batin, rasa takut, dan lain sebagainya. Kerugian yang diderita oleh seorang pekerja akibat terjadinya pailit dapat berupa upah yang belum dibayarkan atau pun hak-hak yang diatur di dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan pekerja mendapat kepastian pembayaran, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya²⁰.

Syarat formil untuk dikatakan wanprestasi yaitu, adanya teguran atau somasi dari kreditor agar debitor segera memenuhi prestasi yang dijanjikan. Perlu diketahui bahwa somasi tidak perlu dilakukan jika prestasi yang dimaksudkan telah tercantum di dalam perjanjian. Maksudnya adalah mengenai pembayaran upah dan hak-hak lain telah ditentukan kapan dilakukan pembayarannya atau pun dalam kondisi apa dilakukan pembayarannya. Ketentuan tersebut biasanya terdapat di dalam suatu perjanjian kerja atau pun di dalam perjanjian kerja bersama. Suatu perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama yang disusun berdasarkan kesepakatan pengusaha dan pekerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian

²⁰ Lihat Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kerja. Dalam konteks kepailitan syarat formil ini adalah jatuh temponya atau berakhirnya tenggat waktu yang diberikan kepada pengusaha untuk membayar utang-utangnya kepada kreditur-krediturnya sehingga dilakukanlah kepailitan.

d) Gugurnya tuntutan Hak Pekerja dalam Kepailitan

Sebagai pihak yang merasa dirugikan dalam suatu perjanjian, pekerja dapat menggugat perusahaan menuntut agar hak pekerja segera dipenuhi. Namun dalam Undang-Undang Kepailitan, hak pekerja untuk menggugat menjadi gugur setelah adanya putusan pailit. Walaupun gugatan sudah dalam proses peradilan, proses tersebut batal dengan adanya putusan pailit. Berdasarkan Pasal 29 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembyaran Utang, suatu tuntutan hukum di Pengadilan yang diajukan terhadap Debitor sejauh bertujuan untuk memperoleh pemenuhan kewajiban dari harta pailit dan perkaranya sedang berjalan, gugur demi hukum dengan diucapkan putusan pernyataan pailit terhadap Debitor²¹.

Apabila tuntutan sudah dikabulkan dan debitor diperintahkan pengadilan untuk membayar utangnya maka putusan pengadilan tersebut tidak dapat dilaksanakan

²¹ Lihat Pasal 29 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembyaran Utang

setelah adanya putusan pailit. Berdasarkan Pasal 26 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembyaran Utang tuntutan mengenai hak atau kewajiban yang menyangkut harta pailit mengakibatkan suatu penghukuman terhadap Debitor Pailit maka penghukuman tersebut tidak mempunyai akibat hukum terhadap harta pailit²². Oleh karena itu, walaupun pengadilan sebelum adanya putusan pailit sudah menetapkan bahwa perusahaan harus membayar upah para pekerja, dengan adanya putusan pailit putusan pengadilan tersebut menjadi gugur. Dengan adanya ketentuan yang terdapat dalam Pasal 26 ayat (2) dan Pasal 29 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan, pekerja tidak mempunyai pilihan lain untuk mendapatkan haknya kecuali ikut serta sebagai kreditur pailit, dan apabila nilai utang lebih besar dari harta pailit kemungkinan pekerja tidak akan mendapatkan seluruh hak.

e) Pekerja mempunyai Hak Retensi

Pekerja mempunyai hak untuk menahan harta benda pengusaha yang akan dijadikan sebagai jaminan atas terpenuhinya upah dan hak lainnya. Pemegang hak retensi berhak menahan benda tertentu milik pihak lawan sampai haknya dipenuhi oleh pihak lawan. Pasal 1616 KUH

²² Lihat Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembyaran Utang

Perdata memiliki makna luas bahwa pekerja memiliki hak retensi terhadap benda milik majikan (pengusaha) sampai hak-hak pekerja terpenuhi. Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tersirat juga memberikan hak retensi pada pekerja.

Menurut H.F.A Vollmar, hak menahan atau hak retensi pada umumnya adalah hak untuk tetap memegang benda milik orang lain sampai piutang si pemegang benda tersebut lunas²³. Menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, hak retensi adalah hak menahan suatu benda, sampai suatu piutang yang bertalian dengan benda tersebut dilunasi.²⁴

Sifat-sifat hak retensi antara lain, tidak dapat dibagi-bagi, maksudnya hak retensi akan hapus apabila seluruh utang debitur dibayar lunas, tidak memberikan hak memakai atau menikmati atas benda yang ditahan, kreditor hanya berhak menahan benda tersebut, dan bersifat *accessoir*, hak retensi lahir dari perjanjian pokok yaitu perjanjian utang piutang. Undang-Undang Kepailitan mengakui keberadaan hak retensi, dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dijelaskan bahwa kreditor yang mempunyai hak untuk menahan benda milik Debitur, tidak kehilangan hak karena

²³ Jono, 2008, Hukum Kepailitan, Jakarta:Sinar Grafika, hlm.133 mengutip dari H.F.A. Vollmar,1983, Pengantar Hukum Perdata Jilid I, diterjemahkan oleh I.S Adiwirmata, Jakarta: Rajawali Press,hlm. 367.

²⁴ Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, 2000, *Hukum Perdata: Hukum Benda*, Yogyakarta: Liberty, hlm. .35.

ada putusan pernyataan pailit. Hal ini berarti hak retensi mengandung hak untuk menolak tuntutan penyerahan barang termasuk menolak menyerahkan objek retensi ke dalam penyitaan umum kepailitan. Dalam kenyataan sehari-hari, benda atau mesin-mesin yang dimiliki oleh pengusaha sering kali telah dijadikan jaminan kepada pihak lain semisal bank atau pun cara perolehannya melalui suatu proses pembiayaan yang masih masuk dalam jangka waktu pembayaran.

Dalam Undang-Undang Kepailitan sendiri ada pertentangan mengenai hak retensi, dalam Pasal 31 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dijelaskan bahwa segala bentuk penyitaan terhadap benda milik debitur berakhir atau hapus setelah adanya putusan pailit dan secara otomatis beralih menjadi penyitaan umum dibawah kepailitan²⁵. Ketentuan ini tidak menyebutkan adanya pengecualian, dan akan membahayakan nasib pekerja apabila penyitaan yang dimaksud termasuk juga penyitaan yang terjadi akibat hak retensi. Walaupun hak retensi tidak mempunyai hak untuk didahulukan pemenuhannya, berdasarkan Pasal 185 ayat (4) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, kurator

²⁵ Pasal 31 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembyaran Utang

memiliki kewajiban membayar piutang Kreditor yang mempunyai hak untuk menahan suatu benda, sehingga benda itu masuk kembali dalam harta pailit dan menguntungkan harta pailit. Apabila kurator berpendapat bahwa hak retensi hapus setelah adanya putusan pailit, maka pekerja dapat ditempatkan dalam kategori kreditor konkuren, dan pekerja terancam tidak mendapatkan seluruh hak.

f) Pekerja mempunyai Hak Mengajukan Surat Keberatan

Berdasarkan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembyaran Utang. Setiap kreditor, termasuk pekerja dapat mengajukan surat keberatan kepada hakim pengawas terhadap perbuatan yang dilakukan oleh kurator atau memohon kepada hakim pengawas untuk mengeluarkan surat perintah agar Kurator melakukan perbuatan tertentu atau tidak melakukan perbuatan yang sudah direncanakan. Pekerja dapat mengajukan keberatan apabila tindakan kurator dapat menyebabkan kerugian terhadap pekerja/buruh. Namun berdasarkan Undang-Undang Kepailitan, segala tindakan kurator haruslah menguntungkan bagi harta pailit, dengan demikian sudah seharusnya seorang kurator dalam mengurus harta pailit

dapat menguntungkan semua kreditor termasuk tenaga kerja.

2. Kedudukan Hak Pekerja Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Dalam hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *Ijārah al-'amal* (اجارة العمل). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.²⁶ Dalam Al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam

²⁶ Abdullah Abdul, *Ekonomi Islam (Prinsip, Dasar dan Tujuan)*, cet. Ke-1 (Yogyakarta: Magistar Insania Press, 2004) hlm, 99

penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadist yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan, diantaranya:

1. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:
 - a. Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.
 - b. Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.
2. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja

dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.

a. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang. Ditinjau dari prinsip-prinsip muamalat, yaitu²⁷:

- 1) Pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Qur'an dan sunah Rasul. Pada dasarnya prinsip ini telah diterapkan oleh pengusaha dan karyawan, karena telah terjadi hubungan kerja, dimana hubungan kerja itu merupakan salah satu bentuk muamalat.
- 2) Muamalat dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Pada prinsip ini, antara pengusaha dan karyawan tidak ada unsur paksaan.
- 3) Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat. Pada prinsip ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan saling bermanfaat. Bagi

²⁷ Abdullah Abdul, *Ekonomi Islam (Prinsip, Dasar dan Tujuan...*, hlm. 102

90. Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Dalam hal ini adil adalah menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya. Oleh karena itu, dalam prinsip keadilan tidak terlepas dari keseimbangan antara hak dan kewajiban. Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah itu diberikan³⁰. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 307 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah bahwa:³¹

1. Jasa ijarah dapat berupa uang, surat berharga, dan atau benda lain berdasarkan kesepakatan.
2. Jasa ijarah dapat dibayar dengan atau tanpa uang muka, pembayaran di dahulukan, pembayaran setelah ma'jur selesai digunakan berdasarkan kesepakatan.

Hak-hak dan kewajiban para pekerja hendaklah jelas agar para pekerja menjalankan pekerjaan mereka

³⁰ Ika Novi, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*, di akses dari <http://ejournal.uin.suka.ac.id/syariah/azzarqa/article/download/1463/1272>, pada tanggal 15 Mei 2018.

³¹ Pasal 307 Komplikasi Hukum Ekonomi Syariah

sebagaimana mestinya dan dapat dilakukan pengawasan terhadap para pekerja. Adapun hak-hak pekerja atau *ajir*.

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
- b. Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau keduanya.
- c. Dia harus diberi pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
- d. Mereka harus membayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat.
- e. Mereka harus ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- f. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan serta dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.

- g. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja para karyawan tidak terganggu.³²

³² Abdullah Abdul, *Ekonomi Islam (Prinsip, Dasar dan Tujuan..*, hlm. 107