

## HAK TENAGA KERJA DALAM PROSES KEPAILITAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Analisis Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Yuswalina

Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang

Email: adamyuswalina@gmail.com

### *Abstract*

*Bankruptcy has effect for all creditors, labor is no exception. settlement of property the debtor to the creditor in the event of the debtor is declared bankrupt will depend largely on the position of the creditors. The position of labor creditor's preferred placed as having special privileges, which will get the first in bankruptcy. However, the property the debtor in bankruptcy is sometimes not enough to pay off all his debts bills including salaries and severance to labor as a preferred creditor. Therefore the author will examine these issues by formulating two problems namely: How the completion of labor rights in the process of bankruptcy according to law No. 13 of 2003 On Labor and How do the views of Islamic law on the settlement of the labor rights in the process of bankruptcy. The conclusions is in compliance because Islamic law already gives privileges in the fulfillment of their rights. but still need to revise several sections to make the provisions of the law in the Undangg more robust in protecting labor rights in the process of bankruptcy and the Government should establish a policy to provide concrete guarantees and protection of the rights of labour or labour in the event of bankruptcy.*

*Kepailitan berlaku bagi semua kreditur, tenaga kerja tidak terkecuali. penyelesaian harta benda debitur kepada kreditur dalam hal debitur dinyatakan pailit akan sangat tergantung pada posisi kreditur. Posisi kreditur tenaga kerja harus ditempatkan sebagai kreditur yang memiliki hak istimewa, yang akan di utamakan dalam kepailitan. Namun, aset debitur dalam kepailitan terkadang tidak cukup untuk melunasi seluruh tagihan hutangnya termasuk gaji dan pesangon terhadap tenaga kerja sebagai kreditur pilihan. Oleh karena itu penulis akan meneliti masalah ini dengan merumuskan dua masalah yaitu: Bagaimana penyelesaian hak-hak buruh*

*dalam proses kepailitan menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Bagaimana pandangan hukum Islam tentang penyelesaian hak-hak buruh di proses kepailitan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesimpulan dari penelitian ini dalam undang-undang umum No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah sesuai karena hukum Islam telah memberikan hak istimewa dalam pemenuhan hak-hak mereka. Namun masih perlu merevisi beberapa bagian untuk membuat ketentuan undang-undang di Undang lebih kuat dalam melindungi hak-hak buruh dalam proses kepailitan dan Pemerintah harus menetapkan kebijakan untuk memberikan jaminan dan perlindungan konkret hak-hak buruh atau tenaga kerja di bidang peristiwa kepailitan.*

*Keywords: bankruptcy, employment, the rights of labor*

## **Pendahuluan**

Indonesia melakukan pembangunan nasional demi masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu pasal dalam UUD 1945 yaitu pasal 28D yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perusahaan dalam operasionalnya tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba (profit), ada banyak resiko dari bisnis baik itu resiko investasi, resiko pembiayaan dan resiko operasi. Dimana semua hal itu bisa mengancam kesinambungan dari keuangan perusahaan tersebut dan yang paling fatal perusahaan bisa mengalami bangkrut (pailit) karena tidak bisa membayar semua kewajiban utang perusahaannya.

Tenaga kerja mempunyai hak istimewa dalam kepailitan. Namun, hak-haknya masih sering diabaikan. Perusahaan tidak memperlakukan tenaga kerja sebagaimana haknya dan juga tidak diberikan upah serta pesangon yang layak. Untuk itu perlu diketahui bagaimana penyelesaian hak-hak buruh dalam proses

kepailitan menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana pandangan hukum Islam tentang penyelesaian hak-hak buruh di proses kepailitan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## Metode Penelitian

### Pembahasan

#### 1. Penyelesaian Hak-hak Buruh Dalam Proses Kepailitan Menurut Undang-undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kepailitan merupakan putusan Pengadilan Niaga yang meletakkan seluruh harta dari seorang debitor pailit dalam status sita umum (*public attachment*). Untuk kemudian oleh kurator yang diangkat untuk melakukan pengurusan dan pemberesan harta pailit tersebut akan dijual dan hasilnya akan dibagikan kepada seluruh kreditur berdasarkan dari masing-masing tingkatan hak yang dimilikinya. (Penjelasan UU No.37/2004 Tentang Kepailitan dan PKPU). Sedangkan penentuan golongan kreditur didalam kepailitan di Indonesia adalah berdasarkan pasal 1131 sampai dengan pasal 1138 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) jo. Undang-Undang No. 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang No. 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan dan Undang- Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU). Adapun tagihan tenaga kerja berada di urutan ketiga dibawah kreditur pemegang jaminan kebendaan (*Kreditur Separatis*), tetapi tagihan pembayaran upah pekerja dikategorikan sebagai hak istimewa umum. ( Pasal 1149 KUH Perdata). Ketentuan tersebut juga diatur dalam pasal 95 ayat 4 UU No 13 Tahun 2003 tetang 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.”*

Dengan sendirinya, kurator wajib untuk mencatat, sekaligus mencantumkan sifat (istimewa) pembayaran upah yang merupakan utang harta pailit dalam daftar utang piutang harta pailit. Daftar tersebut harus diumumkan pada khalayak umum. Sebelum akhirnya dicocokkan dengan tagihan yang diajukan oleh kreditur sendiri. Apabila kemudian ada perselisihan, karena beda antara daftar kurator dan tagihan kreditur, maka hakim pengawas berwenang untuk mendamaikan. Andaikan perselisihan tetap belum selesai, maka perselisihan tersebut harus diselesaikan melalui pengadilan.

Artinya sebelum harta pailit dibagikan kepada kreditur konkuren, maka

tagihan yang diajukan oleh pihak-pihak pemegang hak istimewa harus dipenuhi lebih dahulu. Walaupun sudah jelas dinyatakan demikian tetapi seringkali Kurator bekerja hanya memakai acuan hukum berdasarkan UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) tanpa melakukan pertimbangan-pertimbangan keputusan berdasarkan Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari banyaknya kasus-kasus perburuhan pada perusahaan yang sedang mengalami pailit. Seringkali ketika perusahaan tersebut yang dinyatakan pailit mengalami masalah pembayaran upah dan pesangon dari pekerja yang tidak jelas dan bahkan pekerja/buruh sangat sulit mendapatkan hak-haknya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Istilah pekerja atau buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi pekerja buruh dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang terdapat dalam Undang-undang No.21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya.

Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja atau buruh halus dengan pekerja atau buruh kasar. Perbedaan pekerja atau buruh dalam undang-undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja atau buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja atau buruh anak). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja atau buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesucilaan.

Di dalam Undang-undang No.22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, Pasal 1 ayat (1) bagian a dinyatakan bahwa “buruh adalah barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah”. Selain itu menurut Undang-undang No.22 Tahun 1951 tentang kecelakaan, menyebutkan bahwa buruh adalah tiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan, dengan mendapat upah.

Berbicara mengenai hak pekerja atau buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja atau buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas atau terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja atau buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya Non asasi, hak asasi sebagai konsep moral dalam bermasyarakat dan bernegara bukanlah suatu konsep yang lahir seketika dan bersifat menyeluruh. Hak asasi lahir setahap demi setahap melalui periode-periode tertentu di dalam sejarah perkembangan

masyarakat. Sebagai suatu konsep moral, hak asasi dibangun dan dikembangkan berdasarkan pengalaman kemasyarakatan manusia itu sendiri. Pengalaman dari kelompok-kelompok sosial di dalam masyarakat bernegara itulah yang mewarnai konsep hak asasi.<sup>1</sup>

Di Indonesia konsep hak asasi manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam undang-undang 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak asasi pekerja atau buruh adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam undang-undang 1945 merupakan hak konstitusional. Itu berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang legislatif *policy* maupun berupa peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional. Bahkan di dalam negara hukum modern negara berkewajiban untuk menjamin pelaksanaan hak konstitusional.

Berkaitan dengan campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja atau buruh, pemerintah telah banyak mengambil kebijakan (*legislative and bureaucracy policy*) khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang Perburuhan dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia

Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi: 1) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; 2) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, untuk pekerjaan yang sama nilainya.<sup>2</sup>

Pada hakekatnya hak-hak normatif pekerja antara lain; a. Hak atas upah b. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja c. Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi d. Hak untuk mogok kerja.<sup>3</sup>

Selanjutnya, jenis istirahat dan cuti terbagi atas beberapa jenis, yaitu: a.

---

1 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 14-17.

2 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, h. 143.

3 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, h. 145.

Istirahat antara jam kerja yaitu; Setelah pekerja atau buruh bekerja secara terus menerus selama empat jam diberikan istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam, waktu istirahat ini bukan merupakan jam kerja. Diberikan waktu istirahat ini karena tubuh manusia tidak dapat dipaksakan bekerja secara terus menerus selama empat jam. b. Istirahat mingguan yaitu; Diberikan kepada pekerja atau buruh selama dua hari bagi yang bekerja lima hari dalam seminggu dan satu hari bagi yang bekerja enam hari dalam seminggu. c. Cuti tahunan yaitu; Diberikan kepada pekerja atau buruh selama 12 hari kerja setelah yang bersangkutan telah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. d. Istirahat panjang, sebetulnya sejak lama sudah diatur dalam pasal 14 ayat (2) Undang-Undang No. 1 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Kerja tahun 1948 No.12 Dari Republik Indonesia, tetapi ketentuan tersebut belum dapat dilaksanakan karena tidak semua perusahaan mampu melaksanakannya. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengatur kembali ketentuan tersebut sebagaimana ditentukan dalam pasal 79 ayat (2) huruf d, ayat (3) ayat (4) dan ayat (5). Dengan pertimbangan situasi dan kondisi belum memungkinkan untuk seluruh perusahaan dan sektor usaha melaksanakan ketentuan tersebut, Undang-Undang mengamanatkan hanya perusahaan tertentu saja yang dikenakan kewajiban untuk melaksanakan libur panjang. e. Cuti yang berkaitan dengan fungsi reproduksi cuti ini berkaitan dengan fungsi reproduksi pekerja/buruh perempuan, yaitu; 1) Cuti haid diberikan kepada pekerja/buruh perempuan pada hari pertama dan kedua dalam masa haidnya, apabila yang bersangkutan merasa sakit. Akan tetapi dalam ketentuan Pasal 81 Undang-Undang No.13 tahun 2003. Apabila pekerja atau buruh perempuan yang tidak merasakan sakit pada waktu haid wajib bekerja seperti biasa, untuk mengurangi atau mencegah penyalahgunaan ketentuan tersebut oleh pekerja atau buruh perempuan, misalnya mengatakan dan memberitahukan sakit karena haid pada hari jumat atau senin dan dilakukan oleh mereka secara bersama-sama dalam jumlah yang cukup besar. Apabila hal ini terjadi sudah tentu akan merugikan perusahaan. Untuk mencegah hal ini perlu dilakukan pendekatan kepada mereka agar tetap bekerja apabila tidak sakit ketika haid dengan memberikan semacam *reward* dalam bentuk bonus pada akhir tahun. 2) Cuti Hamil, Melahirkan, dan Gugur Kandung diberikan selama satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Perlu diperhatikan ketentuan mengenai gugur kandung sebagaimana ditentukan dalam pasal 83 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Dalam ketentuan tersebut kepada pekerja atau buruh perempuan yang memperoleh satu setengah bulan atau sesuai dengan keterangan dokter atau bidan. Perusahaan sebaiknya jangan memberikan

cuti satu setengah bulan, tetapi berikanlah cuti gugur mengandung berdasarkan keterangan dokter atau bidan.<sup>4</sup>

Selanjutnya, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Namun patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami pentingnya K3 dan bagaimana mengimplementasikannya dalam lingkungan perusahaan. Kemudian, sebagai perwujudan program K3 yang ditujukan sebagai program perlindungan khusus bagi tenaga kerja, maka dibuatlah Jamsostek, yaitu suatu program perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dari pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan hukum sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security* yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja /buruh di sektor formal.

Jaminan sosial merupakan konsep universal bagi redistribusi pendapatan sehingga menjadi program publik yang diselenggarakan berdasarkan undang-undang. Demikian pula penunjukan badan penyelenggaraanya harus didasarkan pada Undang-Undang karena merupakan badan otonomi yang mandiri, memiliki akses *lawenforcement* dan berorientasi nirlaba.

Menyadari pentingnya jaminan sosial bagi redistribusi pendapatan jaminan sosial merupakan hak setiap warga negara bahkan termasuk warga negara asing yang menetap. Pelanggaran terhadap pelaksanaan jaminan sosial berarti pelanggaran terhadap hak asasi manusia (HAM).

Eksistensi jaminan sosial bagi redistribusi pendapatan telah diratifikasi dalam deklarasi PBB sebagai *Universal Declaration of Human Rights*. Deklarasi tersebut telah mendapat dua dukungan penuh dari para anggota PBB, termasuk *Human Rights Society* bahwa keabsenan dalam penyelenggaraan terhadap HAM. Selain itu, implikasi *social security* bagi redistribusi pendapatan telah mendapat rekomendasi dari PBB untuk masuk ke dalam *The Economic Council of the United*

---

4 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, h. 164-170.

*Nation*. Tujuan akhir dari konsep jaminan sosial adalah untuk mempertahankan daya beli masyarakat sebagai akibat adanya *Economic insecurity* (ketidaknyamanan ekonomi).<sup>5</sup>

Pelaksanaan jaminan sosial di Indonesia bersumber pada landasan idiil. Pembukaan UUD 1945 sebagaimana tercantum pada alinea ke empat yang menyebutkan bahwa salah satu tujuan negara Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum sehingga dapat tercapai masyarakat yang adil dan makmur. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, pengertian jaminan sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial, pengertian jaminan sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.

Sistem perlindungan sosial (*social protection*) mencakup semua tindakan yang ditujukan untuk membantu individu, rumah tangga, dan masyarakat dalam menghadapi berbagai resiko kehidupan dan menyediakan bantuan bagi masyarakat yang miskin secara kronis. Pembangunan dan modernisasi telah mengakibatkan sistem perlindungan informal menjadi tidak memadai dan tidak dapat diandalkan. Lebih dari itu, kemajuan yang dibawa oleh pembangunan seringkali semakin melemahkan sistem perlindungan informal itu sendiri. Dalam bab ini, dibahas mengenai program jaminan sosial bagi tenaga kerja di di sektor swasta.

Jamsostek dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak bergantung pada orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya, bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh bukan belas kasihan orang lain. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program jamsostek dilakukan secara gotong-royong, dimana yang muda dibantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit, dan yang berpenghasilan yang tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

Ada dua aspek yang penting yang tercakup dalam program jamsostek, yaitu memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta anggota keluarganya. Dan merupakan penghargaan kepada pekerja atau buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk kompensasi atau imbalan dalam

---

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, h. 180.

bentuk uang yang tidak diterima oleh pekerja buruh. Keduanya mengungkapkan bahwa kompensasi merujuk pada *every type of reward that individualis receive in return for their labour* (setiap bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai pengganti tenaga yang telah ia keluarkan).

Kewajiban buruh atau pekerja merupakan hak majikan atau pengusaha. Kewajiban buruh atau pekerja yang terpenting adalah melaksanakan pekerjaan menurut petunjuk majikan atau pengusaha. Unsur bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya, sehingga dalam praktik menimbulkan banyak sekali kesukaran, karena terdapat berbagai hal yang meragukan misalnya pada pimpinan kantor perwakilan, pada pedagang keliling, pada agen pedagang lainnya. Dengan pemimpin kantor perwakilan tidak terdapat hubungan kerja, jika buruh mengusahakan kantor itu atas biaya sendiri dan tanggung jawab sendiri. Kebebasan yang besar dari pimpinan kantor perwakilan tidak menentukan. Selama ia bekerja dan tanggung jawab prinsipilnya yang dapat memberi petunjuk-petunjuk kepadanya juga pada pedagang keliling dan agen dagang yang menentukan, ada atau tidaknya kepemimpinan dari pihak prinsipilnya yang dapat memberi petunjuk-petunjuk kepadanya. Misalnya, mereka harus bekerja untuk beberapa waktu tertentu, mereka harus memberikan laporan, mereka tidak boleh bekerja untuk orang lain dan lain sebagainya. Suatu pembayaran yang tetap biasanya menunjukkan adanya hubungan kerja. Juga pada pekerja di rumah sendiri terdapat keraguan apakah ada hubungan kerja. Yang mentukan adalah ada atau tidaknya kepemimpinan dari pihak pemberi kerja. Jika buruh atau pekerja di rumah sendiri wajib menerima semua perintah yang diberikan kepadanya, pada umumnya dipandang ada hubungan kerja. Jika buruh atau pekerja di rumah sendiri mempunyai pekerjaan sendiri antara lain dapat terbukti dari adanya orang-orang lain bukan anggota keluarganya, yang bekerja padanya dan dari kenyataan bahwa buruh atau pekerja itu bekerja untuk orang lain.

Kewajiban para pihak Pekerja atau Buruh dalam perjanjian kerja sebagai berikut: 1. Melakukan pekerjaan 2. Mentaati peraturan dan petunjuk pengusaha atau pemberi Kerja (Peraturan perusahaan dan isi perjanjian kerja) 3. Membayar ganti rugi dan denda apabila diperlukan.<sup>6</sup>

Buruh atau pekerja di dalam menjalankan aktifitasnya di dasari atas hak dan kewajiban, maka dalam pemenuhan atas hak serta kewajibannya memerlukan perlindungan hukum yang berimplikasi terhadap kepastian hukum atas para pihak yang terikat di dalam hubungan industrial. Perlindungan hukum atas buruh atau pekerja tercermin berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku, serta

---

6 H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Restu agung, 2008), h. 61.

melindungi atas beberapa aspek berdasarkan hak maupun kewajiban dari buruh atau pekerja, perlindungan hukum merupakan hak konstitusional setiap warga negara dalam menjalankan kehidupannya.

Perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pekerja berhak untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Peraturan Pemerintah yang mengatur perihal jamsostek adalah PP No.14 Tahun 1993. Di dalam Peraturan Pemerintah tersebut salah satu hal yang penting harus diketahui adalah bentuk program terdiri dari: 1. Jaminan berupa uang 2. Jaminan kecelakaan kerja 3. Jaminan kematian 4. Jaminan hari tua 5. Jaminan berupa pelayanan 6. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Dalam hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terlebih dahulu harus diketahui bahwa hukum itu terbagi 2 (dua), yaitu hukum materiil dan hukum formil (acara). Hukum materiil adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur apa-apa saja yang menjadi atau merupakan hak-hak dan kewajiban seseorang. Yang merupakan hukum materiil dalam hubungan industrial adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. Barang siapa yang melanggar ketentuan hukum materiil akan dikenakan sanksi sebagaimana diatur di undang-undang yang bersangkutan. Atau setiap orang yang haknya dilanggar oleh orang lain, berhak untuk menuntut haknya tersebut. Untuk memberi sanksi bagi pelanggar ketentuan materiil adalah dengan cara-cara yang telah diatur di dalam peraturan-peraturan hukum yang berlaku, peraturan hukum yang mengatur cara-cara tersebut dinamakan hukum formil atau hukum acara. Hukum acara itu sendiri adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana cara menegakkan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban. Hukum acara juga bertujuan untuk mencegah adanya tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*), karena setiap orang yang haknya dilanggar oleh orang lain dilarang oleh hukum untuk menempuh cara semauanya sendiri. Oleh karena itu, disediakanlah suatu

perangkat hukum yang disebut hukum acara tersebut.<sup>7</sup>

Kemudian hukum acara yang dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ialah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Di dalam UUPPHI menentukan bahwa hukum acara yang berlaku di dalam pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus. Ini artinya selain UUPPHI masih ada yang lain, yaitu undang-undang berlaku pada peradilan umum salah satunya HIR/RBg.

UUPPHI disebut sebagai hukum formil karena mengatur soal kewenangan, kelembagaan, dan mekanisme penyelesaian sengketa yang diawali dengan pengajuan permohonan atau gugatan, pemeriksaan, anjuran atau putusan sampai dengan eksekusi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat pula dikatakan bahwa hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah seperangkat aturan-aturan yang memuat tentang cara-cara untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi di dalam hubungan industrial atau aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana cara menegakkan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban dari pekerja atau buruh maupun pengusaha yang telah ditentukan oleh hukum materil.<sup>8</sup>

Pada Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 dan Pasal 87, yaitu setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1) keselamatan dan kesehatan kerja; 2) moral dan kesusilaan; dan 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya keselamatan kerja dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan 2 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 86).

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan

---

7 Pujiyo Ugo, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial* ( Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.5.

8 Pujiyo Ugo, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*, h. 10.

dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.<sup>9</sup>

Pailit di dalam khasanah ilmu pengetahuan hukum diartikan sebagai keadaan debitur (yang berutang) yang berhenti membayar utang-utangnya. Hal ini tercermin di dalam Pasal 1 angka (1) Peraturan Kepailitan (PK), yang menentukan “Pegutang yang ada dalam keadaan berhenti membayar, baik atas pelaporan sendiri maupun atas permohonan seorang penagih atau lebih, dengan putusan hakim dinyatakan dalam keadaan pailit.”<sup>10</sup>

Kata “pailit” berasal dari bahasa Prancis “*failite*” yang berarti kemacetan pembayaran. Yang dapat diartikan Kepailitan adalah suatu keadaan yang acap kali dialami oleh perusahaan-perusahaan. Masalah kepailitan tentunya tidak pernah lepas dengan masalah utang-piutang. Dikatakan perusahaan pailit apabila perusahaan tidak mampu membayar utangnya terhadap perusahaan (kreditor) yang telah memberikan pinjaman kepada perusahaan pailit. Perusahaan yang pailit kita sebut sebagai debitur.<sup>11</sup> Suatu perusahaan dikatakan pailit atau istilah populernya adalah “bangkrut”, mana kala perusahaan atau orang pribadi tersebut tidak sanggup atau tidak mau membayar utang-utangnya. Menurut Pasal 1 ayat 1 Peraturan Kepailitan debitur yang berada dalam keadaan berhenti membayar dengan putusan Hakim dinyatakan dalam keadaan pailit. Dan menurut Pasal 6 ayat 5 Peraturan kepailitan, kepailitan itu diucapkan bilamana secara sumir terbukti adanya peristiwa-peristiwa dan keadaan-keadaan yang menunjukkan bahwa keadaan berhenti membayar itu ada.<sup>12</sup> (Ny.Siti Soemarti Hartono, 1983: 8)

## 2. Pandangan Hukum Islam Tentang Penyelesaian Hak-hak Buruh di Proses Kepailitan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam bahasa fiqh, kata yang digunakan untuk pailit adalah *iflas* (berarti:

9 H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 191.

10 Zainal Asikin, *Hukum Kepailitan & Penundaan Pembayaran Di Indonesia* (Jakarta: Rajawali pers, 2002), h. 24-25.

11 Rahayu Hartini, *Penyelesaian Sengketa Kepailitan di Indonesia: Dualisme Kewenangan Pengadilan Niaga dan Lembaga Arbitrase* (Jakarta: Kencana, 2009), h.71.

12 Siti Soemarti Hartono, *Pengantar hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran*. (Jogjakarta: Seksi Hukum Dagang Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, 1983), h.8.

tidak memiliki harta atau fulus), sedang orang yang mengalami pailit disebut *mufliis* dan putusan hakim yang menetapkan bahwa seseorang jatuh pailit adalah *taflis*. Secara terminologi, *at-taflis* (penetapan pailit) didefinisikan oleh para ulama fiqh<sup>13</sup>: “Keputusan hakim melarang seseorang yang sedang bangkrut bertindak hukum atas hartanya”

Dalam pandangan Islam Pekerja di Istilahkan dengan *Ijarah*, yang didefinisikan sebagai akad/transaksi atas manfaat/jasa (yang dikeluarkan *ajir*) dengan memperoleh imbalan berupa upah / *ujrah* dari *musta'jir*. Di antara titik temu transaksi adalah *ujrah* (upah) yang merupakan *kompensasi* terhadap aktifitas yang dilakukan *ajir* (pekerja). Seorang *ajir* berhak atas *ujrah*, namun pada saat yang sama, *ajir* tersebut memiliki tanggungjawab untuk melaksanakan aktifitas sebagaimana diminta oleh *musta'jir* / penyewa atau pemberi upah.<sup>14</sup> Isu yang selalu muncul di dalam masalah *ijarah* adalah tenaga kerja yang selanjutnya sering disebut dengan buruh ialah orang yang hidupnya bergantung pada orang lain atau badan atau lembaga lain di mana dari orang atau badan lain tersebut ia mendapat gaji. Orang lain serta badan atau lembaga tersebut dinamakan majikan. Pekerja dan majikan merupakan sirkel gerak ekonomi. Sedangkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi, ialah orang yang melakukan usaha atau bekerja baik berupa kerja fikir maupun kerja jasmani, atau kerja fikir sekaligus jasmani dalam rangka menghasilkan barang dan jasa-jasa ekonomi yang menjadi kebutuhannya. Sedangkan buruh adalah kerja pekerja yang kebanyakan menggunakan tenaga jasmani. Nilai kerja diukur dengan kemampuan menambah barang dan jasa yang bermanfaat, atau menambah manfaat dari barang dan jasa yang sudah ada. (Keputusan Musyawarah Nasional XIII Majelis Tarjih Muhammadiyah di Banda Aceh, 5-6 Juli 1995 Tentang Hubungan Kerja dan Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam)

Untuk mendapatkan apa yang menjadi hak tenaga kerja, tentu harus melalui dan menjalankan apa yang menjadi kewajiban tenaga kerja, diantaranya adalah: 1. Pekerja wajib melaksanakan pekerjaan yang dijanjikan 2. Pekerja wajib bekerja dengan tekun, teliti dan cermat dalam pekerjaannya 3. Pekerja wajib menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dipekerjakan 4. Pekerja wajib membayar ganti rugi atas barang yang dirusak.

Setelah menjalankan semua kewajibannya, tenaga kerja berhak mendapatkan

---

13 Muhammad bin Syihabuddin Arramli, *Nihayatul Minhaj* (Beirut: Darul Fikr, 1984), h. 310.

14 Rahmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2000), h.125.

hak-hak mereka dari *musta'jir*, hak-hak mereka dilindungi dengan sabda Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah:<sup>15</sup>

*Artinya: "Dari Abu Hurairah r.a. dia berkata: Rasulullah saw. Bersabda. "Ada tiga golongan yang aku jadi musuh mereka pada hari kiamat. Sedangkan siapa yang aku jadi musuhnya, pasti aku akan mengalahkannya pada hari kiamat; 1. Seorang yang memberi (sesuatu) karena aku, kemudian dia berkhianat. 2. Seorang yang menjual orang merdeka dan dia makan uang harganya. 3. Seorang yang memperkerjakan seorang buruh, dan buruh tersebut sudah memenuhi kewajibannya, tetapi dia tidak memenuhi upahnya".*

Dalam memenuhi hak tenaga kerja dalam proses kepailitan dalam Prespektif Hukum Islam, harus terpenuhi lima hak dasar (*al-daruriyyat al-khams*) yaitu antara lain : 1. Terlindunginya hak berkeyakinan sesuai kepercayaan yang dianut (*hifz al- din*). 2. Terlindunginya hak untuk hidup secara layak (*hifz an-nafs*). 3. Terlindunginya hak reproduksi (*hifz al-nasl*). 4. Terlindunginya hak kepemilikan barang dan jasa (*hifz al-mal*). 5. Terlindunginya hak untuk berpikir bebas (*hifz al-aql*).<sup>16</sup> Adapun unsur yang tidak kalah penting adalah nilai keadilan. Keadilan telah dipandang oleh para fuqaha sebagai isi pokok *maqashid asy-syariah*, sehingga mustahil melihat sebuah masyarakat muslim, yang tidak menegakkan keadilan didalamnya. Islam tegas sekali dalam menegakkan tujuannya menghapus semua untuk kezaliman (*zulm*) dari masyarakat manusia, yang merupakan istilah komprehensif Islam untuk mengacu semua bentuk ketidakadilan, ketidakmerataan, eksploitasi, penindasan, dan kekeliruan, sehingga seseorang menjauhkan hak orang lain atau tidal memenuhi kewajibannya terhadap mereka. Penegakan keadilan dan penghapusan semua bentuk ketidakadilan telah ditekankan dalam Al-Quran sebagai misi utama para Rasul Allah:

*Artinya: "Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama) Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa."*

Adil di sini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana

15 Imam Taqiyuddin Abu bakar Bin Muhammad Alhusaini, *Kifayatul Akhyar* (Surabaya: Bina Iman, 1995), h. 695.

16 Wahbah Zuhaili, *Al-fiqh al-Islami Wa ailatubuh*. Jilid V. cet. Ke-8 (Dar al-Fiqr al-Mua'sshim, Damaskus, 2005), h.756.

penghidupan, keadilan yang harus ditegakkan ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin, sebaliknya yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan merongrong kepada yang kuat, yang miskin pun jangan merongrong yang kaya. Disamping itu keadilan dalam bidang ketenagakerjaan juga pada cara-cara memperoleh produksi, pendistribusian serta dalam pemanfaatannya. (Keputusan Musyawarah Nasional XIII Majelis Tarjih Muhammadiyah di Banda Aceh, 5-6 Juli 1995 Tentang Hubungan Kerja dan Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Islam).

### Simpulan

1. Bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hak-hak tenaga kerja apabila majikan atau debitor pailit mengalami kepailitan, yang terdiri dari upah pokok dan pesangon seperti yang diatur dalam Pasal 165 ayat (2) dan (3), untuk di dahulukan karena tenaga kerja mempunyai hak *privilege* seperti yang termuat dalam pasal 95 ayat (4).
2. Bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan hukum Islam karena telah mengistimewakan hak-hak tenaga kerja di atas kreditor lain dan mengedepankan asas-asas keadilan dan kepentingan umum sehingga tercapai lima hak dasar (*al-daruriyyat al-khams*) para pekerja.

### Daftar Pustaka

- Alhusaini, Imam Taqiyudin Abu bakar Bin Muhammad. *Kifayatul Akhyar*. Surabaya: Bina Iman, 1995.
- Arramli, Muhammad bin Syihabuddin. *Nihayatul Minhaj*. Beirut: Darul Fikr, 1984.
- Asikin, Zainal. *Hukum Kepailitan & Penundaan Pembayaran Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali pers, 2002.
- H.R. Abdussalam. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Restu agung, 2008.
- Hartini, Rahayu. *Penyelesaian Sengketa Kepailitan di Indonesia: Dualisme Kewenangan Pengadilan Niaga dan Lembaga Arbitrase*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Hartono, Siti Soemarti. *Pengantar hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran*. Jogjakarta: Seksi Hukum Dagang Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada,

1983.

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Syafi'i, Rahmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2000.

Ugo, Pujiyo. *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Zuhaili, Wahbah. *Al-fiqh al-Islami Wa ailatuhu*. Jilid V. cet. Ke-8. Dar al-Fiqr al-Mua'sshim, Damaskus, 2005.