

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN PAILIT  
PERPEKTIF FIKIH *IJĀRAH***

**(Studi Kasus di PT Cahaya Timur Garmindo Pemalang Jawa Tengah)**



**TESIS**

**Disusun dan Diajukan Kepada Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Prof. Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk  
Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Hukum**

**MUSA ANDIKA  
224120200010**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2025**

## PENGESAHAN DIREKTUR



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553  
Website : [www.pps.uinsaizu.ac.id](http://www.pps.uinsaizu.ac.id) Email : [pps@uinsaizu.ac.id](mailto:pps@uinsaizu.ac.id)

### PENGESAHAN

Nomor 1757 Tahun 2025

Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Musa Andika  
NIM : 224120200010  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Pailit Perspektif Fikih Ijarah (Studi Kasus di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah)

Telah disidangkan pada tanggal **15 Juli 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Hukum (M.H.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 28 Juli 2025  
Direktur,



**Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag.**  
NIP. 19680816 199403 1 004



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : **kxipXCTB**

## PENGESAHAN TIM PENGUJI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553  
Website : www.pps.uinseizu.ac.id Email : pps@uinseizu.ac.id

### PENGESAHAN TESIS

Nama Peserta Ujian : Musa Andika  
NIM : 224120200010  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Tesis : Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Pailit Perspektif  
*Ijārah* (Studi Kasus di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang  
Jawa Tengah)

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. H. Supani, M.A. NIP. 19707052003121001 Ketua Sidang/ Penguji		25/7-2025
2	Dr. Ida Nurlaeli, M.Ag. NIP. 197811132009012004 Sekretaris/ Penguji		25/7/2025
3	Dr. Marwadi, M.Ag. NIP. 197512242005011001 Pembimbing/ Penguji		28/7/2025
4	Prof. Dr. H. Ansori, M.Ag. NIP. 196504071992031004 Penguji Utama		28/07-2025
5	Dr. Hj. Nita Triana, M.Si. NIP. 196710032006042014 Penguji Utama		28/7 '2025

Purwokerto, Juli 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi

**Dr. Hj. Nita Triana, M.Si.**

NIP. 196710032006042014

## PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553  
Website : [www.pps.uinsaizu.ac.id](http://www.pps.uinsaizu.ac.id) Email : [pps@uinsaizu.ac.id](mailto:pps@uinsaizu.ac.id)

### PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS

Nama Peserta Ujian : Musa Andika  
NIM : 224120200010  
Program Studi : Magister Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Tesis : Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Pailit Perspektif  
Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di PT Cahaya Timur  
Garmindo Pemalang Jawa Tengah)

Mengetahui  
Ketua Program Studi

Dr. Hj. Nita Triana, M.Si.

Tanggal: 9 Juli 2025

Pembimbing

Dr. Marwadi, M.Ag.

Tanggal: 3 Juli 2025

## NOTA DINAS PEMBIMBING

### NOTA DINAS PEMBIMBING

HAL : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri  
di Purwokerto

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : Musa Andika  
NIM : 224120200010  
Program Studi : Magister Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Tesis : Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Pailit Perspektif  
Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di PT Cahaya Timur  
Garmino Pemalang Jawa Tengah)

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Purwokerto, 3 Juli 2025  
Pembimbing



**Dr. Marwadi, M.Ag.**  
NIP. 197512242005011001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang mendatangi surat pernyataan di bawah ini:

Nama : Musa Andika  
NIM : 224120200010  
jenjang : S2  
Progran Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Pailit Perspektif *Ijārah* (Studi Kasus di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah)” seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun pada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 8 Juli 2025

Hormat saya,



Musa Andika

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN PAILIT  
PERSPEKTIF FIKIH *IJĀRAH*  
(Studi Kasus di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah)**

**ABSTRAK**

Musa Andika  
224120200010

**Hukum Ekonomi Syariah  
Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah akibat pailit, mencerminkan tantangan signifikan dalam kesejahteraan pekerja dan stabilitas sosial-ekonomi di Pemalang. Kelemahan perlindungan hukum, meskipun Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013, ILO Convention No. 173, dan *ijārah* mengutamakan upah pekerja, terlihat dari ketiadaan hak upah dan minimnya sosialisasi hukum. Hukum ekonomi syariah, khususnya melalui akad *ijārah* (sewa-menyewa jasa), menekankan keadilan, transparansi, dan pemenuhan hak pekerja untuk menjaga *maṣlahah* (kemaslahatan) sesuai *maqāṣid syarī'ah*. Penelitian ini mengkaji proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah akibat pailit, dan pemutusan hubungan kerja akibat pailit di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang perspektif hukum ekonomi syariah.

Penelitian ini bersifat penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan yuridis-empiris dengan desain studi kasus di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, data primer dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan pekerja, HRD, dan Dinas Tenaga Kerja Pemalang, sementara data sekunder bersumber dari literatur fiqih, jurnal akademik, dan dokumen hukum yang dikumpulkan menggunakan teknik dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *pertama*, proses PHK di PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, ditandai dengan pemberitahuan secara lisan tanpa dokumentasi, upah dalam satu (1) bulan terakhir belum dibayarkan, gagal mediasi secara efektif, dan berlangsung tanpa prosedur hukum yang jelas. *Kedua*, Pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan menempatkan pekerja sebagai kreditor preferen. Dalam perspektif fikih *ijārah*, hubungan kerja adalah akad sewa jasa yang mengikat, sehingga pekerja tetap berhak atas *ujrah* (upah) meskipun perusahaan pailit. PHK di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah karena pailit tergolong *fasakh al-'aqd li al-'udzr*, namun pengusaha tetap wajib membayar hak pekerja sesuai manfaat yang diberikan (*al-'ajru bi qadr al-manfa'ah*). Upah dalam *ijārah* adalah utang wajib (*dīn lāzim*) yang tidak boleh ditunda.

**Kata kunci: PHK, *Ijārah*, Kepailitan**

**LAYOFFS IN THE BANKRUPTCY COMPANY PERSPECTIVE OF  
IJĀRAH FIQH  
(Case Study at PT Cahaya Timur Garmino Pemalang, Central Java)**

**ABSTRACT**

Musa Andika  
224120200010

**Sharia Economic Law  
Masters  
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Layoffs at PT Cahaya Timur Garmino Pemalang, Central Java, due to bankruptcy, reflect significant challenges to worker welfare and socio-economic stability in Pemalang. The weakness of legal protection, despite Constitutional Court Decision No. 67/PUU-XI/2013, ILO Convention No. 173, and *ijārah* prioritizing workers' wages, is evident in the absence of wage rights and the lack of legal socialization. Islamic economic law, especially through *ijārah* (service rental) contracts, emphasizes fairness, transparency, and fulfillment of workers' rights to maintain *maṣlahah* (benefit) in accordance with the *maqāṣid shari'ah*. This research examines the process layoffs at PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Central Java due to bankruptcy, and layoffs due to bankruptcy at PT Cahaya Timur Garmino Pemalang from the perspective of sharia economic law.

This research is field research using a juridical-empirical approach with a case study design at PT Cahaya Timur Garmino Pemalang, Central Java, primary data was collected through semi-structured interviews with workers, HRD, and the Pemalang Manpower Office, while secondary data was sourced from fiqh literature, academic journals, and legal documents collected using documentation techniques.

The results showed that *first*, the process of layoffs at PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Central Java, was characterized by oral notification without documentation, wages in the last one (1) month had not been paid, failed to mediate effectively, and took place without clear legal procedures. *Second*, The results showed that first, the layoff process at PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Central Java, was characterized by verbal notification without documentation, wages in the last one (1) month had not been paid, failed to mediate effectively, and took place without clear legal procedures. Second, termination of employment due to bankruptcy places workers as preferred creditors. In the perspective of *ijārah* fiqh, the employment relationship is a binding service rental contract, so workers are still entitled to *ujrah* (wages) even though the company is bankrupt. Layoffs at PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Central Java due to bankruptcy are classified as *fasakh al-'aqd li al-'udzr*, but employers are still obliged to pay workers' rights according to the benefits provided (*al-'ajru bi qadr al-manfa'ah*). Wages in *ijārah* are an obligatory debt (*dīn lāzim*) that cannot be delayed.

**Keywords:** *Layoff, Ijārah, Bankruptcy*

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab ke dalam kata-kata latin yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman kepada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1997 dan 0543b/U/1987 tanggal 10 September 1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
أ	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	Š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	Đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža'	Ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

سنة	ditulis	<i>Sunnah</i>
علة	ditulis	' <i>Illah</i>

### C. *Ta' marbūṭah* di Akhir Kata

- a. Bila dimatikan ditulis dengan *h*

المائدة	ditulis	<i>al-Mā'idah</i>
إسلامية	ditulis	<i>Islāmiyyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- b. Bila diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

مقارنة المذاهب	ditulis	<i>Muqāranah al-Mazāhib</i>
----------------	---------	-----------------------------

### D. Vokal Pendek

-----َ-----	fathah	ditulis	a
-----ِ-----	kasrah	ditulis	i
-----ُ-----	ḍammah	ditulis	u

### E. Vokal Panjang

Fathah + alif	ditulis	ā
إستحسان	ditulis	<i>Istiḥsān</i>
Fathah + ya' mati	ditulis	ā
أنتى	ditulis	<i>Unṣā</i>
Kasrah + yā' mati	ditulis	ī
العلواني	ditulis	<i>al-‘Ālwānī</i>
Ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
علوم	ditulis	<i>‘Ulūm</i>

### F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati	ditulis	ai
غيرهم	ditulis	<i>Gairihim</i>
Fathah + wawu mati	ditulis	au
قول	ditulis	<i>Qaul</i>

### G. Vokal Pendek Yang Berurutan Dalam Satu Kata Dipisahkan Dengan Apostrof

أأنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لإن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

### H. Kata Sandang Alif +Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyas</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)nya.

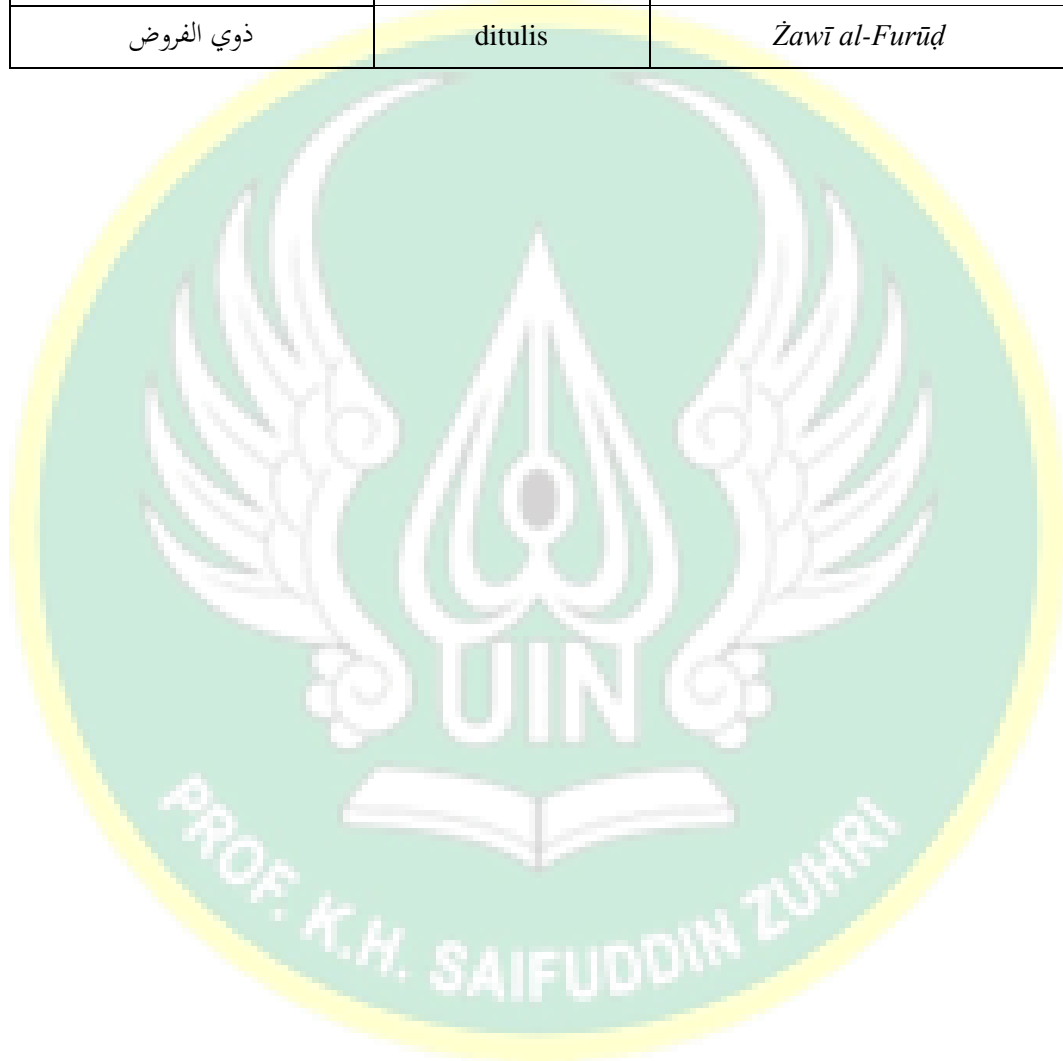
الرسالة	ditulis	<i>ar-Risālah</i>
---------	---------	-------------------

النساء	ditulis	<i>an-Nisā'</i>
--------	---------	-----------------

### I. Penulisan Kata-kata Dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

أهل الرأي	ditulis	<i>Ahl ar-Ra'yi</i>
أهل السنة	ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>
ذوي الفروض	ditulis	<i>Ẓawī al-Furūd</i>



## MOTTO

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ....

*“Janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil...”*

(Q.S. al-Baqarah [2]: 188)



## PERSEMBAHAN

Dari bawah naungan agung Gunung Slamet yang diam tapi menggetarkan. Karya ini kutulis dengan tinta harapan dan butir-butir doa, kusulam dalam malam penuh lelah dan siang yang tak henti mengajar sabar.

Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, karya ini kupersembahkan untuk Ayah (Murohadi) dan Ibu (Nur Salimah) tercinta, yang doanya tak pernah putus, kasih sayangnya tak pernah habis, dan dukungannya menjadi cahaya di setiap langkahku. Kakakku tersayang (Akmal Bashori dan Fika Lutfianika) yang membuka jalan, menjadi teladan dalam diam, dan menyimpan segala lelah demi menyemai harap untuk adiknya. Langkahmu adalah cahaya kecil yang membuatku berani menapak lebih jauh. Para Guru dan Dosenku, yang telah menyalakan lentera ilmu di tengah gelap, penanam benih makna dalam ladang pemikiran, dan mengarahkan arah pijakan ilmiahku. Diriku sendiri, yang pernah ragu namun memilih tetap melangkah dan terus belajar, bertumbuh, dan tak menyerah dalam menggapai harapan dan cita-cita, Inilah bukti cintaku pada ilmu bahwa luka bisa menjadi karya, dan letih pun bisa melahirkan cahaya.

Semoga setiap huruf yang tertulis dalam halaman ini menjadi amal jariyah yang diterima di sisi-Nya, setiap langkah perjuangan ini menjadi saksi cinta kepada ilmu dan pengabdian, dan setiap ilmu yang tersebar menjadi cahaya penuntun di dunia dan akhirat bagi siapa pun yang membacanya. *Wa mā tawfiqī illā billāh.*

## KATA PENGANTAR

*Bismillāh ar-Rahmān ar-Rahīm.*

*Al-hamdulillāh*, Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, Maha Pengasih dan Penyayang, atas taufiq dan hidayahNya, sehingga kita dapat mengagungkan Nabi-Nya, Muhammad saw. yang telah memberi teladan keadilan bagi semua umat. Semoga syafa'at senantiasa mengiringi dan menuntun kepada jalan yang diridhai Allah SWT. Berkat pertolongan serta ridha-Nya penyusunan tesis dengan judul: “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Persahaan Pailit Perspektif *Ijārah* (Studi Kasus di PT Cahaya Timur Garmino Pematang Jaya Jawa Tengah)” dapat terselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto. Tesis ini tidak akan selesai dengan sendirinya tanpa bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis pada kesempatan kali ini mengucapkan banyak terima kasih.

1. Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag.
3. Kaprodi Magister Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Dr. Hj. Nita Triana, M.Si., sekaligus dosen penasihat akademik yang telah memberikan motivasi serta arahan dalam hal teknis dan non-teknis untuk menyelesaikan penyusunan tesis ini.
4. Dr. Marwadi, M.Ag. selaku pembimbing tesis yang telah berkenan meluangkan waktu memberikan sumbangsih pemikiran, arahan dan diskusi serta motivasinya demi terselesaikannya tesis ini, kepada beliau penulis sampaikan terima kasih sedalam-dalamnya.
5. Segenap Dosen dan Staf Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Teman MHES-A 2022 dan para pihak, mohon maaf tidak bisa sebutkan satu-satu yang telah membantu penyelesaian tesis ini, saya ucapkan terima kasih.

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini belum mencapai kesempurnaan dalam arti sebenarnya. Maka dari itu penulis mempersilahkan dengan sangat supaya ada dialog dalam bentuk kritik dan saran yang konstruktif.

*Waallāhu a'lamu aṣ-ṣawāb.*

Purwokerto, 8 Juli 2025

  
Musa Andika



## DAFTAR ISI

<b>PPENGESAHAN DIREKTUR</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-LATIN</b> .....	<b>viii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>xii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN KEPAILITAN</b> .....	<b>14</b>
A. Pemutusan Hubungan Kerja .....	14
B. Kepailitan.....	55
C. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pailit.....	74
D. Hasil Penelitian Relevan.....	91
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>96</b>
A. Paradigma, Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	96
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	99
C. Jenis dan Sumber Data .....	100
D. Teknik Pengumpulan Data .....	102
E. Teknik Analisis Data .....	103

<b>BAB IV PERSPEKTIF <i>IJĀRAH</i> TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT CAHAYA TIMUR GARMINDO PEMALANG JAWA TENGAH KARENA PAILIT .....</b>	<b>106</b>
A. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT Cahaya Timur Garmindo Pemalang Jawa Tengah Akibat Pailit.....	106
B. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pailit di PT Cahaya Timur Garmindo Pemalang Jawa Tengah Perspektif <i>Ijārah</i> .....	116
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>141</b>
A. Kesimpulan.....	141
B. Rekomendasi .....	142
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>143</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>151</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan fondasi operasional perusahaan, terutama di sektor industri tekstil di Pemalang, Jawa Tengah, yang mendukung kesejahteraan masyarakat melalui lapangan kerja.<sup>1</sup> Dalam hukum Islam, *ijārah*, sebagai akad pemanfaatan jasa dengan imbalan, menekankan pembayaran upah yang adil dan tepat waktu, mencerminkan keadilan yang menjadi inti *maqāṣid syarī'ah*.<sup>2</sup> Hukum positif Indonesia, melalui Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga melindungi hak pekerja.<sup>3</sup> Secara internasional, prinsip keadilan serupa diakui dalam literatur ketenagakerjaan global.<sup>4</sup> Namun, kepailitan perusahaan, seperti kasus PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah pada 2024, mengganggu hubungan kerja, menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pemberitahuan memadai atau pesangon, melanggar prinsip *ijārah*, hukum positif, dan standar internasional.

Industri tekstil di Pemalang telah lama menjadi tulang punggung ekonomi lokal, menyumbang ekspor nasional dan menyerap tenaga kerja signifikan. Namun, sektor ini rentan terhadap fluktuasi pasar global, persaingan harga dari negara seperti Vietnam, dan mismanajemen internal.<sup>5</sup> Kepailitan, sebagaimana diatur dalam UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, terjadi ketika debitur tidak mampu melunasi utang, menyebabkan penyitaan aset untuk kreditor.<sup>6</sup> Secara global, pekerja sering kali

---

<sup>1</sup> Asri Husin, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Refika Aditama, 2019), 45.

<sup>2</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh* (Damaskus: Dar al-Fikr, 2011), 345.

<sup>3</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2010), Pasal 1601.

<sup>4</sup> Hugh Collins, *Labour Law* (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), 56.

<sup>5</sup> Tulus Tambunan, *Industri Tekstil Indonesia: Peluang dan Tantangan di Era Globalisasi* (Jakarta: LIPI Press, 2020), 67.

<sup>6</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Jakarta: Sekretariat Negara, 2004), Pasal 1.

tidak diprioritaskan dibandingkan kreditor lain dalam proses kepailitan, sebuah praktik yang bertentangan dengan keadilan.<sup>7</sup> Kasus PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, dipicu oleh penurunan ekspor, tekanan utang, dan ketidakmampuan bersaing, mencerminkan tantangan struktural industri tekstil Indonesia. Pekerja menjadi pihak paling rentan, kehilangan pekerjaan tanpa pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan.<sup>8</sup> Dalam perspektif *ijārah*, keterlambatan atau penahanan upah pekerja adalah pelanggaran syariat, sebagaimana ditegaskan oleh Ibnu Qasim Al-Ghazi dalam *Fath al-Qarib*, yang menegaskan upah sebagai hak suci yang harus dipenuhi segera.<sup>9</sup> Hal tersebut sesuai dengan hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"أَعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ."<sup>10</sup>

“Dari Abdullah bin Umar Radliyallahu anhuma betkata, Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).<sup>11</sup>

Dampak makroekonomi kepailitan industri tekstil di Pemalang meluas ke perekonomian lokal, mengurangi pendapatan daerah, meningkatkan angka pengangguran, dan melemahkan daya beli masyarakat.<sup>12</sup> Laporan *International Labour Organization (ILO) The Socio-Economic Impacts of Industrial Insolvency in Developing Economies* (2020) menunjukkan bahwa kepailitan sektor industri di negara berkembang memicu efek domino, seperti meningkatnya pekerjaan informal, kemiskinan perkotaan, dan ketidakstabilan sosial, sebagaimana terlihat di

<sup>7</sup> Charles J. Tabb, *Bankruptcy Law: Principles and Practice* (New York: Wolters Kluwer, 2015), 123.

<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, Pasal 39 ayat (1).

<sup>9</sup> Muhammad ibn Muhammad Al-Ghazi, *Fath al-Qarib* (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyah, 2005), Kitab al-*maqasid*, 89.

<sup>10</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah* (Beirut: Dar Al- Fikr, 1995).

<sup>11</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, terj. Muhammad Nasiruddin al-Albani (Jakarta: Pustaka Darus Sunnah, tanpa tahun), hadis no. 2443.

<sup>12</sup> Tulus Tambunan, *Industri Tekstil Indonesia*, 72.

Pemalang.<sup>13</sup> Observasi lapangan mencatat bahwa pedagang lokal melaporkan penurunan omzet hingga 30% akibat berkurangnya pendapatan pekerja tekstil. Ketidakstabilan ini memperparah kerentanan ekonomi daerah, sebagaimana dianalisis dalam studi lokal tentang dampak kepailitan.<sup>14</sup> Laporan OECD juga menyoroti bahwa krisis industri tekstil di negara berkembang diperburuk oleh globalisasi, otomatisasi, dan kurangnya investasi dalam pelatihan tenaga kerja.<sup>15</sup> Dalam hukum Islam, *ijārah* menawarkan solusi melalui prinsip *maṣlahah*, yang menuntut perlindungan pekerja dari dampak krisis ekonomi, sebuah nilai yang selaras dengan standar ILO, khususnya Convention No. 173 Article 5 tentang prioritas klaim pekerja.<sup>16</sup>

Hubungan industrial di Indonesia diatur oleh regulasi kompleks, termasuk UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, yang bertujuan melindungi pekerja melalui prosedur PHK yang jelas.<sup>17</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, yang menguji Pasal 95 ayat (4) UU Kepailitan, menegaskan bahwa hak-hak pekerja atas upah harus didahulukan di atas semua jenis tagihan, termasuk tagihan kreditor separatis,<sup>18</sup> berlandaskan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin perlindungan ekonomi.<sup>18</sup> Putusan ini selaras dengan prinsip *ijārah*, yang mengutamakan upah sebagai hak pekerja, dan ILO Convention No. 173 (1992), khususnya Article 5–8, yang mendorong negara anggota untuk memprioritaskan klaim pekerja dalam kepailitan.<sup>19</sup> Dalam kasus PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, implementasi putusan ini terhambat oleh keterbatasan aset perusahaan, rendahnya literasi hukum, dan minimnya

---

<sup>13</sup> International Labour Organization, *The Socio-Economic Impacts of Industrial Insolvency in Developing Economies* (Geneva: ILO, 2020), 34.

<sup>14</sup> Bambang Santoso, “Kepailitan dan Dampak Sosial-Ekonomi di Wilayah Industri,” *Jurnal Hukum Bisnis* 10, no. 2 (2022): 51.

<sup>15</sup> OECD, *OECD Employment Outlook 2023: Navigating the Future of Work* (Paris: OECD Publishing, 2023), 89.

<sup>16</sup> International Labour Organization, *Convention No. 173 on Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency)* (Geneva: ILO, 1992), Article 5.

<sup>17</sup> Vedi R. Hadiz, *Hubungan Industrial di Indonesia: Tantangan dan Prospek* (Jakarta: Pustaka Utama, 2019), 101.

<sup>18</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 (Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2013).

<sup>19</sup> ILO Convention No. 173, Articles 5–8.

pengawasan, yang juga bertentangan dengan keadilan *ijārah* dan standar ILO.<sup>20</sup> Secara internasional, sistem kepailitan seperti Chapter 11 di Amerika Serikat cenderung memprioritaskan kreditor, berbeda dengan semangat konstitusional Putusan MK dan nilai *ijārah*.<sup>21</sup> Studi lokal menunjukkan bahwa ketidakselarasan ini merugikan pekerja di daerah industri seperti Pemalang.<sup>22</sup>

Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 merupakan terobosan konstitusional yang memperkuat perlindungan pekerja, mencerminkan prinsip keadilan dalam Pancasila dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Putusan ini menjawab ketidakadilan dalam UU Kepailitan sebelumnya, yang menempatkan pekerja di bawah kreditor separatis, dan sejalan dengan *ijārah* yang mengutamakan upah sebagai hak prioritas.<sup>23</sup> Namun, di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, hambatan sistemik seperti kurangnya sosialisasi, koordinasi lemah antara pengadilan niaga dan dinas tenaga kerja, serta literasi hukum yang rendah menghambat implementasi. Penelitian lokal menunjukkan bahwa hanya 10% pekerja di Pemalang memahami hak mereka berdasarkan putusan ini, mencerminkan kegagalan penegakan hukum.<sup>24</sup> Secara global, negara seperti Kanada dengan *Wage Earner Protection Program* menunjukkan model efektif untuk menjamin upah pekerja, yang dapat diadopsi Indonesia dengan mengintegrasikan prinsip *ijārah* seperti dana sosial berbasis *maṣlahah*.<sup>25</sup>

Penelitian lapangan di Pemalang mengungkapkan dampak PHK di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah. Budi, pekerja, menyatakan,

*“Kami hanya diberitahu PHK secara lisan tiga hari sebelumnya, tanpa pesangon atau penjelasan. Ini tidak adil menurut syariat, yang menurut saya mengharuskan upah dibayar penuh, apalagi ada hukum negara yang katanya melindungi kami.”*

---

<sup>20</sup> Maria Farida, “Implementasi Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 dalam Perlindungan Pekerja,” *Jurnal Konstitusi* 12, no. 3 (2020): 345.

<sup>21</sup> Charles J. Tabb, *Bankruptcy Law*, 145.

<sup>22</sup> Siti Wulandari, “Literasi Hukum Pekerja di Sektor Industri: Tantangan dan Solusi,” *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan* 8, no. 1 (2020): 27.

<sup>23</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

<sup>24</sup> Bambang Santoso, “Kepailitan dan Dampak,” 53.

<sup>25</sup> Emily Carter, “Wage Earner Protection in Insolvency: Lessons from Canada,” *Journal of International Labour Law* 15, no. 1 (2023): 89.

Ibu Rina, pekerja lain, menambahkan, “*Kami tidak tahu bahwa Putusan MK dan standar internasional menjamin pesangon. Tidak ada yang menjelaskan, dan kami merasa ditinggalkan tanpa harapan.*”

Menurut Imam Syafi’i dalam *Al-Umm* mengharuskan pembayaran upah segera, serta Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 dan ILO Convention No. 173, yang mengutamakan klaim pekerja.<sup>26</sup> Rendahnya literasi hukum memperburuk ketidakadilan, sebagaimana ditemukan dalam studi lokal.<sup>27</sup> Dalam *ijārah*, kewajiban membayar upah segera setelah pekerjaan selesai adalah prinsip suci yang ditegaskan oleh berbagai mazhab fiqih. Imam Malik dalam *Al-Muwatta’* menyebut menahan upah sebagai kezaliman,<sup>28</sup> sementara Ibnu Qudamah dalam *Al-Mughni* menegaskan bahwa pekerja berhak atas upah penuh meskipun pengusaha menghadapi krisis keuangan.<sup>29</sup> Prinsip ini selaras dengan Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 dan ILO Convention No. 173 Article 6, yang menuntut perlindungan klaim pekerja di atas kreditor. Di PT Cahaya Timur Garmino Pemasang Jawa Tengah, ketiadaan pesangon mencerminkan pelanggaran *ijārah*. Studi modern, seperti dalam *Journal of Islamic Law*, menunjukkan bahwa *ijārah* dapat diintegrasikan ke dalam hukum kepailitan melalui mediasi berbasis syariat, seperti yang diterapkan di Malaysia, di mana hakim syariat memastikan prioritas upah pekerja.<sup>30</sup> Prinsip *maṣlaḥah* dalam *ijārah* memungkinkan solusi seperti dana sosial, yang sejalan dengan model jaminan upah di Swedia.<sup>31</sup>

Siti, pekerja, menyatakan, “*Setelah PHK, kami bingung mencari kerja. Tidak ada yang menjelaskan hak kami menurut syariat atau hukum negara. Kami hanya dengar ada putusan yang melindungi, tapi tidak tahu caranya menuntut.*”

Rendahnya literasi hukum tentang *ijārah*, Putusan MK, dan standar ILO memperburuk situasi. Secara global, negara seperti Swedia memiliki dana jaminan

<sup>26</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013; ILO Convention No. 173, Article 5.

<sup>27</sup> Siti Wulandari, “Literasi Hukum Pekerja,” 30.

<sup>28</sup> Malik ibn Anas, *Al-Muwatta’*, terj. Nasrullah (Jakarta: Shahih, 2016), 401.

<sup>29</sup> Ibnu Qudamah, *al-Mughni*, jilid 5, terj. Tim Pustaka Azzam (Jakarta: Pustaka Azzam, 2010), 532–533.

<sup>30</sup> Ahmad Hasan, “*Ijarah as a Framework for Labour Protection in Islamic Economics*,” *Islamic Economic Studies* 30, no. 2 (2023): 45; Ali Rashed, “*Sharia Courts and Worker Protection in Malaysia*,” *Journal of Islamic Law* 18, no. 2 (2024): 67.

<sup>31</sup> Lena Eriksson, “*Sweden’s Wage Guarantee System in Insolvency*,” *Global Labour Journal* 14, no. 3 (2023): 210.

upah yang menjamin klaim pekerja, sebuah model yang relevan untuk Indonesia jika diintegrasikan dengan *ijārah*.<sup>32</sup> Penelitian lokal menunjukkan bahwa 80% pekerja di Pemalang tidak memahami hak pesangon mereka, mencerminkan kegagalan sosialisasi hukum.<sup>33</sup> Dalam *ijārah*, negara atau komunitas wajib membantu pekerja saat kepailitan, sebuah prinsip yang absen di Pemalang.<sup>34</sup>

Dampak sosial PHK di PT Cahaya Timur Garmindo Pemalang Jawa Tengah signifikan. Ani, pekerja, menyatakan,

*“Saya kehilangan harga diri karena tidak bisa menafkahi keluarga. Anak-anak saya terancam putus sekolah, dan tekanan ini membuat saya sering sakit. Jika syariat atau hukum benar-benar melindungi, mengapa kami dibiarkan begini?”*

Observasi lapangan mencatat bahwa banyak pekerja beralih ke pekerjaan informal berupah rendah, seperti pedagang kaki lima, dengan pendapatan harian di bawah Rp50.000. Laporan ILO menunjukkan bahwa krisis ketenagakerjaan seperti ini memicu masalah kesehatan mental, termasuk depresi dan konflik rumah tangga, yang juga terlihat di Pemalang.<sup>35</sup> Studi lokal menegaskan bahwa PHK massal merusak kohesi sosial, dengan peningkatan ketegangan keluarga di komunitas industri.<sup>36</sup> Dalam *ijārah*, perlindungan pekerja adalah kewajiban moral dan syariat, yang menurut Al-Mawardi dalam *Al-Hawā al-Kabīr* mencakup jaminan kesejahteraan pekerja oleh negara saat krisis.<sup>37</sup> Prinsip ini selaras dengan Putusan MK dan ILO Convention No. 173 Article 8, yang mendorong perlindungan pekerja melalui kebijakan negara.<sup>38</sup>

Perspektif manajemen memberikan konteks, Staf HRD PT Cahaya Timur Garmindo Pemalang Jawa Tengah, mengungkapkan,

*“Kami berusaha menahan PHK, tapi tekanan dari luar membuatnya tidak mungkin. Setelah kepailitan, kurator mengambil alih, dan pekerja ditinggalkan.”*

---

<sup>32</sup> Siti Wulandari, “Literasi Hukum Pekerja,” 30; Lena Eriksson, “Sweden’s Wage Guarantee System,” 210.

<sup>33</sup> Bambang Santoso, “Kepailitan dan Dampak,” 53.

<sup>34</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami*, 347.

<sup>35</sup> ILO, *The Socio-Economic Impacts*, 40.

<sup>36</sup> Bambang Santoso, “Kepailitan dan Dampak,” 53.

<sup>37</sup> Al-Mawardi, *Al-Hawā al-Kabīr*, jilid 15, terj. Tim Penerjemah Al-Haramain (Jakarta: Pustaka Al-Haramain, 2016), 245–246.

<sup>38</sup> ILO Convention No. 173, Article 8.

Tekanan ini memperburuk situasi pekerja, penerapan *ijārah* dalam kepailitan menawarkan kerangka keadilan yang relevan. Al-Mawardi dalam *Al-Hawī al-Kabīr* menegaskan bahwa hakim harus memastikan upah pekerja dibayar dalam krisis keuangan, sejalan dengan fiqih Syafi'i, Maliki, dan Hanbali.<sup>39</sup> Di Malaysia, pengadilan syariat menerapkan *ijārah* untuk memprioritaskan klaim pekerja dalam kepailitan, sebuah model yang dapat diadopsi Indonesia. *Jurnal Islamic Economic Studies* menyoroti bahwa *ijārah* dapat melengkapi hukum positif melalui mediasi berbasis *maqāṣid syarī'ah*, seperti menjaga kemaslahatan pekerja.<sup>40</sup> Di Pemalang, rendahnya kesadaran tentang *ijārah* menyebabkan pekerja PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah tidak menuntut hak mereka. Penelitian fiqih modern menyarankan pembentukan dana sosial berbasis zakat atau waqaf untuk menjamin upah pekerja, sejalan dengan Putusan MK dan ILO.<sup>41</sup> Secara global, pendekatan berbasis keadilan Islam ini diakui relevan untuk mencegah ketimpangan sosial, sebagaimana diterapkan di negara seperti Norwegia dengan sistem jaminan upah.<sup>42</sup>

Prinsip *maqāṣid syarī'ah* dalam *ijārah* menempatkan perlindungan pekerja sebagai bagian dari menjaga harta (*ḥifẓ al-māl*) dan kehidupan (*ḥifẓ al-naḥs*). Ibnu Qudamah dalam *Al-Mughni* menegaskan bahwa negara harus turun tangan jika pengusaha gagal memenuhi kewajiban upah, sebuah prinsip yang selaras dengan Putusan MK dan ILO.<sup>43</sup> Di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, ketiadaan mekanisme seperti dana sosial atau mediasi syariat mencerminkan kegagalan menerapkan *ijārah*. Penelitian lokal menunjukkan bahwa pekerja di Pemalang membutuhkan sosialisasi hukum Islam dan positif untuk mengakses hak mereka.<sup>44</sup> Secara internasional, laporan ILO menyoroti pentingnya kebijakan

<sup>39</sup> Al-Mawardi, *Al-Hawī al-Kabīr*, jilid 15, terj. Tim Penerjemah Al-Haramain.

<sup>40</sup> Ahmad Hasan, "Ijarah as a Framework," 47.

<sup>41</sup> Fatima Al-Jaber, "Ijarah in Contemporary Islamic Jurisprudence," *Journal of Islamic Law and Culture* 15, no. 1 (2023): 67.

<sup>42</sup> Lena Eriksson, "Sweden's Wage Guarantee System," 212.

<sup>43</sup> Ibnu Qudamah, *al-Mughni*, jilid 5, terj. Tim Pustaka Azzam.; ILO Convention No. 173, Article 5.

<sup>44</sup> Siti Wulandari, "Literasi Hukum Pekerja," 32.

berbasis komunitas untuk melindungi pekerja, yang dapat diperkuat dengan *ijārah* melalui koperasi syariah atau waqaf untuk pekerja.<sup>45</sup>

Tirta, pejabat dinas tenaga kerja Pemalang, menyatakan, “*Kami ingin membantu pekerja PT Cahaya Timur Garmino, tetapi keterbatasan anggaran dan wewenang menghambat. Tidak ada program sosialisasi tentang hak pekerja menurut syariat, Putusan MK, atau standar internasional. Jika ada pelatihan tentang hukum Islam atau hukum positif, pekerja mungkin bisa menuntut hak mereka.*”

Kebijakan yang tidak memadai ini memperburuk dampak kepailitan, sebagaimana dibahas dalam studi lokal dan laporan ILO.<sup>46</sup> Literatur internasional menegaskan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang tidak sinkron dengan kebutuhan lokal gagal mengatasi krisis, sebuah masalah yang dapat diatasi dengan pendekatan *ijārah*.<sup>47</sup>

Kebijakan ketenagakerjaan pasca-kepailitan di negara berkembang sering kali tidak memadai. Laporan OECD dan ILO menunjukkan bahwa kurangnya jaring pengaman sosial, seperti dana pesangon atau pelatihan ulang, memperburuk kerentanan pekerja.<sup>48</sup> Di Pemalang, pelatihan kerja yang ditawarkan pemerintah daerah tidak relevan dengan kebutuhan pasar. Siti menambahkan,

“*Pelatihan hanya formalitas; tidak ada perusahaan tekstil lain di sini yang merekrut. Kami butuh bantuan nyata, seperti dana atau pekerjaan baru.*”

Ketidaksesuaian ini sejalan dengan temuan lokal dan laporan ILO.<sup>49</sup> Pendekatan berbasis *ijārah*, seperti koperasi pekerja atau dana sosial berbasis zakat, dapat menjadi solusi, selaras dengan semangat Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 dan ILO Convention No. 173 Article 7, yang mendorong perlindungan pekerja melalui kebijakan inovatif.<sup>50</sup>

Pemalang, sebagai pusat industri tekstil kecil, menghadapi tantangan struktural yang diperburuk oleh kepailitan. Data lokal menunjukkan bahwa 60%

<sup>45</sup> ILO, *The Socio-Economic Impacts*, 42.

<sup>46</sup> Bambang Santoso, “Kepailitan dan Dampak,” 52; ILO, *The Socio-Economic Impacts*, 42.

<sup>47</sup> Hugh Collins, *Labour Law*, 92.

<sup>48</sup> OECD, *OECD Employment Outlook 2023*, 95; ILO, *The Socio-Economic Impacts*, 42.

<sup>49</sup> Rudi Pratama, “Ketenagakerjaan di Daerah Industri: Tantangan Kebijakan Lokal,” *Jurnal Hukum Ekonomi* 12, no. 1 (2023): 34; ILO, *The Socio-Economic Impacts*, 44.

<sup>50</sup> Rudi Pratama, “Ketenagakerjaan di Daerah Industri,” 36; ILO Convention No. 173, Article 7.

pekerja tekstil adalah tulang punggung keluarga, sehingga PHK di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah meningkatkan risiko kemiskinan hingga 25% di komunitas sekitar.<sup>51</sup> *Ijārah* menawarkan solusi melalui prinsip *maṣlahah*, seperti pembentukan koperasi syariat untuk pekerja atau pelatihan berbasis kebutuhan pasar. Penelitian lokal menyarankan bahwa pemerintah daerah dapat bekerja sama dengan lembaga keagamaan untuk menyosialisasikan *ijārah*, meningkatkan literasi hukum, dan mendukung implementasi Putusan MK.<sup>52</sup> Secara global, model seperti *Fair Entitlements Guarantee* di Australia menunjukkan keberhasilan kebijakan berbasis komunitas, yang dapat diadaptasi dengan nilai *ijārah*.<sup>53</sup>

Dalam *ijārah*, akad pemanfaatan jasa dengan imbalan menekankan pembayaran upah segera setelah pekerjaan selesai. Ibnu Qosim Al-Ghazi dalam *Fath al-Qarib* melarang penundaan upah tanpa alasan syar'i, sementara Imam Nawawi dalam *Raudhatut Ṭalibīn* menegaskan bahwa pekerja berhak atas upah penuh meskipun pengusaha pailit, sejalan dengan Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 dan ILO Convention No. 173.<sup>54</sup> Studi modern, seperti dalam *Journal of Islamic Law*, menunjukkan bahwa *ijārah* dapat memperkuat perlindungan pekerja dalam kepailitan melalui mediasi syariat atau dana sosial berbasis waqaf.<sup>55</sup> Prinsip *maṣlahah* memungkinkan solusi seperti koperasi pekerja, yang mirip dengan jaminan upah di negara maju seperti Norwegia.<sup>56</sup> Di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, pelanggaran *ijārah* terlihat dari ketiadaan pesangon, yang juga bertentangan dengan Putusan MK dan standar ILO.<sup>57</sup> Secara internasional, pendekatan berbasis keadilan *ijārah* diakui relevan untuk reformasi hukum ketenagakerjaan.<sup>58</sup>

---

<sup>51</sup> Bambang Santoso, "Kepailitan dan Dampak," 54.

<sup>52</sup> Rudi Pratama, "Ketenagakerjaan di Daerah Industri," 38.

<sup>53</sup> James O'Connell, "Fair Entitlements Guarantee: Australia's Approach to Worker Protection in Insolvency," *International Labour Review* 160, no. 2 (2021): 120.

<sup>54</sup> Ibnu Qasim Al-Ghazi, *Fath al-Qarib*, Kitab al-Ijarah, 89; Imam Nawawi, *Raudhatut Thalibin* (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, 2000), Jilid 5, 123; ILO Convention No. 173, Article 5.

<sup>55</sup> Ali Rashed, "Sharia Courts and Worker Protection," 69.

<sup>56</sup> Lena Eriksson, "Sweden's Wage Guarantee System," 214.

<sup>57</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami*, 347.

<sup>58</sup> Fatima Al-Jaber, "Ijarah in Contemporary Islamic Jurisprudence," 69.

*Ijārah* menawarkan kerangka keadilan sosial yang relevan untuk kepailitan modern. Imam Malik dalam *Al-Muwatta'* dan Ibnu Qudamah dalam *Al-Mughni* menegaskan bahwa pekerja berhak atas upah penuh meskipun pengusaha pailit, sebuah prinsip yang selaras dengan Putusan MK dan ILO Convention No. 173 Article 5–6.<sup>59</sup> Di Pemalang, rendahnya literasi hukum Islam menghambat pekerja menuntut hak mereka. Penelitian fiqih modern menyarankan pembentukan badan mediasi syariat untuk mengawasi kepailitan, memastikan prioritas upah pekerja sesuai *ijārah* dan hukum positif.<sup>60</sup> Secara global, laporan ILO menyoroti pentingnya reformasi hukum untuk melindungi pekerja, yang dapat diperkuat dengan *ijārah* melalui pendekatan berbasis komunitas, seperti koperasi syariat atau dana waqaf untuk pekerja.<sup>61</sup> Di Malaysia, integrasi *ijārah* dalam hukum ketenagakerjaan telah meningkatkan perlindungan pekerja, sebuah model yang relevan untuk Indonesia.<sup>62</sup>

Dedi, pekerja PT Cahaya Timur Garmino, menyatakan, “Setelah PHK, saya jadi pedagang kaki lima dengan penghasilan tidak menentu. Jika syariat atau hukum negara benar-benar melindungi, kami seharusnya mendapat pesangon atau bantuan. Tidak ada yang menjelaskan hak kami, dan kami merasa putus asa.”

Rendahnya literasi hukum ini sejalan dengan temuan ILO bahwa akses terbatas ke informasi hukum adalah tantangan utama di negara berkembang.<sup>63</sup> *Ijārah* dapat mengatasi kebingungan ini melalui mediasi berbasis syariat, yang menurut Al-Mawardi harus melibatkan hakim atau otoritas untuk memastikan keadilan.<sup>64</sup> Penelitian lokal menegaskan bahwa sosialisasi hukum Islam dan positif di Pemalang dapat meningkatkan kesadaran pekerja tentang hak mereka.<sup>65</sup>

Ketidakpastian hukum dalam PHK di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah mencerminkan masalah sistemik.

---

<sup>59</sup> Malik ibn Anas, *Al-Muwatta'*, terj. Nasrullah.; Lihat juga Ibnu Qudamah, *al-Mughni*, jilid 5, terj. Tim Pustaka Azzam.

<sup>60</sup> Ahmad Hasan, “*Ijarah* as a Framework,” 47.

<sup>61</sup> ILO, *The Socio-Economic Impacts*, 50.

<sup>62</sup> Ali Rashed, “Sharia Courts and Worker Protection,” 70.

<sup>63</sup> Sarah Brooks, “Legal Literacy and Labour Rights in Developing Economies,” *Journal of Labour Economics* 40, no. 2 (2022): 234.

<sup>64</sup> Al-Mawardi, *Al-Hāwī al-Kabīr*, jilid 15, terj. Tim Penerjemah Al-Haramain.

<sup>65</sup> Siti Wulandari, “Literasi Hukum Pekerja,” 32.

Budi menambahkan, “*Kami tidak tahu cara menuntut pesangon yang dijamin syariat, Putusan MK, atau hukum internasional. Tidak ada yang membantu, dan kami hanya bisa pasrah.*”

Rendahnya literasi hukum Islam dan positif memperburuk ketidakadilan, sebuah masalah yang dapat diatasi dengan pendekatan *ijārah* melalui sosialisasi dan mediasi syariat.<sup>66</sup> Laporan ILO menegaskan bahwa akses terbatas ke informasi hukum adalah tantangan utama di negara berkembang, yang diperparah oleh kurangnya kebijakan berbasis komunitas.<sup>67</sup>

Pemerintah daerah kurang responsif dalam menangani dampak PHK.

Tirta menambahkan, “*Kami kekurangan sumber daya untuk sosialisasi hukum, termasuk ijārah atau Putusan MK. Jika ada dana untuk pelatihan hukum atau bantuan langsung, pekerja bisa lebih terlindungi*”.

Studi lokal dan laporan ILO menyoroti koordinasi buruk antara pemerintah pusat dan daerah sebagai masalah utama.<sup>68</sup> Literatur global menegaskan bahwa kebijakan berbasis komunitas, seperti koperasi pekerja atau dana sosial berbasis *ijārah*, efektif untuk melindungi pekerja.<sup>69</sup> *Ijārah* menawarkan solusi melalui pembentukan dana waqaf atau koperasi syariat untuk pekerja, sejalan dengan Putusan MK dan ILO.<sup>70</sup>

Urgensi penelitian ini terletak pada dampak PHK di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah terhadap kesejahteraan pekerja dan stabilitas sosial-ekonomi di Pemalang. Kelemahan perlindungan hukum, meskipun Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013, ILO Convention No. 173, dan *ijārah* mengutamakan upah pekerja, terlihat dari ketiadaan pesangon dan minimnya sosialisasi hukum.<sup>71</sup> Penelitian ini juga mengeksplorasi potensi *ijārah* dalam menciptakan solusi berbasis *maṣlahah*, untuk melindungi pekerja di daerah industri.<sup>72</sup>

<sup>66</sup> Sarah Brooks, “Legal Literacy,” 240.

<sup>67</sup> ILO, *The Socio-Economic Impacts*, 46.

<sup>68</sup> Rudi Pratama, “Ketenagakerjaan di Daerah Industri,” 34; ILO, *The Socio-Economic Impacts*, 50.

<sup>69</sup> Hugh Collins, *Labour Law*, 105.

<sup>70</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami*, 350.

<sup>71</sup> Maria Farida, “Implementasi Putusan MK,” 345; ILO Convention No. 173, Article 8.

<sup>72</sup> Ahmad Hasan, “*Ijarah* as a Framework,” 47.

## **B. Rumusan Masalah**

Mempertimbangkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses Pemutusan Hubungan Kerja di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah akibat kepailitan?
2. Bagaimana pemutusan hubungan kerja akibat pailit di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah perspektif *ijārah*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Identifikasi tujuan yang hendak dicapai dalam suatu penelitian adalah sangat penting mengingat tujuan penelitian dengan manfaat yang akan diperoleh dari penelitian sangat erat hubungannya. Oleh sebab itu, tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan proses PHK di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah akibat kepailitan.
2. Untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja karena pailit di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah perspektif *Ijārah*.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, baik secara teoritis maupun secara praktis adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya bahan pengembangan diskusi serta memperkaya khazanah keilmuan mengenai *ijārah* dalam konteks kepailitan dan memperluas wawasan interdisipliner tentang hukum Islam dan positif dalam ketenagakerjaan.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rujukan, masukan atau referensi guna mendorong penguatan pengasawan serta kebijakan sosialisasi oleh dinas tenaga kerja dan edukasi pekerja tentang hak upah. Diharapkan dapat

memberikan kontribusi dan manfaat positif untuk pengembangan kajian tentang *ijārah* dalam konteks hukum ketenagakerjaan dan kepailitan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini ditulis terdiri dari 5 (lima) bab yang disusun berdasarkan urutan hirarki dalam penulisan. Semua bab memiliki karakteristik antara satu dengan yang lainnya. Berikut diuraikan keterkaitan antar bab sehingga penulisan tesis ini menjadi satu kesatuan yang utuh, antara lain:

Bab pertama merupakan “Pendahuluan” untuk memberikan gambaran secara umum penulisan ini, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah “Tinjauan Umum”, bab ini menguraikan tentang konsep pemutusan hubungan kerja, konsep kepailitan, dan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh perusahaan pailit serta hasil penelitian yang relevan, guna menentukan dasar teori supaya memperoleh argumen yang kuat.

Bab ketiga merupakan “Metode Penelitian”, untuk menuntun secara teknis penulis melakukan penelitian. Dalam bab ini terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, Teknik analisis data.

Bab keempat “Hasil Penelitian dan Pembahasan” yang berisikan deskripsi jawaban dari rumusan masalah yang terbagi menjadi sub-sub berupa deskripsi proses pemutusan hubungan kerja di PT Cahaya Timur garmino Pemalang Jawa Tengah serta pemutusan hubungan kerja karena pailit yang terjadi pada PT Cahaya Timur Garmindo Pemalang Jawa Tengah perspektif hukum ekonomi syariah.

Bab kelima “Penutup”, merupakan bab terakhir yang berisi simpulan hasil penelitian dan rekomendasi yang bersifat konstruktif terhadap isu hukum yang telah diuraikan pada pembahasan yang ada pada bab sebelumnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN KEPAILITAN**

#### **A. Pemutusan Hubungan Kerja**

##### **1. Sejarah Tenaga Kerja di Indonesia**

Sejarah tenaga kerja di Indonesia mencerminkan transformasi kompleks yang dipengaruhi oleh dinamika sosial, ekonomi, dan politik, mulai dari sistem gotong royong yang berbasis komunitas pada masa pra-kolonial, eksploitasi sistematis selama penjajahan, industrialisasi penuh tantangan pasca-kemerdekaan, hingga isu modern seperti dominasi sektor informal, migrasi tenaga kerja global, dan regulasi ketenagakerjaan yang sering kontroversial. Dari sistem kerja komunal yang egaliter, tenaga kerja Indonesia menghadapi kerja paksa kolonial, tekanan industrialisasi Orde Baru, dan tantangan reformasi pasca-1998 seperti perlindungan pekerja dan ketidaksesuaian keterampilan.<sup>73</sup>

Regulasi seperti UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 18/2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dan UU No. 6/2023 tentang Cipta Kerja melengkapi sejarah ini, meskipun sering menuai kritik karena dianggap kurang melindungi pekerja. Penelitian akademik menunjukkan bahwa sektor informal menyerap 60% tenaga kerja, migrasi tenaga kerja menyumbang devisa signifikan, dan ketidaksesuaian keterampilan menghambat penyerapan tenaga kerja lokal.

##### **a. Zaman Pra-Kolonial (Sebelum Abad 16)**

Pada masa kerajaan seperti Sriwijaya (abad 7–13) dan Majapahit (abad 13–16), tenaga kerja di Indonesia diatur melalui sistem gotong royong yang berpusat pada solidaritas komunitas. Petani, nelayan, pengrajin, dan pekerja konstruksi bekerja untuk memenuhi kebutuhan lokal, seperti panen padi, pembuatan perahu, atau pembangunan candi seperti Borobudur dan Prambanan. Anthony Reid menjelaskan bahwa pekerja memiliki otonomi

---

<sup>73</sup> Asri Husin, *Manajemen Sumber Daya*, 31.

relatif atas tanah dan hasil kerja mereka, dengan hubungan kerja berbasis ikatan sosial dan kewajiban kepada raja atau bangsawan, bukan nilai pasar.<sup>74</sup> Produksi seperti tenun kain oleh pengrajin Jawa tidak hanya untuk kebutuhan praktis, tetapi juga sebagai ekspresi budaya dan identitas komunitas, sebagaimana dicatat oleh Andrea Komlosy.<sup>75</sup>

Pembangunan candi melibatkan ribuan pekerja yang bekerja secara kolektif, didorong oleh nilai keagamaan dan sosial, bukan paksaan formal. Namun, hierarki sosial menempatkan petani dan pekerja kelas bawah dalam posisi rentan, dengan kewajiban upeti yang membebani, terutama di kerajaan maritim seperti Sriwijaya. Perdagangan regional di pelabuhan seperti Sunda Kelapa melibatkan pekerja pelabuhan dan pengrajin kapal, yang bekerja dalam sistem barter atau upeti, mencerminkan ekonomi non-moneter. Kurangnya dokumentasi tertulis membuat analisis mendalam sulit, tetapi sistem ini mendukung stabilitas komunitas dengan minim eksploitasi ekonomi.<sup>76</sup>

b. Zaman Kolonial (Abad 17–1945)

Kedatangan kolonisasi Eropa, terutama Belanda pada abad ke-17, mengubah tenaga kerja menjadi alat eksploitasi ekonomi untuk kepentingan kolonial. Sistem *cultuurstelsel* (1830–1870) di Jawa memaksa petani menanam komoditas ekspor seperti kopi, gula, nila, dan teh, dengan kuota ketat yang ditetapkan oleh pemerintah kolonial. Anne Booth menyoroti bahwa petani kehilangan lahan untuk tanaman pangan, menghadapi kelaparan dan kemiskinan, sementara Belanda meraup keuntungan besar, dengan ekspor kopi mencapai ribuan ton per tahun.<sup>77</sup> Buruh perkebunan di Sumatra dan Jawa bekerja dalam kondisi berbahaya, dengan upah rendah dan risiko kematian tinggi akibat penyakit tropis atau kecelakaan kerja, sebagaimana

---

<sup>74</sup> Anthony Reid, *Southeast Asia in the Age of Commerce, 1450–1680: The Lands Below the Winds* (New Haven: Yale University Press, 1988), 129.

<sup>75</sup> Andrea Komlosy, *Work: The Last 1,000 Years*, trans. Jacob K. Watson and Loren Balhorn (London: Verso, 2018), 34.

<sup>76</sup> Anthony Reid, *Southeast Asia*, 133.

<sup>77</sup> Anne Booth, *The Indonesian Economy in the Nineteenth and Twentieth Centuries: A History of Missed Opportunities* (Basingstoke: Macmillan, 1998), 32.

didokumentasikan oleh Jan Breman.<sup>78</sup> Pada 1890, Belanda mengirim 32.986 pekerja kontrak Jawa ke Suriname untuk menggantikan budak Afrika yang dibebaskan pada 1863, didorong oleh kemiskinan pasca-letusan Gunung Merapi dan kepadatan penduduk di Jawa.

Sistem perhambaan (*bediende*) menggantikan perbudakan formal, dengan pekerja dikategorikan sebagai pegawai pemerintahan (*ambtenaar*), buruh perkebunan, atau pekerja lepas tanpa kontrak tertulis, di mana upah ditentukan sepihak. Resistensi terhadap eksploitasi muncul, seperti Perang Jawa (1825–1830) yang dipimpin Pangeran Diponegoro, sebagai reaksi terhadap kerja paksa dan pajak berat.<sup>79</sup> Selama pendudukan Inggris (1811–1816), Thomas Stamford Raffles mencoba menghapus perbudakan melalui Java Benevolent Institution, tetapi Belanda mengembalikan sistem eksploitatif setelahnya. Pekerja pelabuhan dan pengrajin di Batavia dipaksa mendukung infrastruktur kolonial, seperti pembangunan pelabuhan, dengan kondisi kerja yang keras. Eksploitasi ini menciptakan ketidakadilan struktural, dengan pekerja lokal kehilangan otonomi.<sup>80</sup>

c. Pasca-Kemerdekaan (1945–1966)

Pasca-proklamasi kemerdekaan pada 17 Agustus 1945, struktur tenaga kerja mewarisi sistem kolonial, dengan pegawai negeri, personel militer, karyawan BUMN, dan pekerja lepas sebagai kategori utama. Upaya industrialisasi awal, terutama di sektor tekstil di Bandung, terhambat oleh ketidakstabilan politik akibat Agresi Militer Belanda (1947–1949), pemberontakan seperti PKI Madiun, dan infrastruktur yang rusak akibat perang. Richard Robison mencatat bahwa upah rendah, kerusakan mesin, dan inflasi tinggi menghambat produktivitas, dengan banyak pekerja bergantung pada ekonomi subsisten.<sup>81</sup> Penempatan tenaga kerja migran (TKI) bersifat informal, terutama ke Malaysia dan Arab Saudi melalui jaringan kekerabatan

---

<sup>78</sup> Jan Breman, *Taming the Coolie Beast: Plantation Society and the Colonial Order in Southeast Asia* (Delhi: Oxford University Press, 1989), 45.

<sup>79</sup> Anne Booth, *Indonesian Economy*, 33.

<sup>80</sup> Jan Breman, *Taming the Coolie Beast*, 48.

<sup>81</sup> Richard Robison, *Indonesia: The Rise of Capital* (Sydney: Allen & Unwin, 1986), 23.

atau koneksi haji/umrah, tanpa regulasi formal yang kuat. Pembentukan Kementerian Perburuhan pada 1947 melalui PP No. 3/1947 menjadi langkah awal untuk mengatur tenaga kerja, tetapi krisis ekonomi dan politik membatasi implementasinya. Gerakan buruh, seperti Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI) yang berafiliasi dengan PKI, menuntut upah lebih baik dan nasionalisasi perusahaan asing, tetapi sering ditekan, terutama selama Demokrasi Terpimpin (1959–1966). Program transmigrasi untuk mengurangi kepadatan penduduk di Jawa ke Sumatra dan Kalimantan sering gagal karena lahan tidak produktif dan konflik dengan penduduk lokal. Ketidakstabilan politik membuat hak pekerja sulit ditegakkan, dengan banyak pekerja tetap dalam kondisi prekariat.<sup>82</sup>

d. Orde Baru (1966–1998):

Era Orde Baru ditandai dengan industrialisasi massal yang didorong oleh investasi asing, terutama di sektor tekstil, pakaian, alas kaki, dan elektronik. Kawasan industri seperti Jababeka, Cikarang, dan Batam menjadi pusat produksi, dengan pekerja perempuan mendominasi, bekerja hingga 12–16 jam sehari dengan upah rendah, sering di bawah upah minimum regional. Vedi Hadiz menjelaskan bahwa pemerintah menekan hak pekerja, melarang serikat buruh independen, dan hanya mengizinkan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang dikontrol negara, sehingga pemogokan sering diredam dengan kekerasan.<sup>83</sup>

Penempatan TKI disistematisasi melalui Peraturan Pemerintah No. 4/1970, dengan program AKAD dan AKAN untuk mengirim pekerja ke Timur Tengah (terutama Arab Saudi) dan Asia Pasifik (Malaysia, Singapura). Remitansi TKI, mencapai miliaran dolar, menjadi pilar ekonomi.<sup>84</sup> Struktur kelembagaan berkembang, dari Pusat AKAN (1986) hingga Badan Koordinasi Penempatan dan Perlindungan TKI (BKPTKI) pada 1999.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup> Richard Robison, *Indonesia: The Rise of Capital*, 28.

<sup>83</sup> Vedi R. Hadiz, *Workers and the State in New Order Indonesia* (London: Routledge, 1997), 54.

<sup>84</sup> Vedi R. Hadiz, *Workers and the State*, 55.

<sup>85</sup> Andrea Komlosy, *Work: The Last*, 89.

Namun, pekerja migran di sektor domestik sering menghadapi eksploitasi, seperti upah tertunda, kekerasan fisik, atau penahanan paspor.<sup>86</sup> Industrialisasi meningkatkan urbanisasi, dengan pekerja desa bermigrasi ke kota seperti Jakarta dan Surabaya, tetapi sering terjebak dalam pekerjaan informal seperti pedagang kaki lima atau sopir ojek.<sup>87</sup> Program transmigrasi diperluas, tetapi sering gagal karena kurangnya infrastruktur di wilayah tujuan.<sup>88</sup>

e. Pasca-Reformasi (1998–Sekarang):

Reformasi 1998 membuka ruang demokrasi, memungkinkan serikat buruh independen melalui UU No. 21/2000. Namun, sektor informal menyerap 60% tenaga kerja, termasuk pedagang kaki lima, petani subsisten, dan pengemudi ojek online, dengan perlindungan sosial minim. Edward Aspinall mencatat bahwa UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur upah minimum dan jam kerja maksimal (40 jam/minggu), tetapi implementasinya lemah di sektor informal. UU No. 18/2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memperkuat regulasi TKI, dengan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) pada 2019 fokus pada penempatan profesional dan pemberantasan sindikat non-prosedural.<sup>89</sup>

UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja, yang dikoreksi oleh UU No. 6/2023, memicu protes karena mengurangi pesangon, memperpanjang kontrak kerja sementara, dan memberikan fleksibilitas jam kerja.<sup>90</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi pada Oktober 2024 meminta pemisahan regulasi ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja, menyusul gugatan serikat pekerja seperti FSPMI dan KSPI. Tantangan modern meliputi ketidaksesuaian keterampilan, dengan hanya 20% dari 1,2 juta lowongan kerja diisi pekerja

<sup>86</sup> Vedi R. Hadiz, *Workers and the State*, 56.

<sup>87</sup> Andrea Komlosy, *Work: The Last*, 90.

<sup>88</sup> Richard Robison, *Indonesia: The Rise of Capital*, 29.

<sup>89</sup> Edward Aspinall, "Labour and Politics in Indonesia: From Reformasi to the Omnibus Law," *Journal of Contemporary Asia* 51, no. 1 (2021): 17.

<sup>90</sup> Sugeng Santoso, "Perubahan Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," *Jatiswara* 39, no. 2 (2024): 162.

lokal pada 2023, dan tingkat pengangguran 5,32%. Sekitar 3,5 juta PMI bekerja di sektor domestik dan konstruksi, menghadapi risiko eksploitasi.<sup>91</sup> Sektor informal tetap menjadi tantangan, dengan pekerja seperti pengemudi ojek online menghadapi ketidakpastian pendapatan.<sup>92</sup>

## 2. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah konsep fundamental dalam ekonomi, ketenagakerjaan, dan pembangunan, yang merujuk pada individu atau kelompok yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Konsep ini memiliki makna yang bervariasi tergantung pada konteks hukum, ekonomi, sosiologi, ideologi, dan agama. Definisi tenaga kerja tidak hanya mencerminkan aspek teknis seperti kemampuan kerja, tetapi juga mencakup dimensi sosial, etika, dan ideologis yang memengaruhi hubungan kerja dalam masyarakat. Berikut adalah pengertian tenaga kerja menurut peraturan perundang-undangan Indonesia, ahli Indonesia, ahli internasional, *International Labour Organization (ILO)*, perspektif sosialis-komunis, perspektif kapitalis, dan perspektif Islam, untuk memberikan pemahaman yang komprehensif.

### a. Peraturan Perundang-undangan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>93</sup> Definisi ini mencakup penduduk dalam usia kerja (umumnya 15-64 tahun menurut standar BPS), baik yang sudah bekerja (pekerja formal, informal, atau wiraswasta) maupun yang sedang mencari pekerjaan (pengangguran terbuka). UU ini menjadi landasan hukum utama dalam hubungan industrial di Indonesia, mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja, termasuk perlindungan terhadap diskriminasi dan eksploitasi. Misalnya, Pasal

<sup>91</sup> Edward Aspinall, "Labour and Politics," 17.

<sup>92</sup> Andrea Komlosy, *Work: The Last*, 91.

<sup>93</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (2)* (Jakarta: Sekretariat Negara, 2003).

5 UU No. 13/2003 menjamin hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, atau etnis.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, memperkuat definisi tenaga kerja dengan mengatur aspek pengupahan. Pasal 41 ayat (2) PP ini menetapkan bahwa upah minimum berlaku untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun, sementara pekerja dengan masa kerja lebih lama mendapatkan upah berdasarkan kesepakatan bipartit.<sup>94</sup> Revisi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 memperbarui formula penghitungan upah minimum dengan mempertimbangkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan peran dewan pengupahan daerah, tanpa mengubah definisi dasar tenaga kerja dari UU No. 13/2003.<sup>95</sup> Peraturan ini mencerminkan komitmen pemerintah untuk memastikan upah yang layak bagi tenaga kerja, sejalan dengan prinsip keadilan sosial dalam Pancasila. Dalam praktik, definisi ini diterapkan dalam kebijakan seperti penetapan upah minimum provinsi (UMP) dan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja, yang relevan di sektor formal seperti manufaktur dan informal seperti pedagang kaki lima.

b. Ahli Indonesia

Dumairy: Dalam bukunya *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Dumairy mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja yang dipilih untuk mencerminkan kenyataan sebanyak mungkin, menekankan representasi populasi yang mampu bekerja.<sup>96</sup> Definisi ini berfokus pada aspek demografis, di mana tenaga kerja mencakup individu yang memiliki potensi produktif, baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja. Dalam konteks Indonesia, definisi ini relevan untuk analisis pasar tenaga kerja, seperti menghitung tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) oleh BPS.

<sup>94</sup> Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 41 ayat (2)* (Jakarta: Sekretariat Negara, 2021).

<sup>95</sup> Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan* (Jakarta: Sekretariat Negara, 2023).

<sup>96</sup> Dumairy, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996), 15.

Payaman J. Simanjuntak: Menurut Simanjuntak dalam *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan, atau melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga, dengan fokus pada usia produktif (15-64 tahun).<sup>97</sup> Definisi ini luas, mencakup kelompok yang tidak aktif secara ekonomi (seperti pelajar atau ibu rumah tangga), yang mencerminkan realitas sosial di Indonesia di mana banyak individu dalam usia produktif terlibat dalam aktivitas non-ekonomi.

Alam S.: Alam S. mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk berusia 15 tahun ke atas di negara berkembang seperti Indonesia, dan 15-64 tahun di negara maju, sesuai standar BPS dan ILO.<sup>98</sup> Definisi ini menyoroti perbedaan batas usia kerja antara negara berkembang dan maju, yang dipengaruhi oleh faktor seperti harapan hidup dan struktur ekonomi. Contohnya, di Indonesia, pekerja anak di bawah 15 tahun sering ditemukan di sektor informal, meskipun dilarang oleh UU No. 13/2003.

Sumitro Djojohadikusumo: Dalam *Dasar-Dasar Teori Ekonomi*, Sumitro mendefinisikan tenaga kerja sebagai semua orang yang mau dan mampu bekerja, termasuk pengangguran yang terpaksa tidak bekerja karena kurangnya kesempatan kerja.<sup>99</sup> Definisi ini relevan dalam konteks Indonesia pasca-kemerdekaan, di mana pengangguran menjadi isu besar akibat keterbatasan lapangan kerja formal.

Sumarsono: Menurut Sumarsono dalam *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, baik untuk diri sendiri maupun orang lain, menekankan kemauan dan kemampuan sebagai elemen kunci.<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001), 12.

<sup>98</sup> Alam S., "Konsep Tenaga Kerja dalam Pembangunan Ekonomi," *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 8, no. 1 (2003): 25–34.

<sup>99</sup> Sumitro Djojohadikusumo, *Dasar-Dasar Teori Ekonomi* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1987), 102.

<sup>100</sup> Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 18.

Definisi ini diterapkan dalam analisis manajemen sumber daya manusia, seperti perekrutan dan pelatihan pekerja di sektor industri.

c. *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*

*Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*, tenaga kerja adalah populasi aktif yang mencakup semua individu yang bekerja (termasuk sipil dan militer) atau menganggur tetapi aktif mencari pekerjaan.<sup>101</sup> Definisi ini digunakan untuk analisis pasar tenaga kerja global, seperti dalam laporan *OECD Employment Outlook*, yang mengukur tingkat pengangguran dan partisipasi tenaga kerja di negara-negara anggota. Contohnya, OECD menggunakan definisi ini untuk membandingkan tingkat partisipasi tenaga kerja antara negara maju seperti Jepang dan negara berkembang seperti Indonesia. Definisi ini menekankan pentingnya data statistik untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, seperti program pelatihan kerja atau subsidi pengangguran.

d. *International Labour Organization (ILO)*

Menurut ILO, tenaga kerja adalah individu berusia 15 tahun ke atas yang terlibat dalam pekerjaan untuk bayaran atau keuntungan, atau yang tidak bekerja tetapi aktif mencari pekerjaan dan tersedia untuk bekerja. Definisi ini mencakup pekerja formal (misalnya, karyawan perusahaan), informal (seperti pedagang pasar), wiraswasta, dan pengangguran yang siap bekerja, sebagaimana diatur dalam *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization* dari *19th International Conference of Labour Statisticians (ICLS)* tahun 2013.<sup>102</sup> ILO menggunakan definisi ini untuk menyusun indikator global, seperti tingkat pengangguran dan pekerjaan rentan, yang membantu negara-negara merancang kebijakan ketenagakerjaan. Di Indonesia, definisi ILO diterapkan oleh BPS dalam

---

<sup>101</sup> OECD, *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis* (Paris: OECD Publishing, 2020), 45.

<sup>102</sup> International Labour Organization, “Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization,” *19th International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, 2013, 7–8.

Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) untuk mengukur jumlah angkatan kerja dan pengangguran terbuka.

e. Sosialis-Komunis (Karl Marx dan Friedrich Engels)

Menurut Karl Marx dan Friedrich Engels, tenaga kerja dalam perspektif sosialis-komunis adalah kelompok pekerja (proletariat) yang dalam sistem kapitalis terpaksa menjual tenaganya kepada kapitalis karena tidak memiliki akses ke alat produksi, seperti tanah atau modal. Dalam *Capital: A Critique of Political Economy*, Marx menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah komoditas yang menghasilkan nilai lebih (*surplus value*), yang menjadi sumber keuntungan kapitalis melalui eksploitasi.<sup>103</sup> Dalam sistem sosialis, tenaga kerja mencakup semua warga yang berhak dan berkewajiban bekerja di alat produksi yang dimiliki secara kolektif, seperti di koperasi atau perusahaan negara. Dalam visi komunisme, sebagaimana diuraikan Engels dalam *The Principles of Communism*, tenaga kerja meliputi semua anggota masyarakat yang berkontribusi untuk kepentingan kolektif, menghapuskan kelas sosial dan mendistribusikan hasil kerja secara merata.<sup>104</sup> Contohnya, dalam sistem komunis seperti Uni Soviet pada abad ke-20, tenaga kerja diorganisir melalui rencana ekonomi terpusat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, bukan keuntungan individu. Perspektif ini relevan untuk memahami gerakan buruh yang menuntut keadilan sosial, seperti serikat pekerja di Indonesia yang menentang eksploitasi di sektor industri.

f. Perspektif Kapitalis (Adam Smith)

Menurut Adam Smith, tokoh ekonomi kapitalis, tenaga kerja adalah pasokan individu yang tersedia untuk dipekerjakan dalam pasar tenaga kerja, mencakup pekerja yang sudah bekerja (formal, informal, wiraswasta) dan pengangguran yang aktif mencari pekerjaan. Dalam *The Wealth of Nations*, Smith memandang tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi utama bersama modal dan tanah, yang diperdagangkan di pasar untuk menghasilkan

---

<sup>103</sup> Karl Marx, *Capital: A Critique of Political Economy, Volume 1*, trans. Ben Fowkes (London: Penguin Classics, 1990), 270–272.

<sup>104</sup> Friedrich Engels, *The Principles of Communism*, trans. Paul Sweezy (New York: Monthly Review Press, 1964), 10–12.

kekayaan.<sup>105</sup> Harga tenaga kerja (upah) ditentukan oleh hukum penawaran dan permintaan, di mana surplus tenaga kerja dapat menekan upah, sementara kekurangan tenaga kerja dapat meningkatkannya. Contohnya, di pasar tenaga kerja modern seperti di Amerika Serikat, tingkat pengangguran rendah mendorong kenaikan upah di sektor teknologi. Perspektif ini memengaruhi kebijakan ekonomi liberal, seperti deregulasi pasar tenaga kerja di Indonesia melalui UU Cipta Kerja, yang bertujuan meningkatkan fleksibilitas perekrutan.

g. Perspektif Feminis (Naila Kabeer)

Menurut Naila Kabeer, seorang ekonom feminis, dalam bukunya *Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millennium Development Goals*, tenaga kerja perempuan didefinisikan sebagai individu yang berkontribusi pada ekonomi melalui pekerjaan produktif, baik di sektor formal maupun informal, sambil menghadapi hambatan sistemik seperti diskriminasi gender, kesenjangan upah, dan beban kerja domestik yang tidak diakui.<sup>106</sup> Kabeer menekankan bahwa tenaga kerja perempuan sering kali tidak terlihat dalam statistik resmi karena banyak yang bekerja di sektor informal atau melakukan pekerjaan rumah tangga tanpa upah. Dalam konteks Indonesia, perspektif ini relevan untuk memahami rendahnya tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan (53,1% pada 2023 menurut BPS) dibandingkan laki-laki (82,4%). Contohnya, perempuan di sektor UMKM, seperti pedagang pasar atau pengrajin, sering kali tidak mendapatkan akses ke kredit atau pelatihan yang setara dengan laki-laki. Perspektif feminis mendorong kebijakan seperti kuota gender dalam pelatihan kerja, cuti hamil yang memadai (diatur dalam UU No. 13/2003), dan program pemberdayaan perempuan, seperti Kartu Prakerja yang menargetkan pekerja perempuan. Perspektif ini juga menyoroti perlunya perlindungan terhadap pelecehan di

---

<sup>105</sup> Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (London: W. Strahan and T. Cadell, 1776), 47–50.

<sup>106</sup> Naila Kabeer, *Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millennium Development Goals* (London: Commonwealth Secretariat, 2003), 85-90.

tempat kerja, yang masih menjadi isu di sektor formal seperti perkantoran dan manufaktur.

#### h. Perspektif Islam

*Ijārah* adalah salah satu akad penting dalam fiqih muamalah yang mengatur hubungan sewa jasa atau tenaga kerja, terutama dalam konteks hubungan kerja. Dalam hukum ekonomi syariah, *ijārah* tidak hanya bersifat transaksional tetapi juga mencerminkan nilai-nilai keadilan, transparansi, dan kemaslahatan, menjadikan kerja sebagai ibadah dan sarana mencapai keberkahan. Terminasi akad *ijārah*, yaitu penghentian kontrak sewa jasa, merupakan aspek penting yang harus mematuhi prinsip-prinsip syariah untuk memastikan perlindungan bagi pekerja (*'ajir*) dan pemberi kerja (*musta'jir*).

Sebagaimana halnya akad jual beli, akad *ijārah* merupakan bagian dari akad bernama (*al-uqūd al-mussamma*) yang secara khusus sangat diperhatikan hukumnya oleh syariat Islam dari sisi sifat akadnya. Akad *ijārah* berbeda dengan akad jual beli karena sifatnya yang temporal, sedangkan jual beli bersifat permanen karena pengaruhnya dapat memindahkan kepemilikan suatu barang.<sup>107</sup>

Secara etimologis, *ijārah* berakar dari kata "*ajara*" yang berarti mempekerjakan, memberi upah dan menyewakan. Abdurrahman al-Jaziri mengatakan bahwa *ijārah* menurut bahasa merupakan masdar sima'i dari "*ajara*" sewazan dengan dharaba dan fa'ala, sedangkan mudhari-nya adalah "*ya'jiru*" yang bermakna imbalan.<sup>108</sup> Ada yang menerjemahkan, *ijārah* sebagai jual beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang. Oleh karena itu, Ali Fikri mengartikan *al-ijārah* menurut bahasa sebagai sewa-menyewa atau jual beli manfaat.<sup>109</sup>

Secara terminologis, ada perbedaan di antara para ulama dalam mendefinisikan *ijārah*. Ahli hukum dari kalangan ulama Hanafiyah

<sup>107</sup> Wahbah al-Zuhaili, *Ai-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu* (Damaskus: Dar al-Fikr, tt), 385.

<sup>108</sup> Abdurrahman al-Jaziri, *Kitabul Fiqh 'Ala Mazabil al-Arba'ah* (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), Juz III, 9.

<sup>109</sup> Ali Fikri, *Al-Muamalat al-Maddiyah* (Mesir; Mushthofa al-Bab al-Halabi 1358 H), 85.

mendefinisikan *ijārah* dengan “akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti ‘*‘aqd ‘alā al-manāfi‘ bi ‘iwaḍ.*”<sup>110</sup> Adapun dari kalangan ulama Syafi’iyah mendefinisikan dengan “akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.”<sup>111</sup> Sementara itu, ulama Malikiyah mendefinisikan dengan “menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti” .<sup>112</sup> *tamlīk manāfi‘ shay’in mubāḥin muddatan ma‘lūmatan bi ‘iwaḍin* Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli dari berbagai mazhab tersebut, dapat disimpulkan substansi *ijārah* adalah pemanfaatan sesuatu yang mubah dalam rentang waktu tertentu dengan imbalan atau pengganti.

Definisi yuridis tentang *ijārah* sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Perbankan Syariah. Dalam Penjelasan terhadap Pasal 19 ayat (1) UU Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, akad *ijārah* adalah “akad penyediaan dana dalam rangka memindahkan hak guna atau manfaat dari suatu barang atau jasa berdasarkan transaksi sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.” Dalam istilah fiqih, *ijārah* adalah akad untuk memperoleh manfaat dari jasa atau aset dengan imbalan upah (*‘ujrah*) yang disepakati. Dalam konteks tenaga kerja, *ijārah* merujuk pada kontrak antara pekerja (*‘ajir*) yang menyediakan jasa dan pemberi kerja (*musta’jir*) yang membayar upah atas jasa tersebut.<sup>113</sup> Masuk konteks ketenagakerjaan disebut dengan *Ijārah ‘ala al-a’ māl*: Sewa jasa atau tenaga kerja, seperti pekerja harian, karyawan tetap, atau konsultan.

Menurut Muhammad Baqir Ash-Shadr, dalam bukunya *Iqtisaduna (Our Economics)*, tenaga kerja didefinisikan sebagai aktivitas manusia, baik jasmani maupun rohani, yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa

<sup>110</sup> Abdurahman al-Jaziri, *al-Fiqh ala Mazabib al-Arba’ah*, 319.

<sup>111</sup> Taqiuddin Abu Bakar bin Muhammad, *Kifayah al-Akhyar* (Surabaya: Dar al-‘Ilmi, t.t), 249.

<sup>112</sup> Ali Fikri, *Al-Muamalat al-Maddiyah*, 87.

<sup>113</sup> Malik bin Anas, *Al-Muwatta’*, vol. 2, bab 31 (Kairo: Dar al-Hadith, 1993), 1057, diakses melalui <https://www.alukah.net/sharia/0/1057/>.

yang halal sesuai dengan prinsip syariah.<sup>114</sup> Ash-Shadr menekankan bahwa tenaga kerja dalam Islam harus bertujuan untuk mencari rezeki yang halal, menjaga martabat manusia, dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat. Pekerjaan harus bebas dari eksploitasi, penipuan, atau praktik yang dilarang syariah, seperti riba, perjudian, atau perdagangan barang haram. Islam juga mengutamakan keadilan dalam hubungan kerja, di mana pekerja berhak atas upah yang adil dan dibayarkan tepat waktu, sebagaimana didukung oleh hadis Nabi Muhammad SAW: “Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.” Dalam konteks Indonesia, prinsip ini diterapkan dalam praktik bisnis syariah, seperti di bank syariah atau koperasi berbasis Islam, yang menekankan kontrak kerja yang adil dan bebas riba. Perspektif Islam juga mendorong pekerja untuk menjalankan tugas dengan ikhlas dan profesional, sejalan dengan konsep ihsan (keunggulan dalam kerja).

i. Opini Penulis

Konsep tenaga kerja mencakup pekerja formal (misalnya, karyawan perusahaan), informal (seperti pedagang kaki lima), dan pengangguran yang aktif mencari pekerjaan. Variasi definisi mencerminkan keragaman konteks nasional, ideologi, dan hukum. Di Indonesia, UU No. 13/2003 dan peraturan turunannya seperti PP No. 36/2021 dan PP No. 51/2023 menekankan kemampuan kerja, hak pekerja, dan upah layak, yang relevan dalam kebijakan seperti UMP dan pelatihan vokasi. ILO dan perspektif kapitalis berfokus pada partisipasi pasar, yang mendukung analisis statistik seperti TPAK dan tingkat pengangguran. Perspektif sosialis-komunis menyoroti eksploitasi dalam sistem kapitalis dan mengusulkan kerja kolektif, yang relevan untuk gerakan buruh di Indonesia. Perspektif Islam menekankan etika dan keadilan, yang diterapkan dalam bisnis syariah dan kontrak kerja berbasis syariah.

Secara historis, konsep tenaga kerja telah berkembang seiring perubahan sistem ekonomi dan sosial. Pada masa kolonial di Indonesia, tenaga kerja sering dikaitkan dengan kerja paksa (seperti rodi di bawah

---

<sup>114</sup> Muhammad Baqir *Ash-Shadr*, *Iqtisaduna* (Beirut: Dar al-Ta'aruf, 1982), 145–148.

Belanda), sementara pasca-kemerdekaan, fokus beralih ke pembangunan ekonomi nasional melalui industrialisasi dan pelatihan tenaga kerja. Dalam konteks global, revolusi industri memperkenalkan tenaga kerja berbasis mesin, sementara era digital saat ini menuntut keterampilan teknologi tinggi, seperti pemrograman dan analisis data. Di Indonesia, tantangan seperti pengangguran terbuka (7,86 juta orang pada 2023 menurut BPS) dan pekerjaan informal (59,1% dari total tenaga kerja) menunjukkan perlunya kebijakan yang inklusif.

Perbandingan perspektif menunjukkan bahwa pendekatan hukum, Islam dan feminis lebih menekankan keadilan sosial dan kesetaraan, sementara kapitalis dan ILO berfokus pada efisiensi pasar. Perspektif sosialis-komunis memberikan kritik terhadap eksploitasi, yang relevan untuk advokasi hak pekerja. Kombinasi perspektif ini dapat membantu merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang seimbang, seperti mengintegrasikan prinsip syariah dalam pengupahan dan memperkuat pelatihan kerja untuk mengurangi pengangguran.

Definisi tenaga kerja mencerminkan keragaman perspektif hukum, akademis, organisasi internasional, dan ideologi. UU No. 13/2003, PP No. 36/2021, dan PP No. 51/2023 di Indonesia menekankan kemampuan kerja, hak pekerja, dan upah layak. Ahli Indonesia menyoroti usia produktif dan kemauan, OECD dan ILO berfokus pada partisipasi pasar, Marx dan Engels menyoroti eksploitasi dan kolektivitas, Adam Smith memandang tenaga kerja sebagai komoditas pasar, dan Muhammad Baqir Ash-Shadr dalam Islam menekankan etika kerja, keadilan, dan kesesuaian syariah berdasarkan *Iqtisaduna*. Pendekatan ini memberikan pemahaman holistik tentang tenaga kerja, yang relevan untuk kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.

Berbagai perspektif tentang tenaga kerja di atas dapat ditarik benang merahnya bahwa, tenaga kerja merupakan seluruh individu dalam usia produktif yang memiliki kemampuan fisik maupun mental untuk melakukan aktivitas ekonomi dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa, baik di sektor formal maupun informal, dengan motivasi memenuhi kebutuhan hidup

pribadi dan sosial. Tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi dalam sistem ekonomi kapitalis, tetapi juga sebagai subjek yang memiliki hak, martabat, dan nilai kemanusiaan yang dijunjung tinggi oleh berbagai sistem nilai, seperti hukum positif, prinsip syariah Islam, serta nilai-nilai keadilan sosial dan kesetaraan gender. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan yang adil harus mempertimbangkan aspek hukum, perlindungan sosial, keadilan ekonomi, kesetaraan gender, serta etika dan moralitas kerja, agar mampu menciptakan sistem ketenagakerjaan yang inklusif, manusiawi, dan berkelanjutan.

### 3. Dasar Hukum Tenaga Kerja

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan yang mencakup hubungan kerja, perlindungan pekerja, jaminan sosial, dan penyelesaian sengketa. Landasan hukum ini mencerminkan komitmen negara untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha, sekaligus menyesuaikan dengan dinamika ekonomi dan sosial.

#### a. Undang-Undang Dasar 1945

Sebagai konstitusi tertinggi, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menjadi landasan fundamental perlindungan hak pekerja. Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>115</sup> Selain itu, Pasal 28D ayat (2) menjamin hak atas kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di depan hukum, termasuk dalam konteks ketenagakerjaan.<sup>116</sup> Pasal-pasal ini menjadi dasar konstitusional bagi pengaturan ketenagakerjaan, memastikan bahwa negara bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerja.

#### b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan utama regulasi ketenagakerjaan sebelum revisi besar oleh UU Cipta Kerja. UU ini mengatur aspek-aspek penting seperti perjanjian

<sup>115</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

<sup>116</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

kerja, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>117</sup> UU ini juga menetapkan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, termasuk upah, jam kerja, cuti, dan jaminan sosial. Selain itu, UU ini melindungi pekerja dari diskriminasi, mengatur perlindungan pekerja anak dan perempuan, serta menetapkan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penyelesaian sengketa. Meskipun banyak ketentuannya telah direvisi oleh UU Cipta Kerja, beberapa pasal yang tidak diubah tetap berlaku sebagai acuan.<sup>118</sup>

c. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sempat menjadi tonggak reformasi ketenagakerjaan, namun dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No. 91/PUU-XVIII/2020 pada November 2021 karena kurangnya partisipasi publik dalam proses legislasi.<sup>119</sup> Pemerintah kemudian menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada 30 Desember 2022 untuk memenuhi amanat MK, yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja pada 21 Maret 2023.<sup>120</sup> UU ini, yang selanjutnya disebut UU Cipta Kerja 2023, mengatur beberapa perubahan signifikan:

- 1) Fleksibilitas PKWT: Batas waktu kontrak kerja diperpanjang hingga 5 tahun, dengan penghapusan batasan jenis pekerjaan untuk PKWT, memungkinkan fleksibilitas lebih besar bagi pengusaha.<sup>121</sup>

---

<sup>117</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, No. 39.

<sup>118</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, No. 39.

<sup>119</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020, November 25, 2021.

<sup>120</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023, No. 6.

<sup>121</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, No. 51, Pasal 8.

- 2) Uang Pesangon: Formula pesangon diubah menjadi maksimal 19 kali upah bulanan, ditambah kompensasi seperti uang pengganti hak, untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha.<sup>122</sup>
- 3) Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP): Program baru yang memberikan manfaat berupa uang tunai, pelatihan kerja, dan akses informasi pasar kerja bagi pekerja yang terkena PHK.<sup>123</sup>
- 4) Upah Minimum: Formula upah minimum disesuaikan dengan memperhitungkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan kebutuhan hidup layak, dengan pengecualian untuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).<sup>124</sup>
- 5) Waktu Kerja dan Lembur: Jam kerja maksimal ditetapkan 7-8 jam per hari (tidak termasuk lembur), dengan batas lembur 4 jam per hari dan 18 jam per minggu.<sup>125</sup>

UU Cipta Kerja 2023 memperbaiki proses legislasi dengan melibatkan konsultasi publik yang lebih luas, meskipun beberapa ketentuan, seperti alih daya dan pengurangan pesangon, masih menuai kritik dari serikat pekerja karena dianggap mengurangi perlindungan pekerja. UU ini bertujuan mendorong investasi sambil tetap menjaga hak dasar pekerja, meskipun implementasinya terus dipantau.

d. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur sistem jaminan sosial nasional. UU ini mencakup dua program utama:

---

<sup>122</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, No. 51, Pasal 40.

<sup>123</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, No. 53.

<sup>124</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, No. 52.

<sup>125</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, No. 51, Pasal 21.

- 1) BPJS Ketenagakerjaan: Menyediakan Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).<sup>126</sup>
- 2) BPJS Kesehatan: Memberikan jaminan kesehatan bagi pekerja dan keluarganya.<sup>127</sup>

Program JKP, yang diperkenalkan melalui UU Cipta Kerja, diimplementasikan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021, yang diperbarui pada 2024 untuk menyesuaikan dengan UU Cipta Kerja 2023, memperluas cakupan dan mempermudah akses klaim.<sup>128</sup>

e. Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri

Beberapa peraturan turunan mendukung implementasi UU Cipta Kerja 2023, di antaranya:

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK: Mengatur teknis pelaksanaan alih daya, kompensasi PHK, dan waktu kerja, dengan *addendum* untuk menyesuaikan dengan UU Cipta Kerja 2023.<sup>129</sup>
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan: Mengatur struktur upah, upah minimum provinsi/kabupaten, dan skala upah, dengan penyesuaian pada 2024 untuk memperhitungkan inflasi dan kondisi ekonomi.<sup>130</sup>

---

<sup>126</sup> Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011, No. 116.

<sup>127</sup> Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011, No. 116.

<sup>128</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, No. 53.

<sup>129</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, No. 51.

<sup>130</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, No. 52.

- 3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022: Mengatur tata cara dan persyaratan pembayaran JKP, diperbarui pada 2024 untuk memperluas aksesibilitas.<sup>131</sup>
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023: Memperkuat pengawasan ketenagakerjaan dengan menetapkan sanksi tegas bagi pengusaha yang melanggar regulasi.<sup>132</sup>

f. Konvensi ILO yang Diratifikasi

Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) yang menjadi bagian dari hukum ketenagakerjaan:

- 1) Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berserikat, diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.<sup>133</sup>
- 2) Konvensi No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Negosiasi Bersama, diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956.<sup>134</sup>
- 3) Konvensi No. 100 tentang Kesetaraan Upah, diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957.<sup>135</sup>

Konvensi ini diintegrasikan ke dalam regulasi nasional untuk memenuhi standar internasional tentang hak pekerja.

g. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Hukum Adat

- 1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Perjanjian antara serikat pekerja dan pengusaha di tingkat perusahaan mengatur ketentuan kerja spesifik, selama tidak bertentangan dengan UU Cipta Kerja 2023 atau regulasi lainnya.<sup>136</sup>

---

<sup>131</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022.

<sup>132</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023.

<sup>133</sup> Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000, No. 131.

<sup>134</sup> Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 98, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956.

<sup>135</sup> Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 100, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957.

<sup>136</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, No. 39, Pasal 116–126.

- 2) Hukum Adat: Dalam sektor informal, seperti pertanian atau perikanan tradisional, norma adat masih memengaruhi hubungan kerja, meskipun pengaruhnya terbatas di sektor formal karena dominasi regulasi nasional.<sup>137</sup>

#### h. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mekanisme penyelesaian sengketa melalui:

- 1) Bipartit: Negosiasi langsung antara pekerja dan pengusaha.
- 2) Tripartit: Mediasi atau konsiliasi dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan.
- 3) Pengadilan Hubungan Industrial (PHI): Penyelesaian melalui jalur hukum di pengadilan khusus.<sup>138</sup>

Dasar hukum ketenagakerjaan di Indonesia mencerminkan upaya untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha dalam konteks ekonomi yang dinamis. UU Cipta Kerja 2023, sebagai regulasi terbaru, memperkenalkan fleksibilitas dalam hubungan kerja, namun tetap memicu diskusi mengenai perlindungan pekerja. Dengan dukungan peraturan turunan dan pengawasan yang diperkuat, implementasi hukum ketenagakerjaan terus berkembang untuk menjawab tantangan zaman.

#### i. Pekerja Dalam Islam

Dasar hukum *ijārah* pada beberapa ayat al-Qur'an dan hadits memperkenalkan akad sewa ini: secara tersurat memperkenalkan akad *ijārah*

Q.S. *al-Baqarah* [2] ayat 233:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا

اللَّهِ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

<sup>137</sup> Aloysius Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik* (Jakarta: Prenada Media, 2022), 45–47.

<sup>138</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004, No. 6.

“Dan, jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kerjakan.” (Q.S. al-Baqarah [2]: 233).<sup>139</sup>

Q.S. *aṭ-Ṭalāq* [65] ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَمْرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُدِّضُوا لَهُ أُخْرَى

“...kemudian jika mereka (istri-istrimu yang sudah ditalaq) menyusukan anak-anakmu untuk kamu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan bermusyawarahlah diantaramu dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan anak itu untuknya.” (Q.S. *aṭ-Ṭalāq* [65]: 6).<sup>140</sup>

Q.S. *al-Qaṣaṣ* [28] ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (Q.S. *al-Qaṣaṣ* [28]: 26).<sup>141</sup>

Beberapa ayat di atas menunjukkan bahwa Al-Qur'an memperbolehkan pemberian upah kepada seseorang yang bekerja untuk orang lain. Ayat pertama dan kedua menjelaskan bahwa seseorang dapat dipekerjakan untuk menyusui anak orang lain dan berhak menerima upah atas pekerjaannya. Sementara itu, ayat ketiga menceritakan perjalanan Nabi Musa saat mengembara setelah melarikan diri dari Mesir karena dikejar musuh. Dalam perjalanan, Musa bertemu dua wanita yang kesulitan memberi minum ternak mereka karena menunggu giliran penggembala lain. Musa kemudian membantu mereka. Atas kebaikan dan keteguhan Musa, salah satu wanita mengusulkan kepada ayahnya untuk mempekerjakan Musa. Ayat-ayat ini

<sup>139</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2005), Q.S. al-Baqarah [2]: 233.

<sup>140</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2005), Q.S. *aṭ-Ṭalāq* [65]: 6.

<sup>141</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2005), Q.S. *al-Qaṣaṣ* [28]: 26.

secara eksplisit menjadi dasar bahwa memberikan upah kepada pekerja diperbolehkan. Dalam fiqh muamalah, praktik ini dikenal sebagai akad *ijārah*.

Di samping ayat al-Qur'an di atas, hadits Rasulullah SAW menegaskan:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ<sup>142</sup>

“berikanlah upah kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka.”<sup>143</sup>

اِحْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحَجَّامَ أَجْرَهُ وَلَوْ عَلِمَ كَرَاهِيَةً لَمْ يُعْطِهِ<sup>144</sup>

“Ibnu Abbas berkata: Rasulullah SAW berbekam, lalu beliau membayar upahnya kepada orang yang membekamnya, jika Nabi SAW tahu bahwa berbekam adalah pekerjaan yang dibenci, tentu beliau tidak memberikan upah (kepada tukang bekam).”

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ كُنْتُ حَصْمَهُ

حَصَمْتُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ

أَجِيرًا فَاسْتَوْقَى مِنْهُ وَلَمْ يُوفِهِ أَجْرَهُ<sup>145</sup>

“Rasulullah SAW bersabda ada tiga golongan di mana saya telah menjadi musuh mereka di hari kiamat kelak, dan barang siapa telah menjadi musuhku, maka akan aku kalahkan di hari kiamat besok. Mereka adalah seseorang yang telah berjanji kepadaku kemudian mencederainya, seseorang yang telah menjual orang merdeka kemudian memakan hasil jualannya dan seorang yang telah mempekerjakan pekerja kemudian mereka memanfaatkan tenaganya tetapi tidak mereka bayar upahnya.”

Tiga hadits tersebut menegaskan keabsahan praktik pemberian upah kepada pekerja. Hadits pertama menekankan pentingnya segera membayar

<sup>142</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah* (Beirut: Dar Al- Fikr, 1995).

<sup>143</sup> Al-Mawardi, *Al-Hāwī al-Kabīr*, jilid 15, terj. Tim Penerjemah Al-Haramain.

<sup>144</sup> Hadits diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Musaddad dari Yazid Ibn Zurai' dari Khalid dari Ikrimah dari Ibn Abbas RA. Abu Abdillah Muhammad Ibn Ismail Ibn Ibrahim Ibn Mughirah al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, Maktabah Syamilah, Hadits 2118.

<sup>145</sup> Hadits diriwayatkan oleh Ibn Majah dari Suwaid Ibn Sa'id dari Yahya Ibn Salim dari Isma'il Ibn Ummayah dari Sa'id Ibn Abi Sa'id al-Maqburi dari Abu Hurairah. Abdullah Muhammad Ibn Yazid al-Qazwaniy, *Ibn Majah*, Muktabah Syamilah, Hadits 2433.

upah pekerja, yang secara langsung mengakui akad upah-mengupah sebagai praktik yang sah. Hal ini diperkuat oleh hadits kedua, yang menggambarkan bahwa Rasulullah SAW mempraktikkan akad ini. Hadits ketiga menyebutkan bahwa Rasulullah SAW mengingatkan akan konsekuensi bagi mereka yang memperlakukan pekerja secara tidak adil sambil mengambil manfaat dari kerja mereka. Berdasarkan hadits-hadits tersebut, dapat disimpulkan bahwa akad *ijārah* diakui sebagai akad yang sah dalam hukum Islam.

#### 4. Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama dan Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja merupakan inti dari sistem ketenagakerjaan, yang diatur oleh perjanjian kerja, baik secara individu melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maupun secara kolektif melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian kerja individu menetapkan syarat kerja secara personal, seperti jabatan dan upah, sedangkan PKB mengatur hubungan kerja secara kolektif melalui kesepakatan antara serikat pekerja dan pemberi kerja, mencakup standar kerja yang lebih luas. Hubungan kerja mencerminkan implementasi nyata dari perjanjian tersebut dalam praktik sehari-hari, seperti pelaksanaan tugas dan pemberian perintah.<sup>146</sup> Di Indonesia, ketiga elemen ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

UU Nomor 6 Tahun 2023, yang mengesahkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022, memperbarui ketentuan ketenagakerjaan untuk mendukung kemudahan berusaha sambil tetap melindungi pekerja. Perubahan ini mencakup fleksibilitas PKWT hingga 5 tahun, pengaturan alih daya, dan prosedur PHK yang lebih sederhana, yang bertujuan meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia di

---

<sup>146</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018), 45.

tengah globalisasi.<sup>147</sup> Namun, reformasi ini juga memicu kontroversi, terutama terkait perlindungan pekerja, sebagaimana ditunjukkan oleh analisis dampak UU Cipta Kerja terhadap pekerja kontrak dan serikat pekerja.<sup>148</sup> Dalam konteks globalisasi dan transformasi digital, pemahaman tentang perjanjian kerja, PKB, dan hubungan kerja menjadi krusial untuk mencegah sengketa ketenagakerjaan dan memastikan hubungan industrial yang harmonis.

#### a. Perjanjian Kerja

##### 1) Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, baik secara lisan maupun tertulis, yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana diubah oleh UU Nomor 6 Tahun 2023, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mengatur syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian ini menjadi landasan hukum hubungan kerja, memastikan kejelasan tanggung jawab dan imbalan kerja.<sup>149</sup> Fleksibilitas yang diperkenalkan UU Nomor 6 Tahun 2023, seperti perpanjangan jangka waktu PKWT, memperkuat peran perjanjian kerja dalam mendukung dinamika pasar tenaga kerja, meskipun beberapa pihak mempertanyakan dampaknya terhadap perlindungan pekerja.<sup>150</sup>

##### 2) Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perjanjian kerja dibagi menjadi beberapa jenis:

##### a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

---

<sup>147</sup> Diantha I Made Pasek, *Metode Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), 123.

<sup>148</sup> Sonny Zulhuda Ahmad Ibrahim, "The Impact of Labor Law Reform on Indonesian Workers: A Comparative Study After the Job Creation Law," *Lex Scientia Law Review* 8, no. 1 (2024): 65.

<sup>149</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Djambatan, 1997), 67.

<sup>150</sup> Nabiyla Risfa Izzati, "Deregulation in Job Creation Law: The Future of Indonesian Labor Law," *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)* 9, no. 2 (2022): 234.

PKWT berlaku untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau terkait proyek tertentu. UU Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 8 PP Nomor 35 Tahun 2021 menetapkan jangka waktu maksimal 5 tahun (termasuk perpanjangan), dengan kewajiban pendaftaran ke instansi ketenagakerjaan dalam 7 hari kerja. Fleksibilitas ini mendukung kebutuhan bisnis, tetapi juga memunculkan kekhawatiran tentang ketidakpastian kerja.<sup>151</sup>

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT berlaku untuk pekerjaan tetap atau berkelanjutan tanpa batas waktu, dengan perlindungan lebih kuat terhadap PHK, sebagaimana diatur dalam Pasal 18 PP Nomor 35 Tahun 2021.

c) Perjanjian Kerja Paruh Waktu

Perjanjian ini berlaku untuk pekerja yang bekerja kurang dari 7-8 jam per hari atau 40 jam per minggu, sering digunakan untuk pekerja lepas. Perlindungan hukum untuk pekerja paruh waktu masih menjadi isu yang relevan dalam reformasi ketenagakerjaan.<sup>152</sup>

3) Unsur dan Syarat Perjanjian Kerja

Agar sah secara hukum, perjanjian kerja harus memenuhi syarat berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata):

- a) Kesepakatan: Para pihak harus setuju tanpa paksaan, penipuan, atau kesalahan.
- b) Kecakapan Hukum: Pekerja dan pemberi kerja harus cakap secara hukum (misalnya, berusia minimal 18 tahun).
- c) Objek Tertentu: Pekerjaan harus jelas, seperti jabatan atau tugas.
- d) Sebab yang Halal: Isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan hukum, moral, atau ketertiban umum.<sup>153</sup>

<sup>151</sup> Rina Yuniarti, "Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca UU Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Bisnis* 12, no. 2 (2023): 89.

<sup>152</sup> Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, "Optimalisasi Perlindungan Hukum Pekerja Paruh Waktu di Indonesia" *Tesis*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2020), 56.

<sup>153</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Asas Keseimbangan dalam Perjanjian* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2015), 34.

Pasal 7 PP Nomor 35 Tahun 2021 mensyaratkan PKWT memuat identitas pihak, jenis pekerjaan, upah, jangka waktu, dan tempat pembuatan perjanjian, untuk memastikan transparansi dan kepastian hukum.

b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

1) Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah kesepakatan tertulis antara serikat pekerja dan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Diatur dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 29-31 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, PKB bersifat kolektif, mengikat semua pekerja yang diatur olehnya.<sup>154</sup> PKB memastikan standar kerja seragam dan mendukung hubungan industrial yang harmonis, meskipun UU Cipta Kerja memengaruhi peran serikat pekerja dalam negosiasi.<sup>155</sup>

2) Karakteristik dan Prosedur Pembuatan PKB

Karakteristik PKB:

- a) Kolektif: Mengatur sekelompok pekerja, bukan individu.
- b) Perundingan Bipartit: Dibuat melalui negosiasi serikat pekerja dan pemberi kerja.
- c) Jangka Waktu: Maksimal 2 tahun, dapat diperpanjang 1 tahun (Pasal 31 UU Nomor 21 Tahun 2000).
- d) Pendaftaran Wajib: Harus didaftarkan ke instansi ketenagakerjaan.<sup>156</sup>

Prosedur Pembuatan PKB:

- a) Perundingan bipartit antara serikat pekerja dan pemberi kerja.
- b) Penyusunan draf PKB.
- c) Penandatanganan oleh perwakilan kedua pihak.
- d) Pendaftaran ke Dinas Ketenagakerjaan dalam 7 hari kerja.

<sup>154</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020), 89.

<sup>155</sup> Mira Nila Kusuma Dewi dan Abd. Basir, "Indonesia's Omnibus Law and Protection of Labor Rights," *Amsir Law Journal* 2, no. 1 (2023): 22.]

<sup>156</sup> Dewi Sulistianingsih, "Peran Serikat Pekerja dalam Pembuatan PKB," *Jurnal Hukum Progresif* 8, no. 2 (2021): 112.

e) Penerapan sebagai pedoman kerja.

### 3) Isi dan Fungsi PKB

Isi PKB:

- a) Upah, tunjangan, dan insentif (sesuai PP Nomor 36 Tahun 2021).
- b) Jam kerja, lembur, waktu istirahat, dan cuti.
- c) Jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan).
- d) Prosedur penyelesaian perselisihan, termasuk PHK.
- e) Ketentuan disiplin kerja dan pengaduan.

Fungsi PKB:

- a) Memberikan perlindungan kolektif bagi pekerja.
- b) Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis.
- c) Menyediakan pedoman kerja seragam.
- d) Mengurangi konflik melalui prosedur sengketa terstruktur.

### c. Hubungan Kerja

#### 1) Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang timbul karena adanya perjanjian kerja, baik individu (PKWT/PKWTT) maupun kolektif (PKB). Diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana diubah oleh UU Nomor 6 Tahun 2023, hubungan kerja mencerminkan interaksi nyata dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti pelaksanaan tugas dan pemberian perintah.<sup>157</sup>

#### 2) Karakteristik Hubungan Kerja

Hubungan kerja memiliki tiga elemen utama:

- a) Pekerjaan: Pekerja melaksanakan tugas sesuai perjanjian.
- b) Upah: Pekerja menerima imbalan (gaji, tunjangan, bonus).
- c) Perintah: Pemberi kerja memiliki wewenang memberikan instruksi.<sup>158</sup>

Hubungan kerja dapat bersifat sementara (PKWT) atau permanen (PKWTT) dan diatur oleh PKB jika ada serikat pekerja. UU Cipta Kerja

<sup>157</sup> Iman Soepomo, Hukum Perburuhan di Indonesia, 72.

<sup>158</sup> Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, "Optimalisasi Perlindungan Hukum," 60.

memperluas fleksibilitas hubungan kerja, terutama melalui alih daya, untuk mendukung kebutuhan pasar kerja.

d. Korelasi antara Perjanjian Kerja, PKB dan Hubungan Kerja

Perjanjian kerja individu mengatur hubungan personal, seperti jabatan dan upah, sedangkan PKB mengatur hubungan kolektif dengan standar seragam, seperti upah minimum atau prosedur PHK. Hubungan kerja adalah pelaksanaan nyata dari kedua perjanjian tersebut, mencakup interaksi sehari-hari antara pekerja dan pemberi kerja. UU Nomor 6 Tahun 2023 memberikan fleksibilitas lebih besar dalam PKWT dan alih daya, tetapi PKB tetap diutamakan jika lebih menguntungkan pekerja, sesuai Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketidaksesuaian antara perjanjian kerja, PKB, dan hubungan kerja dapat memicu sengketa, yang diselesaikan melalui mekanisme bipartit atau tripartit.

Reformasi UU Cipta Kerja memengaruhi keterkaitan ini dengan memperkenalkan deregulasi yang mempermudah pengusaha, tetapi juga menimbulkan tantangan bagi serikat pekerja dalam mempertahankan hak kolektif melalui PKB. Selain itu, uji materil terhadap UU Cipta Kerja menunjukkan kompleksitas hierarki hukum, yang memengaruhi penegakan perjanjian kerja dan PKB dalam praktik. Untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis, diperlukan keseimbangan antara fleksibilitas yang ditawarkan UU Cipta Kerja dan perlindungan pekerja melalui perjanjian kerja dan PKB.

e. Syarat dan Rukun *Ijārah*

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja harus dituangkan dalam perjanjian kerja untuk menjalankan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja tersebut harus memenuhi syarat dan rukun, Menurut ulama Hanafiyah, rukun *ijārah* adalah ijab dan qabul, antara lain dengan menggunakan kalimat: *al-ijārah*, *al-isti'jar*, *al-iktira*, dan *al-ikra*, sedangkan menurut jumhur ulama, rukun *ijārah* ada empat, yaitu: (1) *'aqid* (orang atau pihak yang berakad); (2) *shighat akad*; (3) *'ujrah* (upah); dan (4) manfaat

barang.<sup>159</sup> Adapun syarat *ijārah* terdiri empat macam, yaitu syarat *al-inqād* (terjadinya akad), syarat *an-nafadz* (pelaksanaan akad), syarat sah, dan syarat lazim.<sup>160</sup>

Syarat terjadinya akad (*al-inqād*) berkaitan dengan ‘*aqid*, zat akad dan tempat akad. Menurut ulama Hanafiyah, ‘*aqid* disyaratkan berakal dan *mumayyiz*, serta tidak disyaratkan harus baligh, akan tetapi jika bukan barang miliknya sendiri, akad *ijārah* anak *mumayyiz*, dipandang sah bila telah diizinkan oleh walinya. Ulama Malikiyah berpendapat bahwa *tamyiz* adalah syarat *ijārah* dan jual beli, sedangkan baligh adalah syarat penyerahan. Dengan demikian, akad anak *mumayyiz* adalah sah, tetapi bergantung atas keridhaan walinya. Ulama Hanabilah dan Syafi’iyah mensyaratkan orang yang akad harus mukallaf, yaitu baligh dan berakal, sedangkan anak *mumayyiz* belum dapat dikategorikan ahli akad.

Syarat pelaksanaan akad (*al-nafaẓ*), agar *ijārah* terlaksana, barang harus dimiliki oleh ‘*aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad (*ahliyah*). Adapun keabsahan *ijārah* sangat berkaitan dengan ‘*aqid* (orang yang akad), *ma’qud ‘alaih* (barang yang menjadi objek akad), ‘*ujrah* (upah) dan zat akad (*nafs al-‘aqd*), yaitu: (1) adanya keridhaan dari pihak yang berakad; (2) *ma’qud ‘alaih* (barang yang menjadi objek akad) bermanfaat dengan jelas; (3) *ma’qud ‘alaih* harus dapat memenuhi secara syara’; (4) kemanfaatan benda dibolehkan menurut syara’; (5) tidak menyewa untuk pekerjaan yang diwajibkan kepadanya; (6) tidak mengambil manfaat bagi diri orang yang disewa; dan (7) manfaat *ma’qud ‘alaih* sesuai dengan keadaan yang umum.

##### 5. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan negara guna menjamin kesejahteraan, keadilan, serta hubungan kerja yang manusiawi antara pekerja dan pengusaha. Ketentuan mengenai hak-hak

<sup>159</sup> Taqyu al-Din ‘Ali bin Adb al-Kafi al-Suki al-Anshari, *Fatawa al-Subki*, Juz 2 (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyah, t.tt), 377.

<sup>160</sup> Taqyu al-Din ‘Ali bin Adb al-Kafi al-Suki al-Anshari, *Fatawa al-Subki*, 387.

tersebut terutama diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sebagai bentuk pengesahan terhadap Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.<sup>161</sup> Revisi ini dilakukan setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa UU Nomor 11 Tahun 2020 cacat formil.<sup>162</sup> Dalam regulasi terbaru tersebut, pekerja memiliki hak atas upah, termasuk upah minimum provinsi atau kabupaten/kota, upah lembur, tunjangan hari raya (THR), serta kewajiban pengusaha untuk membayar upah secara tepat waktu dan transparan.<sup>163</sup>

Selain itu, pekerja memiliki hak atas jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, yang mencakup perlindungan terhadap kecelakaan kerja, kematian, hari tua, pensiun, serta pelayanan kesehatan lanjutan.<sup>164</sup> Waktu kerja dan istirahat juga diatur maksimal 40 jam per minggu, dengan hak atas cuti tahunan, cuti sakit, melahirkan, menikah, serta libur resmi sesuai kalender nasional.<sup>165</sup> Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dijamin melalui penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan K3, serta hak menolak pekerjaan berbahaya tanpa perlindungan.<sup>166</sup> Pekerja juga berhak atas perjanjian kerja tertulis, baik dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Tidak Tertentu (PKWTT), dan bebas mendirikan atau bergabung dengan serikat pekerja tanpa tekanan.<sup>167</sup>

Negara juga melarang diskriminasi dalam hubungan kerja berdasarkan gender, ras, agama, atau disabilitas, serta menjamin kesempatan yang sama

---

<sup>161</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

<sup>162</sup> Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020* tentang Pengujian Formil UU Cipta Kerja.

<sup>163</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 24–31.

<sup>164</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

<sup>165</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>166</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

<sup>167</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

untuk promosi dan pelatihan kerja.<sup>168</sup> Hak atas pengembangan kompetensi melalui pelatihan kerja dan sertifikasi juga dijamin melalui Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), termasuk hak menyampaikan sengketa ketenagakerjaan melalui jalur bipartit, mediasi tripartit, hingga Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>169</sup> Sebaliknya, kewajiban tenaga kerja dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang seimbang. Pekerja wajib melaksanakan tugas sesuai deskripsi pekerjaan, mematuhi peraturan internal perusahaan, menjaga kerahasiaan dan aset, serta menjunjung tinggi etika kerja.<sup>170</sup> Kewajiban lainnya meliputi pelaporan pajak penghasilan, mengikuti pelatihan kerja yang ditugaskan, melaporkan pelanggaran atau potensi bahaya, serta menghormati masa kontrak atau memberikan pemberitahuan jika mengundurkan diri.<sup>171</sup>

Revisi UU Cipta Kerja melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 membawa sejumlah perubahan yang signifikan. Masa kontrak PKWT ditetapkan maksimal lima tahun tanpa keharusan pengangkatan sebagai PKWTT, yang menimbulkan kritik karena dinilai mengurangi kepastian kerja.<sup>172</sup> Selain itu, aturan pesangon mengalami penyederhanaan, di mana pesangon maksimal sembilan bulan upah dan uang penghargaan maksimal sepuluh bulan.<sup>173</sup> Jam kerja fleksibel juga diperkenankan pada sektor tertentu seperti startup, asal tidak melebihi 40 jam per minggu.<sup>174</sup> Ketentuan tentang outsourcing diperluas dengan syarat perizinan resmi, dan aturan tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) menekankan pada jabatan tertentu, jangka waktu terbatas, serta prioritas bagi pekerja domestik.<sup>175</sup> Dalam hal waktu kerja, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memulihkan opsi istirahat mingguan selama dua hari bagi pekerja yang bekerja lima hari seminggu.<sup>176</sup> Lebih lanjut, Putusan MK pada

---

<sup>168</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 dan 6.

<sup>169</sup> Pasal 102–111.

<sup>170</sup> Pasal 12 dan 93.

<sup>171</sup> Pasal 56–62.

<sup>172</sup> UU No. 6 Tahun 2023, Penjelasan Pasal 59.

<sup>173</sup> Pasal 156.

<sup>174</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Bagian Pertimbangan Hukum.

<sup>175</sup> UU No. 6 Tahun 2023, Bab IV tentang Ketenagakerjaan.

<sup>176</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Oktober 2024 melakukan revisi atas 21 pasal dalam UU Cipta Kerja guna memperjelas perlindungan terhadap pekerja, khususnya dalam hal status PKWT, TKA, dan istirahat mingguan.<sup>177</sup>

## 6. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha, baik atas inisiatif pekerja, pengusaha, maupun karena kondisi tertentu seperti berakhirnya kontrak kerja.<sup>178</sup> PHK dapat terjadi secara sukarela (pengunduran diri), karena keputusan pengusaha berdasarkan alasan tertentu yang diatur undang-undang, atau karena faktor eksternal seperti kepailitan perusahaan. Di Indonesia, PHK diatur secara ketat untuk melindungi hak pekerja dan pengusaha, dengan prosedur dan kompensasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Dasar hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia mengalami perkembangan signifikan melalui berbagai regulasi. Ketentuan yang mengatur PHK secara eksplisit terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menyisipkan Pasal 154A ke dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini menjelaskan secara rinci alasan-alasan sah yang membolehkan pengusaha melakukan PHK, seperti penggabungan perusahaan, efisiensi, kerugian berkelanjutan, hingga pelanggaran berat oleh pekerja.<sup>179</sup> Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan pedoman pelaksanaan PHK, termasuk prosedur yang harus ditempuh dan hak-

---

<sup>177</sup> Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan MK Oktober 2024*, revisi terhadap 21 pasal UU Cipta Kerja.

<sup>178</sup> Sumarsono, *Ekonomi Manajemen*, 89.

<sup>179</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 154A.

hak pekerja yang wajib diberikan.<sup>180</sup> Untuk perlindungan lebih lanjut, pemerintah menerbitkan PP Nomor 6 Tahun 2025 yang mengatur tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yakni program perlindungan sosial bagi pekerja yang mengalami PHK.<sup>181</sup> Dalam kasus perusahaan dinyatakan pailit, UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan mengatur bahwa pekerja memiliki hak atas pembayaran yang didahulukan dibandingkan kreditor lainnya.<sup>182</sup> Sementara itu, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan penyesuaian penting terhadap implementasi peraturan ketenagakerjaan guna memastikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha.<sup>183</sup>

Jenis-jenis PHK dalam regulasi Indonesia dibagi ke dalam beberapa bentuk. Pertama, PHK sukarela, yaitu pengunduran diri atas kemauan pekerja sendiri sesuai Pasal 154A ayat (1) huruf j, dengan syarat pemberitahuan tertulis paling lambat 30 hari sebelumnya sebagaimana diatur dalam Pasal 36 PP No. 35 Tahun 2021.<sup>184</sup> Kedua, PHK oleh perusahaan, yang didasarkan pada alasan-alasan hukum seperti efisiensi, pelanggaran, usia pensiun, atau kondisi sakit berkepanjangan sebagaimana tercantum dalam butir-butir Pasal 154A. Ketiga, PHK karena berakhirnya kontrak kerja, berlaku bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu ketika masa kerja telah habis dan pekerja berhak atas kompensasi tertentu, seperti satu bulan upah untuk masa kerja dua belas bulan.<sup>185</sup>

Prosedur PHK telah diatur secara sistematis dalam Pasal 36–39 PP No. 35 Tahun 2021. Prosesnya meliputi beberapa tahap: pertama, pemberitahuan tertulis dari pengusaha kepada pekerja minimal 14 hari sebelum PHK, yang berisi alasan dan hak pekerja atas kompensasi. Kedua, negosiasi bipartit antara

---

<sup>180</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 36–43.

<sup>181</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2025 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

<sup>182</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Pasal 95 ayat (4).

<sup>183</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian UU Cipta Kerja.

<sup>184</sup> Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Pasal 36.

<sup>185</sup> Pasal 16.

pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha, sebagai bentuk musyawarah untuk mencapai mufakat. Ketiga, jika bipartit gagal, maka dilakukan mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja, dan keempat, apabila mediasi juga tidak berhasil, maka sengketa dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).<sup>186</sup>

Terkait hak-hak pekerja yang di-PHK, ketentuan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 (yang telah diperbarui melalui UU No. 6 Tahun 2023) dan Pasal 40–43 PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan beberapa bentuk kompensasi. Di antaranya: pertama, uang pesangon yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja, dimulai dari satu bulan upah hingga sembilan bulan untuk masa kerja lebih dari delapan tahun.<sup>187</sup> Kedua, Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) bagi pekerja dengan masa kerja minimal tiga tahun, hingga maksimal sepuluh bulan upah.<sup>188</sup> Ketiga, Uang Pengganti Hak (UPH), mencakup hak atas cuti tahunan, biaya transportasi, dan hak lainnya.<sup>189</sup> Keempat, bagi pekerja PKWT, diberikan uang kompensasi PKWT sesuai Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021. Kelima, berdasarkan PP No. 6 Tahun 2025, pekerja berhak atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) berupa 60% gaji selama enam bulan, pelatihan kerja, serta informasi pasar kerja, dengan syarat terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan.<sup>190</sup>

Selanjutnya, terdapat larangan PHK yang diatur secara tegas dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003. Pengusaha dilarang memutus hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan diskriminatif, seperti karena menikah, hamil, melahirkan, menjalankan ibadah, aktif dalam organisasi serikat pekerja, atau karena melaporkan dugaan tindak pidana oleh pengusaha.<sup>191</sup> Ketentuan ini merupakan bagian dari upaya negara menjamin perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar pekerja, serta menciptakan iklim hubungan industrial yang adil dan manusiawi.

Pemutusan hubungan kerja dalam hukum ekonomi syariah diperbolehkan dengan memperhatikan ketentuan pembatalan *ijārah* merupakan

---

<sup>186</sup> Pasal 37–39.

<sup>187</sup> UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 156 ayat (2); PP No. 35 Tahun 2021, Pasal 40.

<sup>188</sup> UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 156 ayat (3).

<sup>189</sup> Pasal 156 ayat (4)

<sup>190</sup> PP No. 6 Tahun 2025 tentang JKP.

<sup>191</sup> UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 153 ayat (1).

penghentian kontrak sebelum waktunya karena alasan tertentu. Berikut adalah kondisi pembatalan berdasarkan sumber yang ditemukan:<sup>192</sup>

a. Cacat atau Kerusakan pada Barang yang Disewakan

- 1) Jika barang sewaan mengalami cacat atau kerusakan saat berada di tangan penyewa (*musta'jir*), *ijārah* dapat dibatalkan karena barang tersebut tidak lagi memberikan manfaat yang dijanjikan. Misalnya, jika rumah yang disewakan mengalami kerusakan parah atau kendaraan menjadi tidak berfungsi, *ijārah* dapat dianggap batal.
- 2) Jika barang sewaan rusak total, seperti rumah roboh atau kendaraan hancur, *ijārah* berakhir secara otomatis karena manfaat hilang.
- 3) Dalam kasus kerusakan pada barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaih*), seperti kain untuk disulam yang rusak dan tidak bisa digunakan, *ijārah* tidak dapat dilanjutkan.

b. Pembatalan Sepihak Berdasarkan Keadaan Tertentu

Menurut mazhab Hanafiyah, salah satu pihak dapat membatalkan *ijārah* jika ada keadaan khusus yang merugikan. Contohnya, jika penyewa toko kehilangan barang dagangan karena pencurian, ia dapat membatalkan sewa toko. Namun, pembatalan ini harus didasarkan pada alasan yang sah dan tidak boleh merugikan pihak lain secara tidak adil. Dalam mazhab lain, seperti Syafi'i, pembatalan sepihak mungkin lebih ketat dan memerlukan persetujuan kedua belah pihak.

Berakhirnya *ijārah* adalah penghentian kontrak secara alami atau sesuai kesepakatan awal. *Ijārah* berakhir secara alami ketika manfaat yang disepakati telah dipenuhi, waktu sewa telah berakhir, atau pekerjaan yang disepakati telah selesai. Misalnya, jika seseorang menyewa alat untuk proyek selama satu bulan, *ijārah* berakhir setelah satu bulan atau ketika proyek selesai. Dalam kasus tertentu, jika masa sewa berakhir tetapi penyewa masih membutuhkan barang

---

<sup>192</sup> Kunarti, "Perspective of Employment Relations and Wages in Labor Law and Islamic Law," *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga dan Hukum Islam* 7, no. 1 (2023).

untuk menyelesaikan pekerjaan, seperti petani yang menyewa tanah hingga panen, *ijārah* dapat diperpanjang untuk menghindari kerugian.<sup>193</sup>

Terminasi akad *ijārah* dalam konteks tenaga kerja merujuk pada penghentian kontrak sewa jasa atau tenaga kerja antara pekerja (*'ajir*) dan pemberi kerja (*mustajir*) yang harus mematuhi prinsip syariah seperti keadilan dan transparansi.<sup>194</sup> Terminasi akad merujuk pada tindakan mengakhiri suatu perjanjian sebelum perjanjian tersebut dilaksanakan atau sebelum penyelesaiannya tercapai. Konsep ini berbeda dengan berakhirnya akad secara alami, yaitu ketika seluruh kewajiban dalam perjanjian telah dipenuhi oleh para pihak, sehingga tujuan dari akad tersebut telah terealisasi sepenuhnya.<sup>195</sup> Sebaliknya, terminasi akad terjadi ketika perjanjian dihentikan secara sepihak atau bersama-sama karena suatu alasan tertentu yang menyebabkan akad tidak dapat dijalankan.<sup>196</sup> Dalam khazanah hukum Islam, tindakan pemutusan akad ini dikenal dengan istilah *fasakh*. *Fasakh* berarti pembatalan atau penghapusan ikatan kontrak, yang menempatkan para pihak kembali pada posisi semula seolah-olah tidak pernah terjadi akad. Secara umum, *fasakh* dalam hukum Islam mencakup pembatalan perjanjian atas dasar alasan-alasan yang sah menurut syariat.

- a. *Fasakh* terhadap akad yang fasid, yaitu pembatalan atas akad yang dianggap tidak sah karena tidak memenuhi syarat keabsahan secara hukum, meskipun telah memenuhi unsur rukun dan syarat terbentuknya akad. Menurut para ulama mazhab Hanafi, akad semacam ini tetap dapat dibatalkan.
- b. *Fasakh* terhadap akad yang tidak bersifat mengikat, baik karena adanya hak *khiyar* (opsi untuk membatalkan) yang dimiliki oleh salah satu pihak,

---

<sup>193</sup> Islamic Labour Code, "Employment Contracts," diakses melalui <https://islamiclabourcode.org/employment-contracts/>.

<sup>194</sup> Lexology, "Termination of Employment in Saudi Arabia," diakses melalui <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=dd532774-689b-4c9d-bff2-d5435f451d63>.

<sup>195</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat* (Yogyakarta: Bag Penerbit Fakultas Hukum UII, 2000), 166.

<sup>196</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 340.

maupun karena karakter dasar dari akad tersebut yang sejak awal memang tidak mengikat secara hukum.

- c. *Fasakh* atas dasar kesepakatan para pihak, yakni ketika kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri akad, atau karena keberadaan unsur '*urbun* (uang muka yang menjadi dasar pembatalan perjanjian bila salah satu pihak tidak melanjutkan akad).
- d. *Fasakh* karena wanprestasi, yaitu ketika salah satu pihak tidak menjalankan kewajibannya sebagaimana disepakati dalam akad, baik karena tidak mau memenuhi perikatan maupun karena pelaksanaan akad tersebut menjadi mustahil. Dalam konteks akad *ijārah* (sewa-menyewa) yang telah memenuhi syarat dan rukunnya, fasakh dapat terjadi dalam empat bentuk utama.

Dalam kaitannya dengan akad *ijārah* yang telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya berikut akan membahas *fasakh* atas dasar kesepakatan para pihak, dan *fasakh* karena wanprestasi yang meliputi:<sup>197</sup>

a. Terminasi Akad Melalui Kesepakatan (*Al-Iqālah*)

Terminasi akad melalui *al-iqālah* merupakan proses pengakhiran perjanjian yang dilakukan atas dasar persetujuan bersama antara kedua belah pihak yang terlibat dalam akad. Tujuan dari *iqālah* adalah untuk menghapus seluruh akibat hukum yang ditimbulkan oleh akad tersebut, sehingga para pihak kembali pada posisi hukum semula, seolah-olah akad tidak pernah terjadi. Agar *iqālah* dianggap sah menurut hukum Islam, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu:<sup>198</sup>

- 1) Akad yang ingin dibatalkan termasuk dalam kategori akad yang secara syar'i dapat di-*fasakh*;
- 2) Terdapat kesepakatan yang jelas antara kedua belah pihak;
- 3) Objek akad masih dalam kondisi utuh, tersedia, dan berada dalam penguasaan salah satu pihak;

<sup>197</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, 341.

<sup>198</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*.

- 4) Tidak diperbolehkan adanya penambahan nilai atas harga pokok yang telah disepakati sebelumnya.

Ibnu Qudamah menegaskan bahwa *iqālah* diperlakukan seperti akad baru, karena menghasilkan akibat hukum yang sebanding dengan transaksi tersendiri.<sup>199</sup> Oleh karena itu, para pihak wajib melaksanakannya dengan syarat-syarat yang berlaku layaknya akad asli.

b. Terminasi Akad Melalui '*Urbun*

Dalam beberapa kondisi, suatu akad disertai dengan mekanisme hukum yang memungkinkan salah satu pihak untuk mengakhiri perjanjian secara sepihak, dengan menanggung kerugian tertentu sebagai konsekuensinya. Praktik ini tampak dalam bentuk pembayaran yang dikenal dalam hukum Islam sebagai '*urbun* (uang muka atau panjar). Di kalangan ulama klasik, status hukum '*urbun* menjadi bahan perdebatan. Mayoritas ulama (jumhur) berpendapat bahwa praktik '*urbun* tidak sah menurut ketentuan hukum Islam karena dianggap mengandung unsur ketidakpastian dan potensi kerugian sepihak. Namun, pandangan berbeda dikemukakan oleh mazhab Hanbali, termasuk Imam Ahmad bin Hanbal, yang menyatakan bahwa '*urbun* diperbolehkan dan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat.<sup>200</sup>

Praktik '*urbun* dalam hukum perjanjian Islam memiliki dua fungsi utama. Pertama, '*urbun* berperan sebagai alat penguat kesepakatan antara para pihak, dengan tujuan agar perjanjian tidak dapat dibatalkan secara sepihak tanpa adanya persetujuan bersama atau kebiasaan ('*urf*) yang membolehkan hal tersebut. Dalam konteks ini, '*urbun* dianggap sebagai bagian dari pelaksanaan perikatan—yakni pembayaran sebagian nilai transaksi yang dilakukan lebih awal. Kedua, '*urbun* juga berfungsi sebagai mekanisme pemberian hak kepada masing-masing pihak untuk menghentikan perjanjian secara sepihak dalam jangka waktu tertentu, baik berdasarkan kesepakatan bersama maupun berdasar adat yang berlaku. Jika pihak yang membayar

<sup>199</sup> Ibnu Qudamah, *al-Mughni*, jilid 5, terj. Tim Pustaka Azzam.

<sup>200</sup> Ibnu Qudamah, *al-Mughni*, jilid 5, terj. Tim Pustaka Azzam.

'*urbun* memilih untuk mengakhiri akad, maka ia kehilangan uang '*urbun* tersebut sebagai bentuk kompensasi kepada pihak lain, dan uang itu menjadi hak penuh penerima '*urbun*. Sebaliknya, jika pihak penerima '*urbun* yang memutuskan akad, maka ia wajib mengembalikan jumlah '*urbun* tersebut beserta tambahan senilai '*urbun* sebagai bentuk ganti rugi kepada pihak pembayar.<sup>201</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberadaan '*urbun* mengubah karakter akad dari yang semula bersifat mengikat menjadi tidak mengikat, karena mengandung ketentuan yang membolehkan pemutusan sepihak dengan konsekuensi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa '*urbun* berfungsi sebagai sarana sah untuk melakukan terminasi akad menurut sebagian pandangan hukum Islam.

c. Terminasi Akad Karena Penolakan Salah Satu Pihak untuk Melaksanakan Perikatan

Kajian fikih klasik, menjelaskan bahwa suatu akad *Mu'āwadah*<sup>202</sup> yang bersifat lazim dan tidak mengandung unsur *khiyār* (hak opsi), tetap mengikat para pihak yang terlibat. Apabila salah satu pihak enggan melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang diperjanjikan, pihak lainnya tidak memiliki hak untuk meminta *fasakh* (pembatalan akad) semata-mata karena adanya wanprestasi atau pelanggaran janji. Dalam kondisi ini, akad tetap dianggap sah dan berjalan. Langkah hukum yang dapat ditempuh oleh pihak yang dirugikan adalah menuntut pelaksanaan kewajiban dari mitranya, atau menuntut ganti kerugian (*ḍamān*) atas kerugian yang timbul akibat ketidakpatuhan tersebut. Dasar dari tuntutan *ḍamān* ini tetap berpijak pada eksistensi dan kekuatan hukum dari akad yang telah disepakati sebelumnya.

<sup>201</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, 348-349.

<sup>202</sup> Akad *mu'āwadah* merupakan salah satu bentuk perjanjian dalam muamalah yang ditandai dengan adanya pertukaran antara harta atau jasa, di mana masing-masing pihak mengharapkan keuntungan atau manfaat sebagai imbalan atas apa yang diberikan. Akad jenis ini berorientasi pada timbal balik yang setara, baik dalam bentuk materi maupun manfaat, dan menjadi dasar utama dalam berbagai transaksi komersial dalam Islam, seperti jual beli (*bay'*), sewa menyewa (*ijarah*), dan lain sebagainya.

d. Terminasi Akad Karena Mustahil Dilaksanakan

Perikatan tidak dapat dijalankan oleh salah satu pihak karena adanya sebab eksternal yang berada di luar kendalinya, maka akad dianggap batal secara otomatis tanpa memerlukan intervensi atau penetapan dari otoritas kehakiman. Pembatalan ini terjadi karena pelaksanaan akad menjadi mustahil secara hukum maupun praktis. Konsekuensi hukum dari pembatalan akad akibat faktor eksternal seperti *force majeure* (keadaan memaksa) atau situasi darurat, misalnya bencana alam, adalah dikembalikannya kondisi hukum para pihak ke keadaan semula. Dengan kata lain, para pihak diposisikan seolah-olah tidak pernah mengadakan akad, sehingga seluruh hak dan kewajiban yang timbul dari akad tersebut menjadi gugur.<sup>203</sup> Akad dapat batal dengan sendirinya tanpa memerlukan putusan hakim apabila pelaksanaannya menjadi mustahil dilakukan.

Keadaan memaksa (*force majeure*) yang menjadi dasar pembatalan akad dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Pertama, berdasarkan sasaran yang terkena dampak keadaan memaksa, dapat dibedakan menjadi dua: objektif, yaitu apabila prestasi dalam kontrak sama sekali tidak dapat dipenuhi secara objektif, dan subjektif, yaitu apabila hambatan berasal dari subjek kontrak itu sendiri, seperti ketidakmampuan atau keadaan pribadi debitur. Kedua, berdasarkan kemungkinan pelaksanaan prestasi dalam kontrak, dibedakan menjadi keadaan absolut, di mana pelaksanaan prestasi sama sekali tidak mungkin dilakukan, dan keadaan relatif, yaitu ketika prestasi masih mungkin dilakukan namun membutuhkan upaya luar biasa dari debitur, bahkan dengan risiko bahaya atau kerugian besar. Ketiga, berdasarkan jangka waktu berlakunya keadaan memaksa, terdapat dua jenis yaitu permanen, yakni ketika prestasi tidak dapat dilaksanakan untuk selamanya, dan temporer, yaitu ketika pelaksanaan prestasi hanya tertunda untuk sementara waktu karena keadaan memaksa tersebut.<sup>204</sup>

---

<sup>203</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syaria*h, 360.

<sup>204</sup> F. X. Suhardana, *Contract Drafting: Kerangka Dasar dan Teknik Penyusunan Kontrak* (Yogyakarta: universitas Atma Jaya, 2009), 56.

## B. Kepailitan

### 1. Pengertian Kepailitan

Kepailitan berasal dari kata “*faillite*” dalam Bahasa Perancis, yang berarti pemogokan atau kemacetan pembayaran. Dalam konteks bisnis, kepailitan atau kebangkrutan merujuk pada kondisi keuangan perusahaan yang memburuk, menyebabkan penurunan kinerja berkelanjutan dalam jangka waktu tertentu, hingga akhirnya perusahaan kehilangan sumber daya dan dana yang dimilikinya. Menurut pakar, seperti J.B. Huizink, kepailitan didefinisikan sebagai penyitaan umum atas aset debitor untuk kepentingan para kreditor secara kolektif. Menurut Levinthal, mendefinisikan kepailitan hanya berdasarkan satu sistem hukum tidak cukup untuk mencerminkan makna sebenarnya, sehingga definisi kepailitan harus dapat diterapkan pada berbagai sistem hukum yang berbeda. Beberapa sistem hukum membatasi kepailitan hanya pada kelompok pedagang, sementara sistem hukum lainnya menerapkan kepailitan pada semua subjek hukum, baik perorangan maupun badan hukum.

Kepailitan adalah status hukum yang diberikan kepada debitor yang tidak mampu membayar utangnya, sehingga asetnya diambil alih oleh pihak yang ditunjuk pengadilan untuk didistribusikan kepada kreditor. Dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, kepailitan didefinisikan sebagai “sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas.”<sup>205</sup> Definisi ini, yang diatur dalam Pasal 1 ayat (1), menekankan bahwa seluruh harta debitor menjadi boedel pailit, yang dikelola untuk memenuhi kewajiban kepada kreditor. M. Hadi Subhan, seorang pakar hukum kepailitan, menjelaskan bahwa kepailitan adalah proses likuidasi harta debitor yang dinyatakan pailit, dengan fokus pada pembagian harta sesuai prioritas hukum.<sup>206</sup> Sutan Remy Sjahdeini, pakar hukum lainnya, menambahkan bahwa kepailitan tidak hanya bertujuan melindungi kreditor, tetapi juga

---

<sup>205</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Pasal 1 ayat (1).

<sup>206</sup> M. Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang* (Jakarta: Penerbit Kencana, 2010), 45.

memberikan peluang bagi debitor untuk mencapai perdamaian atau merestrukturisasi utang, sehingga memiliki dimensi ganda dalam menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak.<sup>207</sup>

Konteks bisnis, kepailitan dipahami sebagai kondisi di mana perusahaan tidak dapat membayar utangnya tepat waktu atau ketika jumlah utang melebihi asset. Untuk publik awam, kepailitan diartikan secara sederhana sebagai keadaan ketika seseorang atau badan usaha dinyatakan tidak mampu membayar utang oleh pengadilan, sehingga hartanya dikelola untuk kreditor. Secara internasional, *Black's Law Dictionary* mendefinisikan kepailitan sebagai proses hukum untuk mengelola aset debitor yang tidak mampu membayar utang, baik melalui likuidasi maupun reorganisasi, seperti yang diterapkan dalam sistem hukum Amerika Serikat.<sup>208</sup> Dari perspektif ekonomi, kepailitan dianggap sebagai mekanisme untuk mengalokasikan kembali sumber daya debitor guna memenuhi kewajiban utang, yang mencerminkan dampaknya terhadap redistribusi ekonomi. Dengan demikian, kepailitan mencakup aspek hukum, bisnis, dan ekonomi, yang semuanya bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan debitor dan kreditor dalam situasi finansial yang sulit. Jika dikaitkan dengan kata hukum, kepailitan didefinisikan sebagai sekumpulan peraturan atau kaidah dalam kehidupan bersama yang mengatur penyitaan umum atas harta debitor yang insolven, sehingga tidak mampu memenuhi kewajiban utangnya kepada salah satu kreditor, dengan jumlah kreditor dua atau lebih.<sup>209</sup>

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepailitan adalah kondisi ketika seorang debitor, baik perorangan maupun badan hukum, mengalami ketidakmampuan finansial untuk memenuhi kewajiban utang kepada dua atau lebih kreditor, yang mengakibatkan sita umum atas hartanya untuk kepentingan kreditor secara kolektif. Definisi ini mencakup berbagai sistem hukum, tidak terbatas pada pedagang, dan mencerminkan

---

<sup>207</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan* (Jakarta: Grafika, 2006), 23.

<sup>208</sup> Black's Law Dictionary, s.v. "Bankruptcy," (St. Paul, MN: West Publishing, 2020).

<sup>209</sup> Amran Suadi, *Hukum Kepailitan Syariah (Al-Taflīs): Dalam Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana, 2021), 8.

kegagalan keuangan yang berkelanjutan, sebagaimana diatur dalam peraturan hukum kepailitan.

Islam mengenal kepailitan atau pailit disebut dengan *At-taflīs*, diambil dari kata *al-fals* jamaknya *fulus*. *Al-fals* adalah jenis uang yang paling sedikit (uang recehan) yang terbuat dari tembaga. *Fulus* biasanya dikesankan sebagai harta seseorang yang paling buruk dan mata uang yang paling kecil. Orang-orang miskin biasanya hanya memiliki mata uang *fals* atau *fulus*. Mereka tidak memiliki mata uang dinar dan dirham. Dari uraian tersebut terlihat hubungan *taflīs* dengan pailit. Secara etimologi, *at-taflīs* berarti pailit, tekor atau jatuh miskin. Orang yang pailit disebut *muflis*, yaitu seorang yang tekor, di mana utangnya lebih besar dari asetnya. Dalam konteks ekonomi, istilah *taflīs* diartikan sebagai orang yang utangnya lebih besar dari hartanya. Sedangkan secara terminologi ahli fiqh, *At-taflīs* (penetapan pailit) didefinisikan oleh para ulama dengan: "Keputusan hakim yang melarang seseorang bertindak hukum atas hartanya". Larangan itu dijatuhkan karena ia terlibat utang yang meliputi atau bahkan melebihi seluruh hartanya. Dengan demikian *muflis (taflīs)* ialah adalah orang yang utangnya lebih banyak dari hartanya. Apabila seseorang telah habis hartanya dan tidak mampu membayar utang-utangnya, dinamakanlah dia sebagai pailit (bangkrut). Menjatuhkan hukum terhadap orang sebagai tidak mampu bayar utang, dinamakan "*taflīs*" (pernyataan bangkrut).<sup>210</sup>

## 2. Sejarah Hukum Kepailitan di Indonesia

Hukum kepailitan di Indonesia telah mengalami perkembangan signifikan sejak masa kolonial hingga era modern, mencerminkan perubahan dalam sistem politik, ekonomi, dan sosial. Hukum ini berevolusi dari aturan sederhana yang berfokus pada likuidasi aset menjadi kerangka hukum modern yang mengakomodasi restrukturisasi utang melalui mekanisme Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).

### a. Masa Kolonial: Fondasi Hukum Kepailitan

#### 1) Masa Kolonial Belanda (1602–1800)

<sup>210</sup> Serlika Aprita dan Rijalush Shalihin, *Hukum Kepailitan Dalam Islam* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2022), 67.

Pada masa kolonial Belanda, hukum kepailitan di Indonesia, khususnya di Batavia, dipengaruhi oleh hukum Belanda melalui *Faillissements Ordonnantie*. Aturan ini diterapkan oleh *Vereenigde Oost-Indische Compagnie* (VOC) untuk mengatur kebangkrutan pedagang dan perusahaan di bawah kendalinya.<sup>211</sup> Fokus utama adalah likuidasi aset debitor untuk membayar kreditor, dengan prosedur formal seperti pengumuman kebangkrutan dan pengangkatan kurator. Hukum ini bersifat eksklusif, hanya berlaku untuk komunitas Eropa dan sebagian pedagang Tionghoa, sementara masyarakat pribumi mengandalkan hukum adat untuk menyelesaikan sengketa utang.<sup>212</sup>

Dasar hukum kepailitan pada periode ini berasal dari *Wetboek Van Koophandel* (WVK) dan *Reglement op de Rechtsvoordering* (RV). WVK mengatur kepailitan pedagang (Pasal 749–910), sedangkan RV berlaku untuk non-pedagang, menciptakan dualisme hukum yang kompleks.<sup>213</sup> Prosedur kepailitan sering kali memakan waktu lama dan mahal karena persyaratan formal seperti pengumuman di surat kabar resmi dan verifikasi utang yang ketat. Selain itu, hukum ini tidak relevan bagi masyarakat pribumi, yang lebih mengutamakan penyelesaian sengketa melalui musyawarah atau hukum adat. Literatur akademik menunjukkan bahwa dualisme ini mencerminkan segregasi sosial-ekonomi antara komunitas Eropa dan pribumi selama era kolonial.<sup>214</sup>

## 2) Masa Kolonial Inggris (1811–1816)

Selama pendudukan Inggris di Indonesia (1811–1816), hukum kepailitan tidak mengalami perubahan signifikan. Pemerintahan Inggris mempertahankan sistem Belanda dengan penyesuaian kecil untuk mendukung perdagangan di bawah administrasi mereka, seperti mempermudah akses kreditor ke aset debitor. Namun, tidak ada inovasi

---

<sup>211</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan: Memahami UU No. 37 Tahun 2004* (Jakarta: Kencana, 2009), 47-50.

<sup>212</sup> Yuhelson, *Hukum Kepailitan di Indonesia* (Depok: Rajawali Pers, 2019), 20.

<sup>213</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan*, 52–55.

<sup>214</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan*, 58.

hukum yang berarti, dan penerapan hukum kepailitan tetap terbatas pada komunitas Eropa di wilayah perkotaan seperti Batavia.<sup>215</sup>

### 3) Masa Kolonial Belanda Lanjutan (1816–1942)

Setelah Belanda kembali berkuasa pada 1816, *Faillissements Reglement* 1808 diperkenalkan sebagai penyempurnaan aturan sebelumnya. Regulasi ini memperinci prosedur kepailitan, termasuk pengangkatan kurator, verifikasi utang, dan distribusi aset kepada kreditor. Namun, penerapannya masih terbatas pada komunitas Eropa dan pedagang Tionghoa, dengan tantangan seperti biaya tinggi dan prosedur yang rumit. Dualisme antara WVK dan RV terus menimbulkan kebingungan, terutama dalam menentukan status debitur sebagai pedagang atau non-pedagang. Selain itu, hukum ini kurang relevan untuk mengakomodasi kebutuhan ekonomi lokal yang semakin kompleks, seperti perdagangan antar-komunitas di wilayah kolonial.<sup>216</sup>

## b. Masa Transisi: Pendudukan Jepang dan Awal Kemerdekaan

### 1) Masa Pendudukan Jepang (1942–1945)

Pendudukan Jepang (1942–1945) menghentikan perkembangan hukum kepailitan. Fokus pemerintahan Jepang adalah pada kebutuhan perang, sehingga aktivitas perdagangan dan regulasi hukum komersial terabaikan. Banyak perusahaan ditutup atau diambil alih untuk kepentingan militer, dan tidak ada catatan signifikan tentang penerapan hukum kepailitan selama periode ini. Hukum kepailitan praktis tidak relevan karena ekonomi lokal didominasi oleh kebijakan militer dan penyitaan aset.<sup>217</sup>

### 2) Masa Awal Kemerdekaan (1945–1967)

Setelah Proklamasi Kemerdekaan pada 17 Agustus 1945, Indonesia mewarisi *Faillissements Ordonnantie* dari masa kolonial Belanda. Namun, penerapannya sangat terbatas karena kondisi ekonomi yang tidak stabil, infrastruktur hukum yang minim, dan prioritas pemerintah pada

<sup>215</sup> Yuhelson, *Hukum Kepailitan di Indonesia*, 24.

<sup>216</sup> Maria Anna, "Harmonisasi Hukum Kepailitan Lintas Negara: Tantangan dan Peluang di Indonesia," *Jurnal Hukum Bisnis* 45, no. 2 (2024): 202.

<sup>217</sup> Yuhelson, *Hukum Kepailitan di Indonesia*, 28.

pembangunan nasional. Hukum adat dan praktik lokal, seperti musyawarah dan penyelesaian sengketa berbasis komunitas, tetap menjadi mekanisme utama penyelesaian utang di kalangan masyarakat pribumi.<sup>218</sup>

Tantangan utama selama periode ini adalah kurangnya harmonisasi antara hukum warisan kolonial dan kebutuhan ekonomi nasional. Banyak perusahaan kecil dan menengah tidak memiliki akses ke mekanisme kepailitan formal, sehingga penyelesaian utang sering dilakukan secara informal. Literatur akademik menunjukkan bahwa periode ini ditandai dengan stagnasi dalam pengembangan hukum kepailitan, yang disebabkan oleh fokus pada pemulihan pasca-perang dan perjuangan mempertahankan kemerdekaan.<sup>219</sup>

c. Era Orde Baru: Awal Modernisasi (1967–1998)

Pada era Orde Baru, hukum kepailitan mulai mendapat perhatian seiring pertumbuhan ekonomi dan masuknya investasi asing. Namun, *Faillissements Ordonnantie* dianggap usang dan tidak mampu mengakomodasi kebutuhan ekonomi modern, seperti penyelesaian utang perusahaan besar atau restrukturisasi utang. Krisis moneter Asia 1997 menjadi titik balik, karena devaluasi rupiah dan ketidakstabilan ekonomi menyebabkan banyak perusahaan mengalami kebangkrutan.<sup>220</sup>

Krisis ini mendorong pemerintah untuk mempercepat reformasi hukum. Pada 1998, Undang-Undang No. 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan diterbitkan sebagai respons terhadap kebutuhan mendesak untuk menangani kebangkrutan perusahaan besar. UU ini memperkenalkan konsep PKPU, yang memungkinkan debitor untuk merestrukturisasi utang sebagai alternatif likuidasi. Meskipun merupakan langkah maju, UU ini menghadapi kendala, seperti kurangnya keahlian kurator dan hakim dalam menangani kasus kepailitan, serta proses yang masih lambat di pengadilan.<sup>221</sup> Kasus-

---

<sup>218</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan*, 65.

<sup>219</sup> I Gede Putu Wibisana, "Analisis Hukum Kepailitan dan PKPU dalam Kasus Garuda Indonesia" *Tesis* (Jakarta: Universitas Indonesia, 2023), 52.

<sup>220</sup> Amran Suadi, *Hukum Kepailitan Syariah*, 4.

<sup>221</sup> Maria Anna, "Harmonisasi Hukum Kepailitan," 205.

kasus seperti kebangkrutan perusahaan tekstil pada akhir 1990-an menunjukkan kelemahan UU ini dalam menangani krisis ekonomi berskala besar.

d. Era Reformasi: Modernisasi Hukum Kepailitan (1998–Sekarang)

1) Undang-Undang No. 4 Tahun 1998

Era Reformasi menandai modernisasi hukum kepailitan di Indonesia. Undang-Undang No. 4 Tahun 1998 menjadi tonggak penting dengan memperkenalkan mekanisme PKPU, yang memungkinkan debitor untuk merestrukturisasi utang melalui negosiasi dengan kreditor.<sup>222</sup> UU ini juga memperkenalkan pembentukan Pengadilan Niaga sebagai lembaga khusus untuk menangani kasus kepailitan, meningkatkan efisiensi dan transparansi. Namun, UU ini masih memiliki kelemahan, seperti kurangnya ketentuan rinci tentang kasus lintas negara dan keterbatasan kapasitas hakim.<sup>223</sup>

2) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004

Pada 2004, UU No. 4/1998 digantikan oleh Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, yang menjadi dasar hukum utama hingga kini. UU ini memperbaiki prosedur kepailitan dan PKPU, memperjelas peran kurator, hakim pengawas, dan Pengadilan Niaga, serta memperkenalkan prinsip *balance of interest* antara kreditor dan debitor. UU ini juga mengatur distribusi aset secara lebih transparan dan memberikan perlindungan lebih baik bagi debitor yang ingin melanjutkan usaha melalui restrukturisasi.<sup>224</sup>

Salah satu contoh penerapan UU No. 37/2004 adalah kasus Garuda Indonesia (2021–2022). Garuda, yang menghadapi utang besar akibat pandemi COVID-19, berhasil merestrukturisasi utangnya melalui PKPU, menghindari likuidasi, dan melanjutkan operasionalnya. Kasus ini

---

<sup>222</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan*, 80.

<sup>223</sup> Herowati Poesoko et.al., *Hukum Kepailitan: Karakteristik Hukum Kepailitan dalam Penegakan Hukum Hakekat Kepailitan, Subjectum Litis & Objectum Litis, Pengembanan Teoritis & Pengembanan Praktis dan Gugatan Lain-lain* (Yogyakarta: LaksBang Justitis, 2023), 192.

<sup>224</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan*, 85.

menunjukkan keberhasilan UU dalam memberikan alternatif penyelesaian utang yang fleksibel. Selain itu, kasus PT Asuransi Jiwasraya (2020) menyoroti kompleksitas kepailitan di sektor keuangan, di mana Pengadilan Niaga harus menyeimbangkan kepentingan pemegang polis dan kreditor.<sup>225</sup>

### 3) Perkembangan Pasca-2004

Pasca-2004, pemerintah menerbitkan peraturan pelaksana, seperti Peraturan Pemerintah dan Putusan Mahkamah Agung, untuk memperjelas prosedur kepailitan, terutama untuk badan usaha milik negara (BUMN) dan sektor keuangan. Misalnya, Peraturan Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2013 tentang Pedoman Penanganan Perkara Kepailitan dan PKPU memberikan panduan teknis bagi hakim dalam menangani kasus kompleks. Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2005 mengatur teknis pengelolaan aset dalam kepailitan, meningkatkan transparansi proses.<sup>226</sup>

### 3. Dasar Hukum Kepailitan

Di Indonesia, kepailitan diatur oleh Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, yang menggantikan *Faillissementsverordening* warisan Belanda. Undang-undang ini, khususnya Pasal 1 hingga Pasal 72, mengatur prosedur kepailitan, mulai dari pengajuan permohonan hingga penyelesaian harta pailit. Untuk sektor keuangan, seperti bank atau asuransi, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bank Indonesia (BI) memiliki peraturan tambahan yang mengatur prosedur kepailitan, mengingat dampaknya terhadap stabilitas ekonomi.<sup>227</sup>

Selain undang-undang ini, terdapat peraturan pelaksana, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 Tentang Standar Akuntansi Kurator menetapkan pedoman akuntansi yang harus diikuti dalam pengelolaan harta pailit, seperti penyusunan laporan keuangan boedel pailit dan penilaian asset, untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam proses distribusi kepada kreditor. Peraturan ini penting karena memberikan kerangka kerja yang

<sup>225</sup> Amran Suadi, *Hukum Kepailitan Syariah*, 7.

<sup>226</sup> Yuhelson, *Hukum Kepailitan di Indonesia*, 45.

<sup>227</sup> Susanti Adi Nugroho, *Hukum Kepailitan di Indonesia: Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya* (Jakarta: Kencana, 2020), 13.

jas bagi pengelolaan finansial selama kepailitan, sehingga mengurangi risiko penyimpangan dan ketidakpatuhan terhadap hukum. Sementara itu, Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2029 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Kurator serta Administrasi dalam Kepailitan dan PKPU mengatur prosedur penunjukan dan pengawasan kurator termasuk kualifikasi, mekanisme pengangkatan, dan alasan pemberhentian, untuk memastikan bahwa pengelolaan harta dilakukan oleh pihak yang berkompeten dan independen. Peraturan ini memperkuat integritas proses kepailitan dengan menetapkan standar profesionalisme dan independensi yang krusial untuk menjaga kepercayaan public terhadap system peradilan. Bersama-sama, peraturan ini melengkapi UU Kepailitan dan PKPU dengan memberikan panduan teknis pelaksanaan kepailitan di Pengadilan Niaga. Kerangka hukum ini memberikan landasan yang kokoh untuk memastikan bahwa proses kepailitan berjalan secara teratur dan melindungi kepentingan semua pihak yang terlibat.<sup>228</sup>

Dalam Al-Qur'an kita tidak akan menemukan kata “*taflīs*”, “*iflas*”, “*fals*”, akan tetapi kita akan menemukan kata lain yang secara bahasa mempunyai kaitan dengan akibat hukum dari *taflīs*, yakni “*al-hajr*”. Kemudian kita juga akan menemukan penjelasan firman Allah yang mana maksudnya menerangkan tentang orang pailit (*muflis*) harus dibatasi tindakannya atas harta yang ia miliki.

وَيَقُولُونَ حَجْرًا مَّحْجُورًا.

“Dan mereka berkata: Hijran Mahjūrā” (Q.S. al-Furqān [25]: 22).<sup>229</sup>

Beberapa ulama menerangkan bahwa yang dimaksud dengan “*hijrān mahjūrā*” merupakan suatu ungkapan yang biasa disebut oleh orang Arab di waktu menemui musuh yang tidak dapat dielakkan lagi atau ditimpa suatu bencana yang tidak dapat dihindari. Ungkapan ini berarti: “Semoga Allah menghindarkan bahaya ini dari saya.”

<sup>228</sup> Susanti Adi Nugroho, *Hukum Kepailitan di Indonesia*, 24.

<sup>229</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2005), Q.S. al-Furqān [25]: 22.

Adapun ulama dari Arab Saudi yaitu Syaikh Sholeh bin Fauzan bin Abdullah Al-Fauzan menerangkan bahwa yang dimaksud dengan “*hijrān mahjūrā*” adalah sesuatu yang haram dan diharamkan atau sesuatu yang terlarang untuk dilakukan<sup>230</sup> Kemudian kata “*al-hajr*” kita temukan juga di dalam firman Allah yang berbunyi:

هَلْ فِي ذَلِكَ فَسَمٌ لِّذِي حَجْرٍ

“Pada yang demikian itu yakni sumpah itu terdapat sumpah bagi orang-orang yang berakal.” (Q.S. al-Fajr [89]: 5).<sup>231</sup>

Ibnu Katsir di dalam buku tafsirnya “Tafsir Al-Qur'an Al-'Azhim” menerangkan bahwa “*al-hajr*” merupakan keputusan hakim membatasi tindakan hukum seseorang berupa pembatasan penggunaan hartanya akibat pailit atau boros dalam penggunaan uang atau masih anak-anak atau sejenisnya. Wahbah Zuhaili dan Syaikh Sholeh bin Fauzan bin Abdullah Al-Fauzan menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan “*hijr*” adalah akal karena akal bisa mencegah pemiliknya dari melakukan sesuatu yang buruk dan berakibat tidak baik.

Dari penjelasan tersebut, unsur pembatasan menjadi unsur utama dan bentuk implikasi hukum atas seseorang yang divonis *taflīs*, sehingga bisa memberikan kepastian hukum atas yang bersangkutan termasuk menjaga kepentingan hukum dan hak pemberi utang (*ṣohibu al-māl*) agar bisa mendapatkan hak-haknya serta muflis bisa melaksanakan kewajibannya.

Dari 2 ayat di atas, “*hijr*” merupakan tahapan setelah *taflīs*, mempunyai makna dari sisi bahasa adalah melarang dan membatasi, kalau tidak dibatasi maka akan menimbulkan bahaya dan dampak buruk bagi dia sendiri maupun orang lain. Dalam artian ini diberlakukan kepada *muflis* agar ia melaksanakan kewajiban untuk membayar utangnya dan juga untuk menjaga hak-hak *shahib al-maal* agar haknya tidak hilang dengan *taflīs*-nya nasabah.

<sup>230</sup> Sholeh bin Fauzan bin Abdullah al-Fauzan, *al-Mulakhash al-Fiqhy* (Kairo: Darul Atsar, 2004), 442.

<sup>231</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2005), Q.S. al-Fajr [89]: 5.

Hadits Mu'az bin Jabal: “bahwa Rasulullah melarang untuk mentassarufkan hartanya karena banyak utangnya dan lalu Rasulullah menjual hartanya untuk melunasi utang-utangnya.”

Hadis Abi Sa'id Al-Khudry: “Bahwa seseorang ditimpa musibah pada buah yang telah ia beli, sehingga utangnya menjadi banyak, maka Rasulullah berkata: bersedekahlah kalian kepadanya, maka orang-orang bersedekah kepadanya akan tetapi hasil sedekah tersebut belum bisa melunasi utangnya, lalu Rasulullah berkata kepada para *ṣahib al-māl*: ambillah oleh kalian harta *mufliṣ* berupa apa saja yang kalian temukan, dan hanya itu saja hak kalian.”

“Menghindarnya orang kaya dari melunasi utang, menyebabkan halal kehormatannya dan layak dihukum.” (Diriwayatkan oleh Ahmad 388/4, Abu Daud 3628, An-Nasa'i 316/7, Ibnu Majah 2327, Al-Bukhari dalam Kitab At-Tarikh Al-Kabir [260/4], Ibnu Abi Syaibah 79/7, Al-Hakim 102/4, dan Al-Baihaqi 51/6, seluruh periwayatnya terpercaya, dishohihkan oleh Al-Hakim, dan disepakati oleh Az-Zahabi, lihat buku “Ahkam Al-Qur'an” milik Ibn Al-Araby). Rasulullah bersabda: “Penundaan pembayaran utang dari seorang yang kaya adalah sebuah kezaliman.” (Hadits riwayat Bukhari).

#### 4. Proses Kepailitan

Proses kepailitan di Indonesia melibatkan serangkaian tahapan yang diatur secara ketat oleh Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, khususnya dalam Pasal 2 hingga Pasal 36. Proses ini dimulai dengan pengajuan permohonan kepailitan ke Pengadilan Niaga oleh pihak yang berwenang, seperti debitor yang mengakui ketidakmampuannya membayar utang, kreditor yang memiliki utang jatuh tempo yang dapat dibuktikan, atau pihak lain seperti kejaksaan untuk kepentingan umum, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (1). Syarat utama pengajuan, yang tercantum dalam Pasal 2 ayat (1), adalah bahwa debitor memiliki utang kepada setidaknya dua kreditor dan gagal membayar setidaknya satu utang yang telah jatuh tempo. Pengadilan kemudian memeriksa bukti-bukti, seperti dokumen utang dan bukti ketidakmampuan debitor, melalui

sidang yang berlangsung cepat, biasanya selesai dalam waktu 60 hari sesuai dengan Pasal 6 ayat (5).<sup>232</sup>

Pengadilan menyatakan debitor pailit, sebagaimana diatur dalam Pasal 8, putusan akan mencakup penunjukan kurator untuk mengelola harta pailit dan hakim pengawas untuk mengawasi prosesnya. Pada tahap ini, debitor kehilangan hak untuk mengelola asetnya, yang secara resmi menjadi boedel pailit, sesuai dengan Pasal 21. Aset-aset ini dijual melalui lelang publik atau cara lain yang disetujui oleh hakim pengawas, sesuai dengan Pasal 24, dan dana hasil penjualan dibagikan kepada kreditor berdasarkan prioritas hukum yang diatur dalam Pasal 113 hingga Pasal 118. Kreditor preferen, seperti pajak atau upah karyawan, mendapatkan prioritas pertama, diikuti oleh kreditor separatis yang memiliki jaminan seperti hipotek atau gadai, dan terakhir kreditor konkuren yang tidak memiliki jaminan.<sup>233</sup>

Proses kepailitan dapat berakhir dalam beberapa cara, seperti ketika semua utang dilunasi, harta pailit habis dibagikan, atau tercapai perdamaian antara debitor dan kreditor melalui kesepakatan yang disebut homologasi, sesuai dengan Pasal 144 hingga Pasal 156. Jika harta tidak cukup untuk melunasi utang, debitor dinyatakan pailit permanen, meskipun status ini dapat dicabut jika debitor mampu memenuhi kewajibannya di masa depan, sebagaimana diatur dalam Pasal 171. Sebagai alternatif sebelum kepailitan, debitor dapat mengajukan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), yang diatur dalam Pasal 222 hingga Pasal 294, memberikan waktu hingga 270 hari untuk merestrukturisasi utang dan mencapai kesepakatan dengan kreditor. Jika PKPU gagal, proses dapat berlanjut ke kepailitan, yang biasanya berujung pada likuidasi aset.

##### 5. Tahapan Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit

Pemberesan harta pailit di Indonesia merupakan proses hukum untuk mendistribusikan aset debitor yang dinyatakan pailit kepada kreditor secara adil, berdasarkan prinsip kolektifitas utang, di mana semua aset debitor disita

---

<sup>232</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan*, 127.

<sup>233</sup> Herowati Poesoko et.all., *Hukum Kepailitan*, 172

untuk membayar utang secara proporsional.<sup>234</sup> Proses ini diatur oleh UU No. 37 Tahun 2004, yang diperbarui oleh UU No. 4 Tahun 2023 untuk memperkuat efisiensi dan transparansi dalam penyelesaian kepailitan.<sup>235</sup> Reformasi hukum kepailitan sejak 1998 bertujuan untuk menciptakan rezim kepailitan modern yang mendukung rehabilitasi korporasi, dengan pembatasan sementara terhadap tindakan kreditor berjaminan hingga 90 hari setelah putusan pailit dikeluarkan.<sup>236</sup> Namun, hukum Indonesia tidak mengenal pengampunan utang (debt discharge), sehingga debitor wajib melunasi utang melalui likuidasi aset, yang sering kali memunculkan tantangan dalam praktik.<sup>237</sup> Proses ini diawasi oleh Pengadilan Niaga, dengan banding langsung ke Mahkamah Agung, untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur hukum dan perlindungan hak kreditor.

#### a. Pengajuan Permohonan Kepailitan

Proses dimulai dengan pengajuan permohonan kepailitan ke Pengadilan Niaga oleh debitor (individu atau badan hukum) atau kreditor. Syarat kepailitan adalah adanya utang yang telah jatuh tempo, didukung oleh minimal dua kreditor, dan bukti bahwa debitor tidak mampu membayar utangnya.<sup>238</sup> Pengadilan wajib memutuskan permohonan dalam waktu 60 hari untuk kepailitan atau 3-20 hari untuk Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).

Setelah permohonan diterima, pengadilan menunjuk Hakim Pengawas untuk mengawasi proses dan Kurator (atau administrator untuk PKPU) untuk mengelola harta debitor. Sebelum putusan, kreditor dapat meminta pengadilan untuk menyita harta debitor atau menunjuk Kurator

<sup>234</sup> Mohd. Hafiy Nawwaf, "Bankruptcy Law In Indonesia," *ResearchGate* (January 2024).

<sup>235</sup> Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan, Pasal 51.

<sup>236</sup> Stacey Steele, "The New Law on Bankruptcy in Indonesia: Towards a Modern Corporate Bankruptcy Regime," *Melbourne University Law Review* 23, no. 1 (1999): 148.

<sup>237</sup> Sonnyendah Retnaningsih & Isis Ikwansyah, "Legal Status of Individual Bankrupt Debtors After Termination of Bankruptcy and Rehabilitation Under Indonesian Bankruptcy Law," *Indonesia Law Review* 7, no. 1 (2017): 102.

<sup>238</sup> Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Pasal 2.

sementara guna mencegah pengenceran aset. Langkah ini penting untuk melindungi kepentingan kreditor, seperti dijelaskan dalam analisis Stacey Steele tentang reformasi hukum kepailitan di Indonesia.<sup>239</sup>

b. Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU)

PKPU adalah mekanisme opsional yang memberikan kesempatan kepada debitor untuk merestrukturisasi utang dan menghindari kepailitan. PKPU terbagi menjadi dua fase yaitu, PKPU Sementara, durasi maksimal 45 hari, di mana debitor dan kreditor bernegosiasi untuk menyusun rencana perdamaian. PKPU Tetap: Jika disetujui, PKPU diperpanjang hingga maksimal 270 hari. Rencana perdamaian harus disetujui oleh lebih dari setengah jumlah kreditor yang mewakili dua pertiga total piutang.<sup>240</sup>

Rencana perdamaian diajukan dalam waktu 8 hari sebelum rapat pencocokan piutang, dan keputusan diambil dalam 21 hari setelah rapat. Jika rencana disetujui, kepailitan dapat dihindari. Jika gagal, pengadilan menyatakan debitor pailit, dan proses berlanjut ke pemberesan harta. PKPU mencerminkan upaya rehabilitasi korporasi.

c. Pengelolaan Harta Pailit

Setelah putusan pailit, Kurator bertanggung jawab mengelola harta debitor. Tugas Kurator meliputi:

- 1) Pengumpulan Aset: Mengidentifikasi dan mengamankan semua aset debitor, termasuk piutang, properti, dan aset lainnya.
- 2) Verifikasi Piutang: Mengadakan rapat kreditor untuk memverifikasi piutang, termasuk piutang pajak dan piutang kreditor lainnya, dengan batas waktu pengajuan piutang yang ditetapkan Hakim Pengawas.
- 3) Penyusunan Daftar Pembagian: Kurator menyusun daftar distribusi berdasarkan prioritas kreditor, diumumkan di dua surat kabar untuk transparansi.

Selama tahap ini, Komite Kreditor sementara (terdiri dari tiga kreditor) dapat ditunjuk untuk memberikan nasihat kepada Kurator. Komite

---

<sup>239</sup> Stacey Steele, "The New Law on Bankruptcy," 150.

<sup>240</sup> UU No. 37 Tahun 2004, Pasal 145.

ini dapat menjadi permanen setelah verifikasi piutang selesai. Proses ini tidak memiliki batas waktu pasti, yang sering kali menyebabkan keterlambatan, terutama pada kasus dengan aset kompleks atau sengketa hukum.

d. Proses Lelang dan Distribusi Aset

Aset debitor dijual melalui lelang umum yang diatur oleh Kantor Lelang Negara atau swasta, sesuai Lampiran Artikel 2 UU No. 37 Tahun 2004. Hasil lelang didistribusikan berdasarkan prioritas berikut:

- 1) Kreditor dengan jaminan (Separatis): Mendapat prioritas pertama atas hasil penjualan aset yang menjadi jaminan (misalnya, hipotek atau gadai).
- 2) Kreditor Istimewa (Preferen): Termasuk utang pajak, gaji karyawan, atau biaya kepailitan (seperti biaya Kurator), yang diatur dalam Pasal 1139 KUH Perdata dan UU Kepailitan.
- 3) Kreditor tidak dengan jaminan (Konkuren): Menerima sisa hasil setelah kreditor berjaminan dan istimewa dibayar, sering kali dalam jumlah terbatas.

Proses lelang harus diumumkan secara publik untuk memastikan transparansi, dan Kurator wajib melaporkan hasilnya kepada Hakim Pengawas. Tantangan dalam tahap ini termasuk penilaian aset yang subjektif dan potensi sengketa antar-kreditor mengenai prioritas.

e. Penyelesaian dan Akhir Proses

Proses pemberesan berakhir setelah semua aset dilikuidasi dan didistribusikan. Kurator menyampaikan laporan akhir kepada Hakim Pengawas, yang mencakup rincian pengelolaan dan distribusi aset. Jika terdapat sengketa, kreditor atau debitor dapat mengajukan banding ke Mahkamah Agung dalam waktu 8 hari setelah putusan, dengan putusan banding diputuskan dalam 60 hari. Jika tidak ada aset tersisa untuk didistribusikan, pengadilan dapat menyatakan kepailitan selesai karena “keadaan tidak cukup.”

## 6. Peran Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU)

Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), yang diatur dalam Pasal 222 hingga Pasal 294 UU Nomor 37 Tahun 2004, merupakan alternatif penting sebelum kepailitan, yang memberikan kesempatan kepada debitor untuk merestrukturisasi utang dan menghindari likuidasi. PKPU memungkinkan debitor untuk menunda pembayaran utang selama maksimal 270 hari, dengan tujuan mencapai kesepakatan perdamaian dengan kreditor melalui rencana pembayaran ulang atau pengurangan utang. Selama periode ini, debitor mendapatkan perlindungan dari gugatan kreditor, sehingga dapat melanjutkan operasional bisnis sambil menyusun solusi finansial.<sup>241</sup>

PKPU menjadi alat yang efektif untuk mencegah kepailitan, terutama bagi perusahaan yang masih memiliki potensi untuk pulih. Namun, keberhasilan PKPU bergantung pada kemauan kreditor untuk bekerja sama dan kemampuan debitor untuk menyusun rencana yang realistis. Jika PKPU gagal, proses dapat berlanjut ke kepailitan, yang biasanya berujung pada likuidasi aset. PKPU mencerminkan pendekatan proaktif dalam sistem hukum Indonesia untuk menyeimbangkan kepentingan debitor dan kreditor, sekaligus mendorong pemulihan ekonomi. Dengan memanfaatkan PKPU, debitor dapat menghindari konsekuensi berat dari kepailitan, seperti kehilangan aset dan reputasi, sambil tetap menjaga operasional bisnis.<sup>242</sup>

## 7. Teori, Asas dan Prinsip Hukum Kepailitan

### a. Teori Hukum Kepailitan

Teori hukum kepailitan memberikan landasan filosofis dan konseptual untuk memahami esensi kepailitan. Beberapa teori utama yang relevan meliputi:

#### 1) Teori Universalitas

Teori ini dibangun atas dasar prinsip sita umum atas asset debitor yang sudah mengalami insolven. Teori ini menerapkan keseimbangan

---

<sup>241</sup> M. Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan* (Jakarta: Kencana, 2019), 151.

<sup>242</sup> M. Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip*, 152.

diantara kreditor dalam menanggung debitor yang pailit.<sup>243</sup> berdasarkan teori ini, keadaan insolven dan debitor memiliki beberapa orang kreditor merupakan syarat utama melakukan sita umum atas harta debitor. Adapun seseorang terbukti tidak membayar utangnya, namun jika kredito hanya satu, maka tidak dapat menjadi dasar hukum untuk melakukan sita umum atas hartanya.

#### 2) Teori Paritas Creditorum

Teori ini menekankan bahwa semua kreditor harus diperlakukan secara setara dalam pembagian harta debitor yang pailit, kecuali ada kreditor preferen atau dengan jaminan. Konsep ini mencerminkan keadilan proporsional, di mana harta debitor menjadi jaminan bersama untuk semua utang, baik yang ada saat ini maupun yang akan datang. Dalam konteks ini, concursus creditorum menjadi syarat penting, yaitu keharusan adanya minimal dua kreditor agar debitor dapat dinyatakan pailit.<sup>244</sup> Ini memastikan proses kepailitan bersifat kolektif, bukan individu, untuk mencegah perebutan harta oleh kreditor tertentu.

#### 3) Teori Kontraktual (*Contractarian Approach Theory*)

Hukum kepailitan seharusnya tidak hanya mengutamakan penjaminan atas terpenuhinya piutang dari kreditor preferen dan sparatis, akan tetapi termasuk kreditor konkuren atau non kontraktual. Jika piutang kreditor kontraktual telah dijamin dengan menjual asset debitor, maka piutang debitor non kontraktual akan terjamin jika usaha debitor tetap dijalankan.<sup>245</sup>

#### 4) Teori Likuidasi vs Reorganisasi

Ada dua pendekatan utama dalam kepailitan: likuidasi, yaitu penjualan seluruh harta debitor untuk membayar utang, dan reorganisasi, yaitu penyusunan rencana pembayaran utang agar debitor dapat

---

1. <sup>243</sup> Elyta Ras Ginting, *Hukum Kepailitan : Teori Kepailitan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018),

<sup>244</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan* (Jakarta: Kencana 2016), 132.

<sup>245</sup> Elyta Ras Ginting, *Hukum Kepailitan*, 85.

melanjutkan usahanya. Pilihan ini bergantung pada kondisi keuangan debitor dan tujuan kepailitan.

Selain itu, teori hukum kepailitan juga mencakup konsep keadilan Pancasila, yang menekankan bahwa kepailitan harus mencerminkan keadilan bagi semua pihak, baik debitor maupun kreditor, dengan memastikan keseimbangan antara pelunasan utang dan kelangsungan usaha debitor. Teori ini juga mencakup perkembangan fungsi hukum kepailitan, yang kini tidak hanya untuk menyelesaikan debitor dengan aset tidak cukup, tetapi juga sebagai alat penagihan utang dan eksekusi putusan pengadilan lain<sup>246</sup> seperti dalam penelitian

b. Asas Hukum Kepailitan

Asas hukum kepailitan adalah pedoman dasar yang menjadi acuan dalam pelaksanaan proses kepailitan. Berikut adalah daftar asas-asas utama, yang diidentifikasi dari berbagai sumber: Pertama, Asas *Paritas Creditorum* asas ini merupakan semua kreditor memiliki kedudukan yang sama dalam pembagian harta debitor, kecuali untuk kreditor dengan hak istimewa (preferen) atau jaminan (separatis). Ini mencerminkan prinsip keadilan proporsional.<sup>247</sup> Kedua, Asas Keadilan: Kepailitan bertujuan memberikan keadilan bagi semua pihak, baik debitor maupun kreditor, dengan menyeimbangkan kepentingan pelunasan utang dan kemungkinan kelangsungan usaha debitor. Ini mencakup perlindungan debitor dari tindakan sewenang-wenang kreditor.<sup>248</sup> Ketiga, Asas *Going Concern*: Dalam kasus tertentu, kepailitan dapat diarahkan untuk menjaga kelangsungan usaha debitor melalui reorganisasi, bukan hanya likuidasi, untuk mendukung keberlanjutan ekonomi.<sup>249</sup>

Keempat, Asas Kepastian Hukum: Proses kepailitan harus memberikan kepastian hukum melalui prosedur yang jelas, seperti yang

---

<sup>246</sup> M. Hadi Shubhan, *Perkembangan Fungsi Hukum Kepailitan di Indonesia* (Yogyakarta UII Pres, 2020), 45.

<sup>247</sup> Amran Suadi, *Hukum Kepailitan Syariah*, 13.

<sup>248</sup> Amran Suadi, *Hukum Kepailitan Syariah*.

<sup>249</sup> Amran Suadi, *Hukum Kepailitan Syariah*.

diatur dalam UU Kepailitan, untuk memastikan semua pihak memahami hak dan kewajibannya. Kelima, Asas Publisitas: Proses kepailitan harus dilakukan secara terbuka dan transparan, misalnya melalui pengumuman di media resmi, agar semua pihak terkait mengetahui status kepailitan debitor, seperti diatur dalam prosedur UU Kepailitan. Keenam, Asas Perlindungan Kreditor: Kepailitan harus melindungi hak-hak kreditor, termasuk hak untuk memperoleh pembayaran yang adil dari harta debitor, dengan mengadopsi konsep sita umum yang mengikat seluruh harta debitor.

c. Prinsip Hukum Kepailitan

Prinsip hukum kepailitan adalah aturan-aturan operasional yang diterapkan dalam praktik kepailitan.<sup>250</sup> Berikut adalah daftar prinsip utama, yang diidentifikasi dari analisis sumber:

Pertama, prinsip *Paritas Creditorium*: Seluruh harta debitor, baik barang bergerak maupun tidak bergerak, serta harta yang ada sekarang dan yang akan datang, terikat untuk penyelesaian utang. Ini memastikan harta debitor adalah jaminan bersama bagi semua kreditor; Kedua prinsip *Pari Passu Prorata Parte*: Harta debitor dibagikan secara proporsional di antara kreditor, kecuali jika ada kreditor preferen atau dengan jaminan, yang mencerminkan keadilan distribusi; Ketiga prinsip Struktur Kreditor: Kreditor dibagi menjadi tiga kategori yaitu, Separatis: Kreditor dengan jaminan atas harta tertentu; Preferen: Kreditor dengan hak istimewa, seperti pajak negara atau upah pekerja; dan Konkuren: Kreditor umum tanpa jaminan atau hak istimewa; keempat prinsip Utang adalah konsep dasar dalam kepailitan, di mana debitor memiliki kewajiban untuk memenuhi perjanjian kontrak. Dalam hukum Indonesia, ini berakar dari hukum perdata Belanda yang masih berlaku, seperti diatur dalam Pasal 1 UU No. 37 Tahun 2004; kelima prinsip Penagihan Utang: Utang harus dibayar menggunakan harta debitor secepat mungkin untuk mencegah penyalahgunaan. Proses ini melibatkan likuidasi harta, pembuktian klaim yang sederhana, masa tunggu,

---

<sup>250</sup> M. Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip*, 25.

keputusan cepat, dan pengelolaan oleh kurator; Keenam prinsip Non-Diskriminasi: Baik kreditor domestik maupun asing harus diperlakukan secara sama, tanpa diskriminasi, mencerminkan komitmen hukum kepailitan Indonesia untuk keadilan global, seperti dijelaskan dalam sumber yang sama.

### C. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pailit

Pailit adalah status hukum di mana perusahaan (debitor) tidak mampu membayar utang yang telah jatuh tempo kepada dua atau lebih kreditor, sebagaimana dinyatakan melalui putusan Pengadilan Niaga (Pasal 1 ayat 1 UU KPKPU). Proses kepailitan bertujuan untuk melikuidasi aset perusahaan guna melunasi utang kepada kreditor, termasuk karyawan, dengan urutan prioritas tertentu. Ketika perusahaan dinyatakan pailit, operasional biasanya terhenti karena aset dikelola oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Akibatnya, PHK sering kali tidak terhindarkan karena perusahaan tidak lagi memiliki kemampuan finansial untuk mempertahankan karyawan. PHK karena pailit diakui sebagai alasan sah berdasarkan Pasal 81 angka 45 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 154A UU Ketenagakerjaan, sehingga memungkinkan perusahaan mengakhiri hubungan kerja tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI).<sup>251</sup>

PHK akibat kepailitan diatur oleh beberapa peraturan perundang-undangan utama. Pertama, UU KPKPU mengatur hak dan kewajiban dalam proses kepailitan. Pasal 39 ayat (1) UU KPKPU menyatakan bahwa karyawan dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak jika perusahaan pailit, dan kurator juga berhak melakukan PHK dengan mematuhi ketentuan ketenagakerjaan, termasuk pemberitahuan minimal 45 hari sebelumnya. Pasal 95 ayat (1) menegaskan bahwa upah karyawan yang belum dibayar merupakan utang yang didahulukan, kecuali terhadap kreditor dengan jaminan kebendaan (separatis). Kedua, UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Perppu Cipta Kerja memberikan

---

<sup>251</sup> Akis Jahari and Rachmatin Artita, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja," *Case Law Journal of Law* 4, no. 2 (2023): 79–100.

perlindungan tambahan. Pasal 81 angka 36 (mengubah Pasal 95 ayat (4)) memastikan upah karyawan didahulukan sebelum semua kreditor, termasuk kreditor separatis, sementara hak lain seperti pesangon didahulukan kecuali terhadap kreditor separatis. Pasal 156 UU Ketenagakerjaan mengatur hak karyawan atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak berdasarkan masa kerja. Ketiga, putusan Mahkamah Konstitusi, seringkali memperkuat posisi karyawan dalam kepailitan.

#### 1. Prosedur dan Hak Pekerja dalam PHK akibat Kepailitan

Beberapa tahapan PHK akibat kepailitan yang harus dipatuhi oleh kurator dan karyawan. Pertama, putusan pailit dikeluarkan oleh Pengadilan Niaga berdasarkan permohonan kreditor, debitor, atau pihak berwenang (misalnya OJK untuk sektor keuangan), dengan syarat debitor memiliki dua atau lebih kreditor dan gagal bayar utang yang jatuh tempo (Pasal 2 ayat 1 UU KPKPU). Setelah putusan, kurator ditunjuk untuk mengelola aset, dan hakim pengawas mengawasi proses. Kedua, pemberitahuan PHK dilakukan oleh kurator kepada karyawan paling lambat 45 hari sebelumnya, sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau UU Ketenagakerjaan. Karyawan juga dapat mengajukan pengunduran diri sepihak dengan pemberitahuan serupa. Ketiga, penghitungan hak karyawan dilakukan oleh kurator, mencakup upah tertunggak, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, dengan bukti tertulis seperti slip gaji atau kontrak kerja. Keempat, pembayaran hak dilakukan melalui rapat kreditor, dimana upah karyawan diprioritaskan sebelum kreditor lain, kecuali kreditor separatis. Kelima, jika terjadi sengketa, karyawan dapat mengajukan keberatan kepada kurator atau menggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).<sup>252</sup>

Hak karyawan dalam kepailitan diatur dengan prinsip prioritas untuk memastikan perlindungan finansial. Pertama, upah yang belum dibayar, termasuk gaji pokok, tunjangan, bonus, dan lembur, didahulukan sebelum semua kreditor, termasuk kreditor separatis, berdasarkan Pasal 81 angka 36

---

<sup>252</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 35.

Perppu Cipta Kerja. Kedua, pesangon dihitung berdasarkan masa kerja, misalnya 1 bulan gaji per tahun kerja hingga maksimal 9 bulan untuk masa kerja 8 tahun atau lebih, dan didahulukan kecuali terhadap kreditor separatis. Ketiga, uang penghargaan masa kerja diberikan kepada karyawan dengan masa kerja minimal 3 tahun, dengan rumus 2 bulan gaji untuk 3–6 tahun kerja hingga maksimal 10 bulan untuk 24 tahun atau lebih. Keempat, uang penggantian hak mencakup cuti tahunan yang belum diambil, biaya kepulangan (untuk karyawan di lokasi terpencil), atau biaya pengobatan yang belum diganti, dengan prioritas sama seperti pesangon. Kelima, hak lain seperti iuran pensiun (misalnya BPJS Ketenagakerjaan) yang belum disetor juga dianggap sebagai utang kepailitan.<sup>253</sup>

Proses kepailitan mempengaruhi PHK dan hak karyawan melalui tahapan yang terstruktur. Pertama, permohonan pailit diajukan oleh kreditor, debitor, atau pihak berwenang ke Pengadilan Niaga. Kedua, jika permohonan diterima, Pengadilan mengeluarkan putusan pailit, menunjuk kurator, dan membekukan aset perusahaan, sehingga operasional dihentikan kecuali untuk kepentingan likuidasi. Ketiga, kurator melakukan pengelolaan aset dengan menginventarisasi aset dan utang, termasuk hak karyawan, yang harus diajukan sebagai klaim dalam tenggat waktu (biasanya 60 hari setelah putusan pailit). Keempat, rapat kreditor diadakan untuk memverifikasi klaim dan menyusun daftar utang, dengan upah karyawan sebagai prioritas utama. Kelima, likuidasi dilakukan dengan menjual aset untuk membayar utang sesuai urutan prioritas. Jika aset tidak cukup, kreditor konkuren (tanpa jaminan) mungkin tidak terbayar penuh, tetapi hak karyawan tetap diprioritaskan.<sup>254</sup>

PHK akibat kepailitan berdampak signifikan bagi karyawan, termasuk kehilangan pekerjaan, kesulitan finansial, keterlambatan pembayaran hak, dan ketidakpastian hukum jika aset perusahaan tidak mencukupi. Untuk melindungi hak mereka, karyawan dapat mengambil langkah hukum berikut. Pertama, mengajukan klaim hak kepada kurator dengan bukti tertulis seperti kontrak

---

<sup>253</sup> Fitryantica, “Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law”. *Gema. Keadilan*, 6(3) 2019, 300-316.

<sup>254</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang; CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020), 111.

kerja atau slip gaji dalam tenggat waktu yang ditentukan. Kedua, berkonsultasi dengan serikat pekerja atau kuasa hukum untuk memastikan hak terpenuhi. Ketiga, jika terjadi pelanggaran, mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

a. Upah dan Hak Tenaga Kerja Sebelum Perusahaan Pailit

Menurut Pasal 154A UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha jika perusahaan dinyatakan pailit atau berstatus PKPU. Ketentuan ini sesuai dengan Pasal 39 ayat (1) dan Pasal 252 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU, yang menyatakan bahwa pekerja, kurator, atau pengusaha (dalam PKPU) dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pemberitahuan minimal 45 hari sebelumnya. Jika terdapat keberatan terkait pemutusan hubungan kerja atau besaran pesangon dan hak pekerja, penyelesaiannya menjadi wewenang pengadilan hubungan industrial, apabila perundingan bipartit, konsiliasi, atau arbitrase tidak menghasilkan kesepakatan. Berdasarkan Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengadilan hubungan industrial merupakan forum terakhir untuk menyelesaikan perselisihan industrial setelah upaya musyawarah, konsiliasi, atau mediasi tidak berhasil mencapai kesepakatan.<sup>255</sup>

Dalam praktiknya, sering kali muncul masalah hukum terkait kewenangan pengadilan antara pengadilan niaga dan pengadilan hubungan industrial, khususnya mengenai besaran upah serta hak-hak pekerja yang menjadi tanggung jawab pengusaha setelah perusahaan dinyatakan pailit atau berstatus PKPU. Sebagai contoh, terjadi sengketa tentang upah pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sebelum perusahaan pailit, yang kemudian dibawa ke mediator, namun tidak mencapai kesepakatan. Mediator kemudian mengeluarkan anjuran tertulis mengenai jumlah upah yang terutang dan hak-hak yang harus dibayar oleh perusahaan. Namun,

---

<sup>255</sup> Muhammad Sjaiful, "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Media Juris* Vol. 4 No.1, Februari 2021, 39.

perusahaan tidak memberikan respons tertulis untuk menyetujui atau menolak anjuran tersebut, dan juga tidak membawa kasus ini ke pengadilan hubungan industrial untuk penyelesaian melalui litigasi. Jika pengusaha kemudian dinyatakan pailit, apakah anjuran dari mediasi yang tidak mencapai kesepakatan tersebut secara hukum mengikat pengusaha dan dapat diakui sebagai utang yang harus dibayar dari harta pailit? Apakah kurator berhak mengajukan keberatan terhadap anjuran tersebut ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan putusan setelah status pailit ditetapkan?

Berdasarkan Pasal 13 ayat (2) huruf d UU PPHI, pihak yang tidak memberikan tanggapan tertulis terhadap anjuran dianggap menolak anjuran tersebut. Dengan demikian, perselisihan mengenai besaran upah dianggap tidak terselesaikan. Pihak yang menolak anjuran wajib mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial untuk menyelesaikan sengketa tersebut. Jika anjuran disetujui, kesepakatan dituangkan dalam perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial.<sup>256</sup> Pengadilan akan mengeluarkan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama yang bersifat mengikat dan memiliki kekuatan hukum tetap. Jika pengusaha dinyatakan pailit dan isi perjanjian bersama belum dilaksanakan, jumlah pesangon yang disepakati dalam perjanjian tersebut menjadi utang yang dapat diajukan kepada kurator untuk dibayar dari harta pailit.

Ketentuan Pasal 14 UU PPHI memungkinkan pekerja atau pengusaha untuk membawa perselisihan yang tidak terselesaikan melalui perundingan bipartit atau mediasi ke pengadilan hubungan industrial. Namun, ketentuan ini tidak berlaku jika pengusaha telah dinyatakan pailit. Meski demikian, kepailitan pengusaha tidak menghilangkan peluang pekerja untuk memperoleh hak-haknya. Pasal 26 dan Pasal 27 UU Kepailitan dan PKPU memberikan peluang bagi pihak yang memiliki klaim terhadap harta pailit

---

<sup>256</sup> Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi: Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 24.

untuk mengajukan tagihan beserta bukti-buktinya kepada kurator. Anjuran yang tidak ditanggapi secara tertulis oleh pengusaha dan tidak diajukan ke pengadilan hubungan industrial sebelum pengusaha dinyatakan pailit dianggap sebagai upah terutang yang harus didaftarkan oleh pekerja untuk diverifikasi dalam rapat pencocokan utang. Jika pengusaha atau kurator keberatan atas jumlah yang tercantum dalam anjuran bipartit atau mediasi saat pencocokan utang, atau jika pekerja keberatan karena jumlah yang diakui kurator tidak sesuai dengan anjuran tertulis, keberatan tersebut menjadi wewenang pengadilan niaga untuk diputuskan melalui prosedur renvoi. Anjuran yang belum dilaksanakan oleh debitor pailit atau yang ada sebelum kepailitan tidak dapat dibayar dari hasil penjualan harta pailit, kecuali telah didaftarkan, diverifikasi, dan dicatat sebagai utang yang diakui dalam daftar piutang.<sup>257</sup>

Walaupun UU Kepailitan dan PKPU memberikan wewenang kepada kurator untuk mengajukan tuntutan hukum sebagai pengurus dan pemberes harta pailit, dua permasalahan berikut tidak diselesaikan melalui gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Permasalahan tersebut mencakup besaran tagihan hak-hak pekerja yang telah disepakati secara bipartit sebelum debitor dinyatakan pailit, serta keberatan debitor pailit terhadap jumlah upah dan hak-hak pekerja yang harus dibayar. Tuntutan hak-hak pekerja tunduk pada Pasal 26, Pasal 27, dan Pasal 113 UU Kepailitan dan PKPU setelah debitor dinyatakan pailit, yaitu dengan cara mendaftarkan tagihan kepada kurator untuk dicatat. Dengan demikian, tuntutan pembayaran utang upah dan hak-hak pekerja yang muncul sebelum pengusaha dinyatakan pailit dan belum terselesaikan tidak lagi diajukan sebagai gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Tuntutan pembayaran upah dan hak-hak pekerja setelah pengusaha dinyatakan pailit diatur sesuai UU Kepailitan dan PKPU. Berdasarkan Pasal 116-117 UU tersebut, kurator memiliki wewenang untuk melakukan pra-

---

<sup>257</sup> M. hadi Subhan, "Perusahaan Solven Yang Beriktikad Baik dari Penyalahgunaan Kepailitan", *Jurnal Hukum bisnis*, Vol. 33, No. 1 2014, 13.

pencocokan utang dan mengklasifikasikan tagihan sebagai diterima atau ditolak dalam daftar tagihan sementara, yang kemudian akan diverifikasi dalam rapat pencocokan utang. Kurator berhak menolak atau mengakui besaran upah dan hak-hak pekerja yang didaftarkan kepadanya, serta menentukan jumlah upah dan hak-hak pekerja yang diakui sebagai utang harta pailit, meskipun tagihan tersebut telah diakui.<sup>258</sup> Daftar tagihan sementara ini kemudian diverifikasi bersama kreditor yang diundang, kurator, dan debitor di bawah pengawasan hakim pengawas.

Jika pekerja keberatan dengan jumlah yang diakui kurator dalam rapat pencocokan utang dan hakim pengawas tidak berhasil menyelesaikan perselisihan tersebut, permasalahan ini akan diselesaikan melalui majelis prosedur renvoi sesuai Pasal 127 UU Kepailitan dan PKPU. Dengan demikian, sengketa mengenai upah dan hak-hak pekerja yang muncul dalam rapat pencocokan utang tidak diajukan sebagai gugatan ke pengadilan hubungan industrial oleh pekerja. Penyelesaiannya mengikuti prosedur khusus yang diatur dalam Pasal 127 UU Kepailitan dan PKPU melalui mekanisme renvoi di pengadilan niaga yang telah menetapkan putusan pailit terhadap debitor.

b. Upah dan Hak Tenaga Kerja Setelah Perusahaan Pailit

Kepailitan pengusaha sering kali diikuti oleh pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran yang dilakukan oleh kurator. Tindakan kurator untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja debitor setelah dinyatakan pailit atau berstatus PKPU bukanlah tindakan melawan hukum. Bahkan, Pasal 39 dan Pasal 252 UU Kepailitan dan PKPU jo. Pasal 95 ayat (1) dan (4) jo. Pasal 154A UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja menetapkan bahwa kepailitan atau status PKPU pengusaha merupakan salah satu alasan sah untuk pemutusan hubungan kerja. Selain itu, Pasal 39 ayat (2) dan Pasal 252 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU menyatakan bahwa sejak putusan pailit diumumkan, upah yang terutang baik sebelum maupun sesudah

---

<sup>258</sup> Otti Ilham Khair, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia", *Widya Pranata Hukum*, Volume 3, No. 2, September 2021.

kepailitan menjadi utang harta pailit.<sup>259</sup> Jika pengusaha berstatus PKPU atau sejak dimulainya PKPU sementara, pembayaran gaji dan biaya lain yang timbul dari hubungan kerja menjadi tanggungan pengusaha. Ketentuan ini menjadikan pekerja sebagai kreditor preferen, yang pembayarannya diprioritaskan dari boedel pailit, mendahului kreditor konkuren, apabila pengusaha dinyatakan pailit.

Penghitungan upah dan hak-hak pekerja yang dibayar dari boedel pailit setelah pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan sebelumnya diatur dalam Pasal 165 jo. Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU Ketenagakerjaan. Namun, Pasal 165 UU Ketenagakerjaan telah dicabut oleh UU Cipta Kerja, sementara Pasal 156 yang mengatur perhitungan pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) telah diubah. Kini, penghitungan upah, UPMK, dan UPH bagi pekerja yang di-PHK karena alasan kepailitan atau PKPU diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP Pengupahan). Berikut tiga ketentuan terkait penghitungan upah, UPMK, dan UPH berdasarkan alasan kepailitan atau PKPU:

- 1) Jika PHK terjadi karena perusahaan berstatus PKPU dan merugi, pekerja berhak atas 0,5 kali ketentuan upah, 1 kali UPMK, dan 1 kali UPH.
- 2) Jika PHK terjadi karena perusahaan berstatus PKPU namun tidak merugi, pekerja berhak atas 1 kali ketentuan upah, 1 kali UPMK, dan 1 kali UPH.
- 3) Jika PHK terjadi karena perusahaan pailit, pekerja berhak atas 0,5 kali ketentuan upah, 1 kali UPMK, dan 1 kali UPH.

Semua tagihan atau utang yang akan dibayar dari boedel pailit harus terlebih dahulu didaftarkan dan melalui proses pencocokan atau verifikasi utang. UU Kepailitan dan PKPU memberikan wewenang kepada kurator untuk melakukan pra-verifikasi utang setelah tagihan didaftarkan oleh kreditor. Kurator berhak memeriksa tagihan yang diajukan beserta bukti

---

<sup>259</sup> Ronald Saija, "Rekonstruksi Kompetensi Pengadilan Niaga dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Melindungi Upah Hak Tenaga Kerja Sebagai Kreditor Preferen Pada Perusahaan Pailit," *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 3, no. 2 (2018): 317–329.

pendukungnya atau melakukan konfirmasi dengan catatan debitor pailit. Selanjutnya, kurator mengklasifikasikan setiap tagihan ke dalam daftar tagihan yang diakui atau ditolak. Daftar tagihan hasil pra-verifikasi ini kemudian dibahas dalam rapat pencocokan utang. Jika terdapat keberatan atau perselisihan mengenai jumlah tagihan upah pekerja yang muncul dalam rapat tersebut dan hakim pengawas tidak dapat menyelesaikannya secara musyawarah, perselisihan tersebut akan dibawa ke majelis hakim pengadilan niaga untuk diputuskan.<sup>260</sup>

Besaran upah yang telah ditetapkan dalam putusan berkekuatan hukum tetap atau berdasarkan akta pendaftaran perjanjian bersama dari pengadilan hubungan industrial harus didaftarkan oleh pekerja untuk diverifikasi oleh kurator dalam jangka waktu yang ditentukan oleh hakim pengawas. Jika terdapat keberatan atau perselisihan mengenai jumlah atau jenis tagihan dalam rapat pencocokan utang, dan hakim pengawas tidak dapat menyelesaikannya secara musyawarah, permasalahan tersebut dapat dibawa ke majelis hakim pengadilan niaga untuk diputuskan melalui prosedur renvoi.

Keberatan pekerja terhadap jumlah upah dan hak-hak pekerja yang ditetapkan kurator setelah debitor dinyatakan pailit diselesaikan dalam rapat pencocokan utang.<sup>261</sup> Jika tidak tercapai kesepakatan mengenai besaran upah dan hak-hak pekerja yang akan dibayar dari boedel pailit dalam rapat tersebut, perselisihan ini dibawa ke pengadilan niaga untuk diputuskan melalui prosedur renvoi. Perselisihan tersebut tidak lagi dianggap sebagai sengketa hubungan industrial yang menjadi wewenang pengadilan hubungan industrial, melainkan sebagai perbantahan utang yang muncul dalam rapat pencocokan utang. Penyelesaiannya mengikuti Pasal 127 UU Kepailitan dan PKPU dengan tahapan sebagai berikut:

---

<sup>260</sup> Elyta Ras Ginting, *Hukum Kepailitan Teori Kepailitan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 218.

<sup>261</sup> Bernard Nainggolan, *Peran Kurator Dalam Pembersihan Boedel Pailit* (Bandung: Alumni, 2014), 5.

- 1) Hakim pengawas berupaya menyelesaikan perbantahan secara musyawarah mufakat antara pihak-pihak yang berselisih.
- 2) Jika tidak tercapai kesepakatan, hakim pengawas dapat menerima piutang pekerja yang diperselisihkan secara bersyarat sambil menetapkan jumlah tertentu.
- 3) Jika musyawarah gagal atau hakim pengawas tidak menggunakan wewenangnya untuk menetapkan jumlah, keberatan diajukan ke majelis hakim untuk diperiksa dan diputus melalui prosedur *renvoi* di pengadilan niaga.

Perselisihan mengenai besaran upah dan hak-hak pekerja yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja setelah debitor dinyatakan pailit diselesaikan melalui prosedur *renvoi*. Penyelesaian ini bersifat luar biasa (*extraordinary*) dan tidak lagi melibatkan pengadilan hubungan industrial, karena putusan pailit sebagai sita umum mengharuskan semua tuntutan atas kewajiban pengusaha pailit untuk membayar utang didaftarkan dan diverifikasi. Selain itu, berdasarkan Pasal 1149 KUH Perdata, tagihan upah pekerja yang termasuk dalam kategori tagihan diistimewakan akan dibayar dari hasil penjualan seluruh harta pailit (*privilese umum*). Oleh karena itu, prosedur pembayarannya tunduk pada ketentuan UU Kepailitan dan PKPU.<sup>262</sup>

Pandangan kedua berpendapat bahwa pengadilan hubungan industrial tetap memiliki wewenang untuk memutuskan sengketa mengenai upah dan hak-hak pekerja yang muncul setelah debitor dinyatakan pailit, karena UU PPHI memberikan kewenangan khusus kepada pengadilan hubungan industrial untuk menyelesaikan sengketa hak antara pekerja dan pengusaha. Namun, dalam praktiknya, Mahkamah Agung telah menegaskan bahwa sengketa mengenai upah dan hak-hak pekerja setelah debitor berstatus

---

<sup>262</sup> Alifa Nurdiannisa et al., “Analisis Hak Para Pekerja Dalam Perusahaan Yang Mengalami Kepailitan”, *Media Hukum Indonesia* 2, no. 2 (2024), 441–462.

pailit menjadi wewenang pengadilan niaga, dengan prosedur yang tunduk pada UU Kepailitan dan PKPU.<sup>263</sup>

c. Hak Jasa Harta Pailit dalam Islam

Dalam kitab *al-Umm*, Imam al-Syāfi‘ī membahas secara khusus status hukum para penjual jasa yang telah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan nilai barang milik seorang muflis, seperti tukang jahit, penumbuk gandum, tukang celup kain, dan lainnya. Dalam hal ini, Imam al-Syāfi‘ī memberikan dua alternatif penyelesaian hukum terkait hak-hak mereka. Pertama, menurut beliau, para penyedia jasa tersebut berhak atas bagian dari barang yang mereka olah, sebanding dengan nilai tambah yang mereka hasilkan. Misalnya, seorang penjahit yang menjahit kain milik *muflis*, maka ia berhak atas selisih antara harga kain setelah dijahit dan sebelum dijahit. Selisih tersebut dihitung sebagai nilai upah (*‘ujrah*) penjahit, dan menjadikan kain tersebut secara syar‘i sebagai milik bersama antara penjahit dan pemilik awal (*muflis*). Hanya saja, proporsi kepemilikan penjahit tentu lebih kecil, karena ia hanya berhak atas bagian yang sebanding dengan nilai jasanya.<sup>264</sup> Kedua, Imam al-Syāfi‘ī memberikan alternatif bahwa para penjual jasa tersebut dapat diposisikan sebagai kreditor, dan hak mereka ditunaikan sebagaimana tagihan terhadap harta *muflis* lainnya. Dengan demikian, mereka memiliki kedudukan dalam daftar piutang yang harus dilunasi dari aset pailit, meskipun mungkin tidak termasuk prioritas utama.<sup>265</sup>

Yang menarik, Imam al-Syāfi‘ī juga secara eksplisit memberikan keistimewaan hukum terhadap pemegang gadai (*murtahin*) atas barang yang digadaikan oleh muflis. Menurut beliau, hak para penjual jasa tersebut dapat dikiasikan dengan posisi pemegang gadai, karena mereka memiliki kontribusi langsung dalam meningkatkan nilai barang dan memiliki hubungan erat

<sup>263</sup> Elyta Ras Ginting, *Hukum Acara Pengadilan Niaga* (Jakarta: Sinar Grafika, 2024), 170-

<sup>264</sup> Imam Al-Syāfi‘ī, *al-Umm, Jilid 6*, terj. Misbah (Jakarta: Pustaka Azzam, 2017), 451.

<sup>265</sup> Imam Al-Syāfi‘ī, *al-Umm, Jilid 6*, terj. Misbah.

dengan barang tersebut.<sup>266</sup> Qiyas (analogi) yang dilakukan Imam al-Syāfi'ī menunjukkan kecermatan dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pemilik barang (*muflis*), penjual jasa, dan para kreditor lainnya. Ini juga mencerminkan penerapan asas keadilan dalam distribusi harta *muflis*, di mana pihak yang memberikan manfaat nyata tidak boleh dikesampingkan begitu saja dalam pembagian harta pailit. Fikih muamalah, hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja sering dikaji dalam konteks akad *ijārah*, yaitu akad pemanfaatan jasa dengan kompensasi tertentu. Namun, Imam al-Syāfi'ī dalam *al-Umm* membahas kedudukan hukum pekerja yang bekerja kepada seseorang yang kemudian jatuh dalam kondisi *taflīs* (pailit). Menurut beliau, pekerja tersebut tidak memiliki kedudukan istimewa dalam pembagian harta *muflis*, sebagaimana yang diberikan kepada penyewa jasa dalam akad *ijārah*. Dalam hal ini, pekerja hanya ditempatkan sebagai kreditor biasa yang haknya dibayarkan bersama dengan kreditor lainnya secara proporsional dari harta pailit, tanpa keutamaan.<sup>267</sup>

Imam al-Syāfi'ī membedakan antara pekerja (yang tidak menggunakan modal) dan pelaku *ijārah* seperti tukang jahit atau tukang celup, berdasarkan dua aspek penting: tanggung jawab dan modal. Dalam kasus pekerja, jika terjadi kesalahan dalam menjalankan tugasnya, maka kerugian akibat kesalahan tersebut ditanggung oleh pihak yang mempekerjakannya, karena pekerja tidak bertanggung jawab secara independen atas hasil pekerjaannya. Sebaliknya, pelaku *ijārah*, seperti penjahit, bertanggung jawab atas kesalahan yang ia lakukan dalam pengerjaan, dan bisa kehilangan hak upahnya jika hasil kerjanya rusak atau tidak sesuai.<sup>268</sup> Selain itu, pelaku *ijārah* umumnya menggunakan modal sendiri dalam pengerjaan jasa tersebut seperti benang dalam menjahit atau pewarna dalam mencelup kain sedangkan pekerja hanya menyumbangkan tenaga tanpa modal fisik. Oleh karena itu, Imam al-Syāfi'ī menilai bahwa

---

<sup>266</sup> Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah. Lihat juga perbandingan dalam Wahbah al-Zuhailī, *al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuh*, juz 3 (Damaskus: Dār al-Fikr, 1989), 342–343.

<sup>267</sup> Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah, 450.

<sup>268</sup> Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah.

penjual jasa lebih berhak atas prioritas pembayaran dibandingkan dengan pekerja biasa. Bahkan dalam kasus tertentu, beliau menyatakan bahwa hasil pekerjaan seperti kain yang dijahit oleh tukang jahit menjadi milik bersama antara tukang jahit dan pemilik kain muflis, sesuai nilai tambah dari hasil jasa tersebut.<sup>269</sup>

Dengan demikian, Imam al-Syāfi'ī menerapkan asas keadilan dan keseimbangan antara hak dan tanggung jawab, di mana seseorang yang memiliki kontribusi lebih besar dalam bentuk tanggung jawab kerja dan modal, berhak mendapat prioritas dalam hak pembayaran saat terjadi kepailitan. Pekerja yang hanya menyumbangkan tenaga, dan bebas dari risiko kerugian atas kesalahan sendiri, tidak disamakan dengan pelaku *ijārah* dalam hal prioritas pembagian harta pailit.

Imam al-Syāfi'ī dalam kitab *al-Umm* juga membahas kondisi di mana terjadi akad sewa-menyewa (*ijārah*) kemudian pihak penyewa jatuh dalam kondisi pailit (*taflīs*). Dalam hal ini, Imam al-Syāfi'ī menyatakan bahwa pihak yang mempersewakan (pemilik objek sewa) menjadi bagian dari pihak yang berpiutang, sebagaimana halnya para kreditor lainnya.<sup>270</sup> Sebaliknya, jika pihak pemilik jatuh pailit terlebih dahulu, maka penyewa tetap menjadi bagian dari pihak yang memiliki hak terhadap objek sewa, sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya. Dengan demikian, terdapat keseimbangan perlindungan terhadap hak kedua belah pihak, tanpa merugikan salah satunya.

Prinsip yang digunakan oleh Imam al-Syāfi'ī dalam kasus ini menunjukkan konsistensi penerapan asas perlindungan hak (*ḥifẓ al-ḥuqūq*) dalam fikih muamalah. Dalam konteks muamalah, akad *ijārah* merupakan bentuk kontrak yang sah dan mengikat, dan segala hak serta kewajiban yang timbul dari akad tersebut tetap berlaku, kecuali jika terjadi sesuatu yang menyebabkan tidak terlaksananya akad, seperti pailit. Dalam pandangan Imam al-Syāfi'ī, akad sewa yang belum selesai akibat pailit tidak secara

<sup>269</sup> Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah, 451.

<sup>270</sup> Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah.

otomatis dibatalkan, namun hak pihak penyewa atau pemilik menjadi bagian dari hak-hak yang harus diselesaikan dari harta pailit. Hal ini sejalan dengan prinsip dalam fikih muamalah bahwa kontrak (akad) tetap berlaku dan menghasilkan konsekuensi hukum selama tidak ada pembatalan sah secara syar' i.<sup>271</sup>

## 2. Prinsip PHK dalam Islam

Al-qur'an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional, berarti bersyukur kepada Allah SWT dan ia akan diberi kehidupan yang layak. (QS An-Nahl) (16): 97 dan QS Hud (11): 10). Dengan demikian dapat dipahami bahwa ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik tergolong perbuatan ibadah, atau dengan perkataan lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai ubudiyah.<sup>272</sup> Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi, sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Setiap pekerja sangat penting untuk menekankan prinsip dalam bekerja, yaitu:<sup>273</sup>

### a. Prinsip keadilan (*al-'adalah*)

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktivitasnya. (QS Al-Hadid (57): 25) Adil di sini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana kehidupan.<sup>274</sup> Keadilan yang harus tegakkan ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, di mana yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin dan sebaliknya, yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan dengan jalan batil. Di samping itu, keadilan dalam bidang

<sup>271</sup> Wahbah al-Zuhaylī, *al-Fiqh al-Islāmī*, 357.

<sup>272</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat* (Yogyakarta: Penerbit Fakultas Hukum UII, 2000), 166.

<sup>273</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum*, 168.

<sup>274</sup> Rachmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), 12.

ketatanegaraan juga pada cara-cara memperoleh produksi, pendistribusian serta dalam pemanfaatannya.<sup>275</sup>

b. Prinsip tolong-menolong dan saling menguntungkan.

Tolong-menolong hanya dibenarkan dalam kebajikan. Prinsip ini tercermin dalam Al-Qur'an, terutama dalam ayat-ayat yang menunjukkan pentingnya musyawarah dan kemitraan untuk mencapai kepentingan bersama, seperti dalam QS Al-Hujurat (49): 13 dan Al-Ma'idah (5): 2. Rasulullah SAW juga mempertegas larangan merugikan diri sendiri dan orang lain, termasuk melangsungkan bayaran buruh, sehingga ia mengkategorikan memperlakukan buruh dengan tidak adil sebagai dosa besar. Suatu kenyataan tidak dapat disangkal bahwa di kalangan umat manusia terdapat perbedaan-perbedaan bakat kodrati dalam berbagai hal antara lain, daya dan kemampuan mereka. Karena itu Allah SWT memerintahkan agar umat manusia menyelenggarakan kehidupan saling menolong saling melengkapi satu sama lain. Atas dasar ini pula, maka adanya spesialisasi lapangan kerja merupakan hal yang mesti dilakukan. Di dunia modern seperti ini, tuntutan berspesialisasi dalam berbagai lapangan kerja masih dapat dirasakan. Memenuhi kebutuhan hidup manusia yang semakin kompleks seperti sekarang ini, tidak mungkin diselenggarakan hanya sekelompok orang yang dipandang serba bisa. Harus dilakukan orang yang ahli di bidangnya. Jika tidak, maka akan terjadi kekacauan.<sup>276</sup>

c. Prinsip kejelasan akad perjanjian dan transparansi upah

Islam sangat mementingkan akad dalam konteks ekonomi dan pekerjaan; setiap kesepakatan termasuk mengenai pekerjaan, upah, dan waktu kerja harus dipenuhi secara jujur dan sesuai niat awal. Prinsip ini ditegaskan dalam QS Al-Baqarah (2): 282 serta hadits yang menyatakan

---

<sup>275</sup> QS Al-Hadid 57: 25 dan prinsip keadilan sosial – untuk pelaksanaan kehidupan seimbang.

<sup>276</sup> Teori spesialisasi ekonomi dalam konteks Islam memiliki landasan pada prinsip-prinsip syariah yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan umat manusia, baik secara individu maupun sosial. Spesialisasi ekonomi, dalam pandangan Islam, tidak hanya berfokus pada efisiensi dan keuntungan, tetapi juga pada keadilan, pemerataan, dan keberkahan dalam setiap aktivitas ekonomi.

bahwa akad tidak boleh mengubah halal-menjadi haram, atau sebaliknya.<sup>277</sup> Oleh sebab itu, Islam mengharamkan perilaku spekulatif, penipuan, atau kolusi dalam transaksi, khususnya yang menyebabkan kerugian bagi satu pihak.<sup>278</sup>

Mengingat hal itu, maka dalam transaksi amat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, koalisi dalam berbagai kegiatan ekonomi diharamkan oleh Islam, karena praktek penipuan pasti akan merugikan pihak tertentu.<sup>279</sup> (QS Al-Baqarah (2): 278 dan QS Al-Ma'idah (5): 1).

d. Prinsip saling tanggung jawab

Dalam bekerja diperlukan tanggung jawab, oleh karena itu diperlukan kekuatan dan kesehatan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya tanggung jawabnya. (QS Al-Qasas (28): 26) Allah SWT mengisyaratkan agar mengambil orang yang kuat dan jujur sebagai buruh, mengandung arti bahwa majikan punya harapan kepada buruhnya, agar dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya sebagai komitmennya terhadap keadilan. Islam melindungi kepentingan majikan dengan memberikan kewajiban moral tertentu kepada buruh di antaranya mempekerjakan pekerja yang jujur teliti rajin cermat dan dapat dipercaya. (QS Al-Muddassir (74): 38).

Demikian sebaliknya, tanggung jawab majikan terutama dalam pemberian upah. Majikan yang mengabaikan pembayaran upah buruhnya, akan menjadi musuh Allah di hari kiamat kelak. Allah berfirman Dalam Hadis Qudsi: “Allah ta'ala berfirman: ada tiga macam manusia menjadi musuhku di hari kiamat nanti, yaitu orang-orang yang aku beri rezeki atas Namaku kemudian ia mampu, orang yang menjual orang yang merdeka lalu ia makan harganya, dan orang yang mengupah seorang buruh maka ia

<sup>277</sup> QS Al-Baqarah 2: 282; HR Tirmidhī dari Abū ‘Āmir al-‘Aqlī.

<sup>278</sup> Ida Nurlaeli dan Betania Kartika Muflih, “Grounding Fiqh Rules for the Development of Sharia Financial Institutions in Banyumas,” *Proceeding Of ICCoLaSS*, no. Juni (2024): 269-281.

<sup>279</sup> Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah: dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), 14.

memperoleh hasil kerjanya tetapi tidak mau bayar upah.” (HR Bukhari dari Abu Hurairah).<sup>280</sup> (Lihat juga QS Yunus (10): 108 dan QS An-Nisa (4): 58).

Sekali Tuhan menunjukkan jalan, maka pertanggungjawaban atas penyelenggaraannya sepenuhnya terletak di tangan manusia dan ia menanggung akibat dari ketidakpatuhannya. Nabi Syu'aib AS mengajar umatnya agar memenuhi takaran dan timbangan. Dengan pemahaman yang lebih luas, dapat diperoleh pengertian dari ayat tersebut bahwa hak orang lain, apapun bentuknya, jangan sampai dikurangi.<sup>281</sup> Apabila hal ini diterapkan dalam hubungannya dengan kerja perburuhan, maka ia akan diperoleh ketentuan bahwa seorang majikan tidak boleh mengurangi upah yang wajar atas kerja yang telah dilakukan oleh buruh sesuai dengan tingkatan masing-masing. (QS Al-Ahqaf (46): 19). Tanggung jawab lainnya adalah menyangkut kesehatan, keamanan, tempat tinggal, dan istirahat, kebebasan beribadah dan lain-lain, adalah seperti dalam jaminan keselamatan buruh di atas.

e. Prinsip kebebasan dalam beribadah dan etika

Tenaga kerja/buruh, bebas dalam mengerjakan ibadah agamanya secara proporsional. Jika panggilan beribadah sudah tiba, pekerjaan harus dihentikan. Untuk persiapan menunaikan ibadah shalat Jumat, pimpinan perusahaan harus memberi kesempatan. (QS Al-Jumu'ah (62):9). Demikian pula ibadah lainnya seperti puasa, salat tarawih, haji dan lainlain. Pemilik kerja tidak boleh menghilangkan kesempatan beribadah bagi pekerja. Termasuk pula dalam hal berpakaian, para pekerja harus mempunyai kebebasan untuk berpakaian menutup aurat, berpakaian sesuai dengan keyakinan agamanya, sebab akan berakibat maksiat bagi pekerja yang memaksakan diri memakai pakaian yang tidak sesuai dengan perintah agamanya.<sup>282</sup>

<sup>280</sup> HR Bukhārī dari Abū Hurairah (hadits qudsi).

<sup>281</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 115.

<sup>282</sup> Kebebasan berpakaian sesuai aurat/agama merupakan interpretasi umum berdasarkan maqāṣid syariah.; Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum*, 189.

f. Prinsip suka sama suka (al-tahādul/al-tarādīl)

Transaksi dalam Islam harus bersifat sukarela dan berlandaskan keikhlasan serta ketulusan selama dan setelah akad berlangsung. QS An-Nisā' (4): 28–29 memberikan pijakan bagi transaksi yang aman dan adil. Majikan wajib memenuhi hak pekerja sesuai akad, menyediakan kebutuhan seperti makan, tempat tinggal, dan pendidikan, serta berlaku adil dalam perlakuan terhadap pekerja. Hadits juga menekankan hak pekerja atas makanan, pakaian, serta kenyamanan kerja sepanjang masa akad.<sup>283</sup>

Walaupun pekerja harus patuh kepada majikan, namun bila perintah yang tidak sesuai dengan norma-norma yang dipegangi bahkan berlaku dosa, maka ia berhak menolak perintah/tugas yang berindikasi dosa (maksiat). Artinya: “Dari Abdullah r.a dari Nabi SAW (dilaporkan bahwa) Beliau bersabda: maka apabila ia diperintahkan untuk melakukan hal yang maksiat, maka tidak ada kewajiban patuh dan taat.” (HR Bukhari). Artinya: “Dari Ali r.a dari Nabi SAW (dilaporkan bahwa) Beliau bersabda: sesungguhnya patuh adalah dalam hal-hal yang baik.” (HR Bukhari).<sup>284</sup>

Dalam bekerja, manusia tidak memforsir tenaganya, ia memerlukan waktu untuk beristirahat yang cukup dan tidak berlebihan, setelah itu ia akan melanjutkan pekerjaannya kembali. Untuk itu, maka pekerja mempunyai hak memperoleh kesempatan istirahat dan cuti. Karena pekerja adalah makhluk sosial dan membutuhkan berkumpul dan mengeluarkan pendapat, maka ia juga mempunyai hak untuk berorganisasi.<sup>285</sup>

#### D. Hasil Penelitian Relevan

Penelitian tentang hukum kepailitan dan perlindungan pekerja di Indonesia telah menghasilkan sejumlah temuan penting yang relevan dengan isu keseimbangan perlindungan hukum antara kreditor, debitor, dan pekerja. Pertama, penelitian oleh M. Ali Husaen Mubaroq berjudul Rekonseptualisasi Materi Hukum Kepailitan Untuk Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Debitor Berbasis

<sup>283</sup> HR Tirmidhī dari Abū Ḍar; HR Bukhārī dari Abū Hurairah; HR Bukhārī–Muslim dari Abū Hurairah.

<sup>284</sup> HR Bukhārī: tidak wajib patuh pada maksiat; HR Bukhārī: patuh hanya dalam kebaikan.

<sup>285</sup> Hak istirahat dan berorganisasi: prinsip fiqh Islam – ta‘āwun ‘alā al-birri wa al-taqwā.

Asas Keseimbangan menyoroti bahwa hukum kepailitan di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 37 Tahun 2004, belum sepenuhnya mencerminkan asas keseimbangan dalam melindungi debitor. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap debitor belum optimal karena beberapa indikator, seperti penilaian kebutuhan perlindungan hukum yang belum mencapai tingkat optimal, ketidaksesuaian regulasi dengan prinsip *legitimate goal of law*, serta kurangnya kesempatan bagi debitor beriktikad baik untuk melanjutkan usaha mereka. Selain itu, norma hukum kepailitan saat ini belum mampu mencegah penyalahgunaan hukum akibat kelemahan regulasi, sehingga menciptakan ketidakseimbangan antara perlindungan kreditor dan debitor. Untuk mengatasi ketimpangan ini, penelitian merekomendasikan pembaruan norma hukum, seperti penetapan syarat kepailitan yang lebih jelas (misalnya, batas minimal utang dan uji insolvabilitas), pengelolaan proses Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) yang lebih efektif, dan penerapan mekanisme pembebasan sisa utang (*discharge of indebtedness*). Pembaruan ini diharapkan dapat menciptakan keseimbangan yang lebih baik dalam perlindungan hukum bagi semua pihak yang terlibat dalam proses kepailitan.<sup>286</sup>

Kedua, penelitian oleh Benny Hutahayan berjudul *Perlindungan Hukum Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Pada Perusahaan Pailit mengidentifikasi ketidaksesuaian antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan terkait prosedur pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan pailit. Ketidaksesuaian ini menyebabkan ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam mempersiapkan diri menghadapi dampak PHK, sekaligus menyulitkan kurator dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan wawancara dengan pemangku kepentingan, penelitian ini mengungkapkan bahwa ketidakjelasan prosedur pemberitahuan dan prioritas pembayaran hak pekerja sering kali memicu sengketa dalam proses kepailitan. Sebagai perbandingan, praktik di negara-negara seperti Jerman, Prancis, dan Jepang*

---

<sup>286</sup> M. Ali Husaen Mubaraq, “Rekonseptualisasi Materi Hukum Kepailitan Untuk Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Debitor Berbasis Asas Keseimbangan”, *Tesis*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2023).

menunjukkan pendekatan yang lebih terstruktur, seperti pemberitahuan PHK dengan jangka waktu yang fleksibel namun memadai, pengawasan ketat oleh pengadilan, serta penyediaan dana jaminan sosial untuk pekerja yang terkena PHK akibat kepailitan. Penelitian ini merekomendasikan sinkronisasi aturan antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan, termasuk penguatan pengawasan pengadilan dan pembentukan mekanisme jaminan sosial, untuk meningkatkan perlindungan pekerja.<sup>287</sup>

Ketiga, penelitian oleh Ibul Gunawan berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap* mengkaji sejauh mana perlindungan hukum diberikan kepada pekerja yang terkena PHK di wilayah tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, khususnya BAB IV Pasal 150 hingga Pasal 160, telah mengatur hak pekerja yang terkena PHK, termasuk kewajiban pengusaha untuk memberikan uang upah, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat (1). Namun, implementasi aturan ini terkendala oleh beberapa faktor, seperti pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan, rendahnya pengetahuan pekerja dan pengusaha tentang hak dan kewajiban mereka, ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, serta keterbatasan finansial perusahaan. Penelitian ini juga menyoroti pengaruh faktor budaya, di mana pekerja sering kali enggan menuntut hak mereka karena norma sosial atau tekanan dari pengusaha. Untuk mengatasi kendala ini, penelitian merekomendasikan peningkatan edukasi hukum bagi pekerja dan pengusaha serta penguatan pengawasan oleh instansi terkait.<sup>288</sup>

Keempat, penelitian oleh M. Hadi Subhan berjudul *Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Tidak Dibayar Pengusaha* menyoroti kecenderungan pekerja di Indonesia untuk menggunakan instrumen hukum kepailitan sebagai alternatif dalam menuntut hak-

---

<sup>287</sup> Benny Hutahayan, "Perlindungan Hukum Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Pada Perusahaan Pailit," *Tesis*, (Semarang: Universitas Islam Sultan Agung, 2024).

<sup>288</sup> Ibul Gunawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap", *Tesis*, (Semarang: Universitas Islam Sultan Agung, 2023).

hak mereka, seperti upah dan pesangon, yang tidak dibayarkan oleh perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa mekanisme kepailitan dianggap lebih efektif dibandingkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena memberikan tekanan hukum yang lebih besar kepada pengusaha. Dalam konteks hukum kepailitan dan ketenagakerjaan di Indonesia, pengajuan kepailitan oleh pekerja dimungkinkan, terutama ketika perusahaan gagal memenuhi kewajiban finansialnya. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan, seperti kurangnya pemahaman pekerja tentang prosedur hukum kepailitan dan biaya yang relatif tinggi untuk mengajukan gugatan, yang dapat membatasi akses pekerja terhadap keadilan.<sup>289</sup>

Kelima, penelitian tambahan oleh Siti Nurhaliza dalam tesis berjudul *Optimalisasi Perlindungan Hukum Pekerja pada Perusahaan Pailit melalui Pendekatan Mediasi mengeksplorasi potensi mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa dalam kasus kepailitan*. Penelitian ini menemukan bahwa mediasi dapat menjadi solusi efektif untuk mengurangi konflik antara pekerja, kreditor, dan debitor dalam proses kepailitan, terutama dalam hal pembayaran hak pekerja seperti upah dan pesangon. Mediasi memungkinkan negosiasi yang lebih fleksibel dan cepat dibandingkan proses pengadilan formal, sehingga mengurangi beban biaya dan waktu bagi semua pihak. Penelitian ini juga membandingkan praktik mediasi di Belanda, di mana mediasi dalam kepailitan telah diintegrasikan ke dalam sistem hukum, dengan hasil berupa tingkat kepuasan yang lebih tinggi di kalangan pekerja dan kreditor. Untuk konteks Indonesia, penelitian ini merekomendasikan pengembangan pedoman mediasi yang spesifik untuk kasus kepailitan, pelatihan mediator yang kompeten, serta dukungan regulasi untuk memastikan mediasi diakui secara hukum.

Ketujuh, penelitian oleh Rina Susanti berjudul *Implikasi Hukum Kepailitan terhadap Stabilitas Ekonomi Pekerja di Sektor Informal menyoroti dampak kepailitan perusahaan terhadap pekerja informal, yang sering kali tidak memiliki*

---

<sup>289</sup> M. Hadi Subhan, "Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Tidak Dibayar Pengusaha", *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 50 No. 2, 2020, 519-539.

perlindungan hukum yang memadai. Penelitian ini menemukan bahwa pekerja informal, seperti pekerja kontrak atau harian lepas, sering kali tidak mendapatkan pesangon atau kompensasi lain saat perusahaan pailit karena status hukum mereka yang tidak diakui secara formal. Penelitian ini merekomendasikan penguatan regulasi untuk melindungi pekerja informal, seperti pendaftaran wajib pekerja informal dalam sistem jaminan sosial dan penyediaan dana darurat oleh pemerintah untuk mendukung pekerja informal yang terkena dampak kepailitan.

Penelitian-penelitian di atas memiliki kesamaan dalam mengkaji hukum kepailitan dan ketenagakerjaan di Indonesia, dengan fokus pada perlindungan hak pekerja, PHK, dan dampak perusahaan pailit. Namun, penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengintegrasikan perspektif hukum Islam, khususnya konsep *ijārah* (perjanjian kerja) dan prioritas pembayaran utang dalam kasus kepailitan. Dalam hukum Islam, *ijārah* menekankan kewajiban pembayaran upah sebagai utang yang harus didahulukan, sejalan dengan prinsip keadilan dan keseimbangan. Pendekatan ini menghasilkan novelty berupa konsep PHK yang adil berdasarkan prinsip syariah, yang dapat menjadi landasan untuk reformasi hukum kepailitan di Indonesia. Dengan memadukan asas keseimbangan, keadilan distributif, dan prinsip syariah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan hukum kepailitan yang lebih inklusif dan adil bagi semua pihak.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Paradigma, Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.<sup>290</sup>

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang akan diajukan.<sup>291</sup> Jadi, metode penelitian adalah tata cara atau prosedur memecahkan masalah terhadap permasalahan yang dihadapi. Oleh sebab itu, keberadaan metode penelitian memegang peranan sangat penting dalam melakukan suatu penelitian ilmiah pada bidang hukum untuk mendapatkan ilmu pengetahuan yang tepat dan terukur.<sup>292</sup> Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Paradigma Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma integratif dalam studi hukum Islam. Paradigma integratif dalam penelitian hukum Islam menekankan bahwa hukum Islam harus dipahami tidak hanya sebagai teks normatif yang absolut, tetapi juga sebagai praktik yang hidup dalam masyarakat. Oleh karena itu, penelitian hukum Islam yang integratif harus mampu menyeimbangkan antara analisis teks (*turāṭ*) dan realitas sosial (*mu'āṣirah*). Paradigma ini memungkinkan peneliti untuk melihat hukum Islam secara dinamis, kontekstual, dan aplikatif. Melalui pendekatan ini, prinsip-prinsip dasar syariah, seperti keadilan, kemaslahatan, dan *maqāṣid asy-syarī'ah*, diuji relevansinya dalam realitas sosial, khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK)

---

<sup>290</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 1.

<sup>291</sup> Syamsudin, *Mahir Meneliti Permasalahan Hukum*, (Jakarta: Kencana 2021), 4.

<sup>292</sup> Faisal Ananda Arfa dan Watni Marpaung, *Metodologi Penelitian Hukum Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 19.

terhadap pekerja. Pendekatan ini sejalan dengan gagasan M. Amin Abdullah mengenai integrasi antara normativitas dan historisitas dalam studi hukum Islam.<sup>293</sup>

Paradigma ini merupakan pendekatan yang menggabungkan antara analisis normatif-teks (*naqli*) dengan pendekatan empiris-sosiologis (*'aqlī*). Tujuannya adalah untuk memahami hukum Islam tidak hanya sebagai sistem normatif yang bersumber dari al-Qur'an, hadis, dan ijtihad para ulama, tetapi juga sebagai sistem hukum yang hidup (*living law*) dalam masyarakat Muslim kontemporer. Dengan demikian, paradigma integratif tidak hanya bertumpu pada teks, tetapi juga memperhatikan kondisi empiris masyarakat. Hal ini penting agar hukum Islam tetap kontekstual dan responsif terhadap problematika sosial yang berkembang, termasuk dalam penelitian ini memahami realitas sosial yang terjadi pemutusan hubungan kerja di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah.

## 2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris atau *field research*. Menurut Bahder Johan Nasution, tujuan dari penelitian hukum empiris adalah untuk memahami sejauh mana hukum dijalankan dalam kehidupan masyarakat. Penelitian ini merupakan hasil dari interaksi antara ilmu hukum dengan disiplin ilmu lain, khususnya sosiologi dan antropologi, yang kemudian melahirkan cabang ilmu seperti sosiologi hukum dan antropologi hukum.<sup>294</sup>

Fokus utama dalam penelitian hukum empiris adalah pada fenomena hukum yang muncul dalam masyarakat atau fakta sosial yang ada. Penelitian ini lebih menitikberatkan pada aspek wawancara, sesuai dengan karakteristik ilmu pengetahuan yang bersifat objektif dan berdasarkan pengalaman nyata. Dalam konteks ini, hukum dipelajari melalui pengamatan terhadap kenyataan atau fakta sosial yang berkembang di tengah masyarakat, yang mencerminkan

---

<sup>293</sup> M. Amin Abdullah, *Studi Agama: Normativitas atau Historisitas?* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), 112.

<sup>294</sup> Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Bandung: Mandar Maju, 2008), 123.

budaya hidup masyarakat itu sendiri.<sup>295</sup> Fakta hukum dalam hal ini terjadi pada PT. Cahaya Timur Garmino yang memutus hubungan kerja akibat terjadi pailit.

Adapun penelitian hukum adalah upaya untuk menemukan kebenaran koherensi, yaitu apakah aturan hukum sesuai dengan norma hukum dan apakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum (bukan hanya sesuai dengan aturan hukum) atau prinsip hukum.<sup>296</sup>

### 3. Pendekatan Penelitian

Nilai ilmiah suatu pembahasan dan pemecahan masalah terhadap *legal issue* yang diteliti sangat tergantung dari cara pendekatan (*approach*) yang digunakan. Jika cara pendekatan tidak tepat, maka kesimpulan penelitian tidak akurat dan kebenarannya dapat digugurkan. Pendekatan yang dipilih harus bisa dijelaskan dan dipertanggungjawabkan karena dapat menimbulkan konsekuensi terhadap hasil penelitian.<sup>297</sup> Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan agar dapat memahami persoalan hukum (*legal issue*) secara lebih holistik.

Penelitian ini termasuk dalam kategori yuridis empiris. Menurut Abdul Kadir Muhamad, penelitian yuridis empiris dilakukan dengan terlebih dahulu mengkaji data sekunder, yang kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data primer melalui penelitian lapangan.<sup>298</sup> Pendekatan yuridis, hukum dipandang sebagai norma atau *das sollen*, karena metode ini berfokus pada studi terhadap hukum positif dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>299</sup>

Penelitian empiris digunakan untuk menelaah hukum tidak hanya sebagai kumpulan aturan yang bersifat normatif, tetapi juga sebagai suatu bentuk perilaku sosial yang muncul dan membentuk pola dalam kehidupan

---

<sup>295</sup> *Ibid*, 123.

<sup>296</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2017), 47.

<sup>297</sup> Joenadi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris* (Jakarta: Kencana, 2018), 132.

<sup>298</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya, 2004) 134.

<sup>299</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), 20.

masyarakat. Hukum dalam konteks ini dilihat sebagai sesuatu yang berinteraksi secara dinamis dengan berbagai aspek kehidupan sosial, seperti politik, ekonomi, budaya, dan kehidupan masyarakat secara umum. Temuan-temuan dari lapangan yang bersifat individual menjadi sumber utama dalam menjelaskan permasalahan yang dikaji, meskipun tetap berlandaskan pada norma hukum yang berlaku. Dengan demikian, hukum diposisikan sebagai variabel independen yang memengaruhi perilaku masyarakat, yang bertindak sebagai variabel dependen.

Pendekatan yuridis empiris merupakan jenis pendekatan yang berlandaskan pada hukum positif dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang digunakan sebagai acuan dalam mengungkap permasalahan yang ditemukan di lapangan, dengan tetap berpijak pada norma-norma hukum mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada PT Cahaya Timur Garmindo Pemalang Jawa Tengah. Pendekatan ini dilakukan melalui penelitian langsung di lokasi dengan teknik observasi dan wawancara terhadap mantan karyawan yang terdampak PHK dan manajemen perusahaan, guna mengumpulkan data yang relevan dengan isu yang sedang diteliti.

Meskipun penelitian ini berfokus pada pendekatan empiris, data sekunder dari berbagai sumber pustaka juga digunakan untuk mendukung analisis. Dalam pengumpulan data sekunder ini, peneliti merujuk pada Al-Qur'an, hadis, peraturan perundang-undangan, Kompilasi Hukum Islam, serta kitab-kitab dan literatur lain yang relevan dengan topik penelitian

## **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

### **1. Dimensi Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada periode 2025, yang relevan dengan dinamika ekonomi pasca-reformasi regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja). Waktu ini mencerminkan masa transisi di mana perusahaan-perusahaan di Indonesia, termasuk di Pemalang. Masih beradaptasi dengan perubahan regulasi, seperti ketentuan PHK dan perlindungan pekerja dalam kasus kepailitan. Novelty dalam dimensi waktu terletak pada analisis dampak regulasi baru ini terhadap pekerja lokal di tengah

meningkatnya kasus kepailitan perusahaan kecil dan menengah akibat tantangan ekonomi global, seperti inflasi dan disrupsi rantai pasok. Penelitian ini juga mengungkap instrumen hukum kepailitan untuk menuntut hak mereka, yang belum banyak dikaji secara spesifik dalam konteks hukum Islam pada periode ini.

## 2. Dimensi Tempat Penelitian

Kabupaten Pemalang, sebagai wilayah dengan pekerja yang didominasi oleh sektor pertanian, manufaktur, dan jasa, memiliki karakteristik yang unik yang membedakan penelitian ini dari kajian wilayah metropolitan seperti Jakarta atau Surabaya. Pemalang mulai tumbuh banyak pekerja semi-formal hingga formal, yang tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai saat perusahaan menghadapi kepailitan, sehingga berdampak pada PHK sehingga jumlah pengangguran tahun 2024 6,63% meningkat dari tahun 2023 6,55%.<sup>300</sup> Novelty tempat penelitian terletak pada fokus terhadap pekerja PT Cahaya Timur Garmino di Pemalang, yang mayoritas beragama Islam dan dipengaruhi oleh nilai-nilai syariah dalam hubungan kerja. Penelitian ini mengkaji bagaimana prinsip *ijārah* dapat diterapkan untuk memastikan pembayaran upah pekerja sebagai utang prioritas, sesuai dengan nilai keadilan Islam, di tengah keterbatasan regulasi formal di wilayah ini. Selain itu, Pemalang memiliki tingkat literasi hukum yang relatif rendah di kalangan pekerja, sehingga penelitian ini menawarkan solusi berbasis syariah yang kontekstual untuk meningkatkan kesadaran dan perlindungan hukum.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif, yakni mencakup proses pengumpulan berbagai informasi, pengetahuan, fakta, serta data dalam bentuk gambar dan dokumen. Data yang dikumpulkan berasal dari transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, rekaman video, media online, dokumen pribadi, dokumen resmi, dan sumber lainnya yang terkait dengan penelitian.

---

<sup>300</sup> Badan Pusat Statistik Kabupaten Pemalang, *Statistik Daerah Kabupaten Pemalang*, Vol. 15, 2024, 11.

Hasil dari proses ini berupa data deskriptif dalam bentuk kata-kata, baik lisan maupun tulisan, yang menggambarkan perilaku serta pandangan individu secara holistik dan kontekstual.<sup>301</sup>

## 2. Sumber Data

Penelitian empiris ini menggunakan dua (2) sumber data utama guna memperoleh hasil penelitian akurat, yaitu sebagai berikut:

### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merujuk pada sumber yang secara langsung memberikan informasi kepada pengumpul data.<sup>302</sup> Artinya data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya, tanpa melalui perantara.<sup>303</sup> Sumber data primer dalam penelitian ini adalah diambil dari PT Cahaya Timur Garmindo Pematang, Jawa Tengah yang terjadi pailit.

### b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merujuk pada data yang tidak diberikan langsung kepada pengumpul data, melainkan melalui perantara seperti orang lain atau dokumen.<sup>304</sup> Sumber data sekunder dapat diartikan sebagai bahan pelengkap untuk data primer, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, quran, hadits, literatur, artikel, buku, situs web yang relevan dengan penelitian, serta catatan tertulis yang berfungsi sebagai sumber data tambahan. Data sekunder umumnya sudah tersedia dalam bentuk yang siap digunakan (*ready made*). Sumber data sekunder juga sering disebut sebagai bahan hukum.

Data hukum sekunder pada penelitian ini berupa Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>301</sup> Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 4.

<sup>302</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 137.

<sup>303</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 39.

<sup>304</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian...*, 137.

Ketenagakerjaan yang telah diamandemen oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, putusan pengadilan nomor 2/Pdt.Sus-Pailit/2024/PN Niaga Smg. Dan peraturan perundang-undangan lain yang mempunyai korelasi, al-Quran, hadits, dan fatwa yang mempunyai kaitan dengan isu hukum yang diteliti. Pendapat hukum, doktrin, atau teori yang diperoleh dari literatur seperti, buku, tesis, disetasi, artikel, jurnal, dan makalah ilmiah. Serta kamus besar bahasa Indonesia, kamus Bahasa Inggris, dan Arab, serta kamus istilah hukum dan ensiklopedia hukum.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah aspek yang sangat penting dalam suatu penelitian. Karena itu, pemilihan teknik pengumpulan data sangat bergantung pada relevansi jenis dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

##### **1. Wawancara**

Wawancara adalah sebuah interaksi percakapan yang dilakukan dengan tujuan tertentu, melibatkan dua pihak: pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban.<sup>305</sup> Melalui wawancara, peneliti diharapkan dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam dan terperinci mengenai topik yang sedang diteliti, yang mana hal ini sulit didapatkan hanya melalui observasi semata.

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur, yang termasuk dalam kategori wawancara mendalam (*in-depth interview*). Tujuannya adalah untuk menggali permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diwawancarai diminta untuk memberikan pendapat dan ide-idenya.<sup>306</sup> Wawancara semi terstruktur adalah metode wawancara di mana pewawancara sudah mempersiapkan daftar pertanyaan, tetapi dalam praktiknya, wawancara ini tidak terlalu terikat pada daftar pertanyaan tersebut, seperti halnya wawancara terstruktur.

---

<sup>305</sup> Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian*, 186.

<sup>306</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian...*, 73.

Pelaksanaan wawancara mendalam, pertanyaan yang diajukan kepada informan disusun secara terbuka, artinya pewawancara tidak terikat pada daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya. Sebaliknya, pertanyaan-pertanyaan tersebut akan sangat bergantung pada kemampuan dan pengalaman peneliti dalam mengembangkan pertanyaan lanjutan berdasarkan jawaban yang diberikan informan. Dengan kata lain, wawancara mendalam merupakan sebuah diskusi terarah antara peneliti dan informan mengenai isu yang sedang diteliti. Informan yang akan diwawancarai secara mendalam dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti Pekerja untuk mengetahui proses pemutusan hubungan kerja, HRD untuk mengetahui dari sisi manajemen perusahaan serta Dinas Tenaga Kerja sebagai pemangku kebijakan bidang ketenagakerjaan setempat dan peran sebagai mediator. Teknik ini penting untuk mengungkap data empiris yang tidak dapat diperoleh melalui dokumen tertulis, sekaligus menghubungkannya dengan prinsip-prinsip hukum Islam.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pencarian berbagai bahan tertulis, seperti catatan, transkrip, buku, surat kabar, dan lain-lain, yang digunakan baik sebagai sumber kajian, penjelasan, maupun untuk memperkuat data yang diperoleh dari lapangan.<sup>307</sup> Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tertulis dari sumber-sumber normatif dan administratif yang berkaitan dengan praktik PHK menurut hukum Islam dan ketenagakerjaan.<sup>308</sup> Dokumen yang dikaji antara lain meliputi kitab-kitab fikih, undang-undang ketenagakerjaan. Analisis terhadap dokumen tersebut dilakukan untuk melihat kesesuaian antara hukum Islam dengan realitas hukum di lapangan.

## E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis data deskriptif-kualitatif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara menyeluruh berdasarkan fakta atau data yang dikumpulkan. Analisis ini juga didasarkan pada teori-teori

<sup>307</sup> Suharsimi Arikunto, *Metode Research II* (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), 236.

<sup>308</sup> Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian*, 217.

yang relevan, sehingga dapat menarik kesimpulan terkait permasalahan yang diteliti.<sup>309</sup>

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang fakta-fakta, karakteristik, serta hubungan antara fenomena yang diteliti, yang kemudian dianalisis lebih lanjut.<sup>310</sup> Setelah data terkumpul, peneliti akan melakukan analisis dengan cara berikut:

#### 1. Reduksi Data

Reduksi data dalam penelitian ini guna memproses, merangkum, dan memfokuskan pada informasi yang paling penting, serta mencari tema dan pola yang muncul dari catatan lapangan.<sup>311</sup> Kegiatan ini dilakukan oleh peneliti setelah memperoleh data dari hasil wawancara, yang kemudian diringkas menjadi hal-hal utama agar lebih mudah dipahami. Peneliti akan berusaha mereduksi data sesuai dengan rumusan masalah yang ada dalam penelitian.

#### 2. Triangulasi Data

Trianggulasi data digunakan dalam penelitian kualitatif ini untuk meningkatkan validitas dan keandalan data dengan membandingkan dan mengonfirmasi informasi dari berbagai sumber atau teknik. Dalam konteks wawancara, triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dengan informan yang berbeda tentang topik yang sama, dan menggabungkan hasil wawancara dengan data dokumentasi guna memperoleh gambaran yang lebih utuh dan objektif terhadap suatu fenomena sosial.<sup>312</sup>

#### 3. Penyajian Data

Setelah proses reduksi dan triangulasi data dilakukan, peneliti akan menyajikan data dalam bentuk laporan yang disusun secara naratif agar lebih

---

<sup>309</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002), 206.

<sup>310</sup> Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 128.

<sup>311</sup> Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 3rd ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2014), 12.

<sup>312</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 330.

mudah dipahami.<sup>313</sup> Penyajian ini juga bertujuan untuk menghubungkan antara satu tujuan penelitian dengan yang lain, sesuai dengan fokus permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.



---

<sup>313</sup> Matthew B. Miles, et.al., *Qualitative Data Analysis*, 13.

**BAB IV**

**PERSPEKTIF *IJĀRAH* TERHADAP PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA DI PT CAHAYA TIMUR GARMINDO  
PEMALANG JAWA TENGAH KARENA PAILIT**

**A. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT Cahaya Timur Garmindo  
Pemalang Jawa Tengah Akibat Pailit**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia memiliki dasar hukum yang kuat, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang mengubah dan menyisipkan ketentuan baru dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya melalui Pasal 154A, ketentuan ini diperkuat oleh berbagai peraturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur prosedur dan hak-hak pekerja yang terkena PHK, serta Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Selain itu, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 turut memberikan interpretasi untuk menjamin kepastian hukum dalam praktik ketenagakerjaan, sementara Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 memperkuat aturan prioritas pembayaran hak pekerja dalam hal perusahaan pailit.

PHK dapat dilakukan atas berbagai alasan yang sah sebagaimana tercantum dalam Pasal 154A ayat (1), antara lain karena efisiensi perusahaan, penutupan usaha, penggabungan atau pemisahan perusahaan, pekerja mangkir, pelanggaran berat, hingga alasan pensiun atau pengunduran diri dan pailit. Berdasarkan regulasi tersebut, PHK diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yakni PHK sukarela oleh pekerja, PHK yang dilakukan oleh perusahaan, serta PHK akibat berakhirnya kontrak kerja bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Masing-masing jenis PHK memiliki ketentuan yang berbeda, baik dari segi prosedur maupun hak yang diterima oleh pekerja.

Prosedur PHK wajib mengikuti tahapan yang diatur dalam Pasal 36 hingga Pasal 39 PP No. 35 Tahun 2021. Tahapan tersebut dimulai dengan pemberitahuan tertulis dari pengusaha kepada pekerja paling lambat 14 hari kerja sebelum PHK.

*“Pemberitahuan PHK disampaikan secara lisan dalam rapat mendadak, tiga hari sebelum pelaksanaan. Tidak ada surat atau dokumen resmi. Kami hanya dikumpulkan dan diberi tahu bahwa perusahaan bangkrut dan harus tutup.”<sup>314</sup>*

Senada dengan itu, Rina menyampaikan, *“Saya kira rapat itu soal jadwal produksi. Tapi ternyata isinya pengumuman PHK. Kami kaget, bingung, bahkan tidak diberi kesempatan untuk bertanya. Manajemen hanya bilang keputusan sudah final.”<sup>315</sup>*

Siti menjelaskan, *“Kami diberi waktu tiga hari untuk berhenti kerja. Saya sempat tanya, apa ada surat atau petunjuk tertulis, tapi tidak ada. Mereka hanya menyampaikan semuanya secara lisan, itu pun sangat singkat.”<sup>316</sup>*

Ani mengungkapkan kekhawatirannya, *“Tiga hari terlalu cepat. Tidak ada pemberitahuan tertulis. Itu sangat menyulitkan kami, karena kami tidak tahu apa hak dan kewajiban kami setelah di-PHK.”<sup>317</sup>*

Dedi menambahkan, *“Rapat itu cuma 20 menit. Kami hanya dikasih tahu bahwa perusahaan bangkrut dan kami harus keluar dalam tiga hari. Saat kami coba tanya hak kami, jawabannya cuma: keputusan sudah ditetapkan.”<sup>318</sup>*

Dari pihak manajemen, seorang staf HRD yang identitasnya dirahasiakan menyampaikan, *“Kami tidak sempat menyusun dokumen karena kurator mendesak agar operasional segera dihentikan. Semua fokus tertuju pada proses pengambilalihan aset.”<sup>319</sup>*

Menurut Pasal 154A ayat (1) UU Ketenagakerjaan, PHK karena pailit merupakan alasan yang sah, namun pelaksanaannya tetap harus mematuhi tahapan formal. Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa prosedur PHK tidak memenuhi prinsip transparansi dan administratif yang diatur oleh undang-undang dan

---

<sup>314</sup> Budi, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 08.30 WIB.

<sup>315</sup> Rina, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 16.30 WIB.

<sup>316</sup> Siti, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 17.30 WIB.

<sup>317</sup> Ani, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 12.00 WIB.

<sup>318</sup> Dedi, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 20.30 WIB.

<sup>319</sup> Staff HRD PT Cahaya Timur Garmino Pemalang, Wawancara, 2 Juni 2025, Pukul 10.00 WIB.

peraturan pelaksanaannya salah satunya pemberitahuan tertulis minimal 14 hari sebelum PHK.

Proses PHK dilanjutkan dengan perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka sengketa dilanjutkan ke tahap mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, dan sebagai jalan terakhir, perkara dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Perselisihan mengenai besaran upah dan hak-hak pekerja yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja setelah debitor dinyatakan pailit diselesaikan melalui prosedur renvoi. Penyelesaian ini bersifat luar biasa (*extraordinary*) dan tidak lagi melibatkan pengadilan hubungan industrial, karena putusan pailit sebagai sita umum mengharuskan semua tuntutan atas kewajiban pengusaha pailit untuk membayar utang didaftarkan dan diverifikasi. Selain itu, berdasarkan Pasal 1149 KUH Perdata, tagihan upah pekerja yang termasuk dalam kategori tagihan diistimewakan akan dibayar dari hasil penjualan seluruh harta pailit (*privilese umum*). Oleh karena itu, prosedur pembayarannya tunduk pada ketentuan UU Kepailitan dan PKPU.<sup>320</sup>

Tirta dari Dinas Tenaga Kerja menjelaskan, *“Kami sudah coba fasilitasi mediasi. Tapi manajemen perusahaan tidak kooperatif. Setelah kurator ambil alih, komunikasi kami terputus.”*<sup>321</sup>

Dedi mengatakan, *“Dinas cuma minta kami menunggu. Tapi sampai sekarang, nggak ada hasil. Kami sempat ikut rapat awal, tapi perusahaannya malah nggak datang.”*<sup>322</sup>

Siti mengaku, *“Saya tanya ke dinas tentang hak saya, tapi jawabannya cuma ‘tunggu’. Saya bingung harus bagaimana. Tidak tahu jalur hukum atau hak apa yang saya punya.”*<sup>323</sup>

Ani berkata, *“Kami tidak tahu harus ke mana. Dinas pernah janji ada mediasi, tapi sampai sekarang tidak ada kabar. Kami seperti ditinggalkan.”*<sup>324</sup>

---

<sup>320</sup> Alifa Nurdiannisa et al., “Analisis Hak Para Pekerja, 441-462.

<sup>321</sup> Tirta, Dinas Tenaga Kerja Pemalang, Wawancara, 10 Juni 2025, Pukul 09.00 WIB.

<sup>322</sup> Dedi, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 20.30 WIB.

<sup>323</sup> Siti, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 17.30 WIB.

<sup>324</sup> Ani, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 12.00 WIB.

Rina menambahkan, “*Saya dengar kabar soal mediasi, tapi nggak pernah ada undangan resmi. Kami tanya langsung ke dinas, jawabannya cuma ‘masih diproses’, tanpa kejelasan.*”<sup>325</sup>

Pihak HRD menyatakan, “*Setelah kurator masuk, kami tidak lagi punya kewenangan untuk melakukan mediasi. Semua urusan sekarang ada di tangan kurator.*”<sup>326</sup>

Sesuai dengan Pasal 102 UU Ketenagakerjaan, pemerintah memiliki fungsi sebagai fasilitator dan pengawas hubungan industrial. Namun, dalam kasus ini, mekanisme mediasi tidak berjalan secara efektif. Kondisi ini menegaskan adanya *vacuum of protection* kekosongan perlindungan negara terhadap hak pekerja. Ketidakhadiran negara pada tahap krusial ini bertentangan dengan semangat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pekerja yang terkena PHK berhak memperoleh sejumlah kompensasi berdasarkan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan dalam PP No. 35 Tahun 2021, yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), uang pengganti hak (UPH), dan kompensasi bagi pekerja PKWT. Selain itu, pekerja juga berhak atas program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagaimana diatur dalam PP No. 6 Tahun 2025, yang memberikan manfaat berupa gaji bulanan sebesar 60% selama enam bulan, pelatihan kerja, serta informasi akses pasar kerja, dengan syarat terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Penghitungan upah dan hak-hak pekerja yang dibayar dari boedel pailit setelah pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan sebelumnya diatur dalam Pasal 165 jo. Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU Ketenagakerjaan. Namun, Pasal 165 UU Ketenagakerjaan telah dicabut oleh UU Cipta Kerja, sementara Pasal 156 yang mengatur perhitungan pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) telah diubah. Kini, penghitungan upah, UPMK, dan UPH bagi pekerja yang di-PHK karena alasan kepailitan atau PKPU diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021

---

<sup>325</sup> Rina, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 16.30 WIB.

<sup>326</sup> Staff HRD PT Cahaya Timur Garmino Pemalang, Wawancara, 2 Juni 2025, Pukul 10.00 WIB.

tentang Pengupahan (PP Pengupahan). Berikut tiga ketentuan terkait penghitungan upah, UPMK, dan UPH berdasarkan alasan kepailitan atau PKPU:

1. Jika PHK terjadi karena perusahaan berstatus PKPU dan merugi, pekerja berhak atas 0,5 kali ketentuan upah, 1 kali UPMK, dan 1 kali UPH.
2. Jika PHK terjadi karena perusahaan berstatus PKPU namun tidak merugi, pekerja berhak atas 1 kali ketentuan upah, 1 kali UPMK, dan 1 kali UPH.
3. Jika PHK terjadi karena perusahaan pailit, pekerja berhak atas 0,5 kali ketentuan upah, 1 kali UPMK, dan 1 kali UPH.<sup>327</sup>

Ani mengeluhkan, *“Kami tidak dapat kompensasi sepeser pun. Saya sekarang jualan makanan dengan penghasilan pas-pasan, sekitar Rp40.000 per hari. Dulu berharap ada pesangon untuk masa transisi, tapi nyatanya tidak ada.”*<sup>328</sup>

Budi, berkata, *“Perusahaan bilang tidak ada uang. Saya tidak dapat pesangon. Sekarang harus pinjam uang dari keluarga buat bertahan hidup.”*<sup>329</sup>

Dedi mengungkapkan, *“Kami dikasih tahu bahwa semua dana sudah habis untuk bayar utang ke kreditor. Saya kecewa, setelah bertahun-tahun kerja, kami tidak dianggap sama sekali.”*<sup>330</sup>

Rina juga menyatakan, *“Saya bahkan harus pinjam uang dari tetangga buat beli kebutuhan harian. Biaya sekolah anak pun terancam nggak bisa dibayar.”*<sup>331</sup>

Siti menambahkan, *“Saya cuma bisa pasrah. Tidak ada pesangon, tidak ada bantuan. Cari kerja baru susah. Tawaran yang datang pun cuma pekerjaan temporer dengan gaji kecil.”*<sup>332</sup>

Staf HRD menjelaskan, *“Memang benar, semua dana dialihkan untuk bayar kreditor sesuai hukum kepailitan. Manajemen tidak bisa mengubah keputusan kurator.”*<sup>333</sup>

---

<sup>327</sup> Elyta Ras Ginting, *Hukum Kepailitan*, 218.

<sup>328</sup> Ani, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 12.00 WIB.

<sup>329</sup> Budi, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 08.30 WIB.

<sup>330</sup> Dedi, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 20.30 WIB.

<sup>331</sup> Rina, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 16.30 WIB.

<sup>332</sup> Siti, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 17.30 WIB.

<sup>333</sup> Staff HRD PT Cahaya Timur Garmino Pemalang, Wawancara, 2 Juni 2025, Pukul 10.00 WIB.

Tirta menambahkan, “Sampai saat ini kami masih mengupayakan hak-hak karyawan agar terpenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun prosedur kepailitan yang tidak singkat membuat nasib karyawan tertunda haknya sampai waktu yang tidak dapat ditentukan.”<sup>334</sup>

Fakta bahwa pekerja tidak memperoleh hak finansial mereka bertentangan langsung dengan prinsip *pari passu prorata parte* dari UU Kepailitan dan *lex specialis* dari UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan pekerja sebagai kreditor preferen dalam kepailitan. Pekerja yang di-PHK karena pailit tetap memiliki kedudukan sebagai kreditor preferen (Pasal 95 ayat [4] UU Ketenagakerjaan). Ketidakterpenuhan hak ini merupakan pelanggaran terhadap asas perlindungan pekerja dan tidak sesuai dengan tata urutan pembayaran dalam kepailitan sebagaimana diatur dalam UU Kepailitan. Lebih jauh, Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 menyatakan bahwa dalam kondisi pailit, pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditor preferen, yaitu kreditor yang haknya didahulukan dibanding kreditor biasa. Ketidakdibayarannya hak pekerja merupakan pelanggaran serius terhadap prinsip ini.

Namun demikian, terdapat larangan PHK atas dasar-dasar tertentu yang dianggap diskriminatif dan melanggar hak asasi manusia, sebagaimana diatur dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan. Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, menjalankan ibadah, aktif dalam kegiatan serikat pekerja, maupun karena pekerja melaporkan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pengusaha. Dengan demikian, pengaturan PHK di Indonesia tidak hanya memberikan perlindungan hukum bagi pengusaha, tetapi juga menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja. Semua pekerja sepakat bahwa pelaksanaan PHK berlangsung tanpa sistem yang jelas dan mendadak. Proses ini tidak berdasarkan pada perencanaan, dokumentasi, maupun protokol kerja yang formal sebagaimana mestinya.

Staf HRD mengakui, “Karena tekanan kurator, kami tidak sempat menyiapkan SOP atau protokol PHK. Kami hanya bisa sampaikan keputusan dalam rapat singkat.”<sup>335</sup>

<sup>334</sup> Tirta, Dinas Tenaga Kerja Pemalang, Wawancara, 10 Juni 2025, Pukul 09.00 WIB.

<sup>335</sup> Staff HRD PT Cahaya Timur Garmino Pemalang, Wawancara, 2 Juni 2025, Pukul 10.00 WIB.

Ani menuturkan, “*Tidak ada waktu persiapan. Kami diminta langsung berhenti kerja. Tidak ada informasi lanjutan. Saya pusing harus mulai dari mana.*”<sup>336</sup>

Budi menambahkan, “*Setelah rapat, kami langsung disuruh pulang. Tidak ada info apa pun soal hak kami. Kami coba hubungi manajemen, tapi tidak ada jawaban.*”<sup>337</sup>

Rina mengeluhkan, “*Kami bingung. Setelah diumumkan PHK, tidak ada arahan atau dokumen. Semua serba tergesa-gesa.*”<sup>338</sup>

Siti menyatakan, “*Kami dipulangkan begitu saja. Tidak ada kejelasan. Saya merasa tidak dihargai sama sekali, padahal sudah lama bekerja di sini.*”<sup>339</sup>

Dedi menyimpulkan, “*Setelah rapat, semuanya kacau. Tidak ada komunikasi dari manajemen. Beberapa dari kami sempat berdiskusi sendiri, tapi tetap tidak membuahkan hasil.*”<sup>340</sup>

Tirta dari Dinas Tenaga Kerja menegaskan, “*Proses PHK dipercepat karena kurator, tapi sayangnya tidak ada mekanisme yang menjamin hak-hak pekerja. Kami pun kesulitan memantau karena kurangnya kerja sama dari manajemen.*”<sup>341</sup>

Proses PHK tanpa prosedur formal bertentangan dengan asas hukum administrasi dan prinsip hubungan kerja yang adil. Tindakan seperti ini mengabaikan prinsip *due process* dan keadilan substantif dalam hukum ketenagakerjaan. Asas kepastian hukum dalam kepailitan juga tidak diterapkan melalui proses kepailitan harus memberikan kepastian hukum dengan prosedur yang jelas, seperti yang diatur dalam UU Kepailitan, untuk memastikan semua pihak memahami hak dan kewajibannya. Fakta-fakta ini menunjukkan bahwa pelaksanaan PHK tidak hanya tidak sah secara administratif, tetapi juga melanggar prinsip-prinsip penghormatan terhadap pekerja sebagai subjek hukum, yang memiliki hak untuk diperlakukan secara adil dan bermartabat.

---

<sup>336</sup> Ani, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 12.00 WIB.

<sup>337</sup> Budi, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 08.30 WIB.

<sup>338</sup> Rina, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 16.30 WIB.

<sup>339</sup> Siti, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 17.30 WIB.

<sup>340</sup> Dedi, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 20.30 WIB.

<sup>341</sup> Tirta, Dinas Tenaga Kerja Pemalang, Wawancara, 10 Juni 2025, Pukul 09.00 WIB.

Berdasarkan wawancara, proses PHK di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa tengah ditandai oleh. *Pertama*, pemberitahuan PHK dilakukan secara lisan dan sangat singkat, tanpa adanya dokumen resmi atau penjelasan yang memadai. Para pekerja hanya diberi waktu tiga hari untuk menghentikan aktivitas kerja, tanpa kesempatan untuk bertanya atau menerima informasi tertulis mengenai status mereka maupun hak-hak yang seharusnya diterima. *Kedua*, tidak satupun dari para pekerja menerima hak upah atau kompensasi finansial setelah diberhentikan. Pihak manajemen beralasan bahwa seluruh dana perusahaan telah dialokasikan untuk membayar kreditor sesuai prosedur kepailitan, sehingga tidak ada dana tersisa bagi pekerja. Hal ini menyebabkan para pekerja mengalami kesulitan ekonomi serius dan terpaksa mencari penghasilan dari pekerjaan informal tanpa jaminan. *Ketiga*, upaya mediasi oleh dinas tenaga kerja terbukti tidak efektif. Minimnya respons dan kerja sama dari pihak perusahaan, yang sudah berada di bawah kendali kurator, menghambat proses penyelesaian hak pekerja. Di sisi lain, keterbatasan sumber daya manusia di dinas tenaga kerja menyebabkan lambannya tindak lanjut dan ketiadaan panduan yang jelas bagi pekerja mengenai langkah hukum yang dapat ditempuh. *Keempat*, proses PHK secara keseluruhan dilakukan tanpa struktur dan prosedur formal. Pekerja tidak diberikan panduan mengenai hak dan mekanisme perlindungan yang tersedia, dan tidak ada komunikasi lanjutan setelah pemberitahuan PHK.

Adapun faktor-faktor Pengaruh Perlindungan Hak Pekerja dalam PHK Akibat Kepailitan di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pekerja, staf HRD PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah dan Dinas Tenaga Kerja Pemalang, mengidentifikasi empat (4) faktor utama yang memengaruhi perlindungan hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja akibat pailit di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, sebagai berikut:

Salah satu faktor utama yang melemahkan perlindungan hak pekerja dalam kasus PHK akibat kepailitan adalah kendala praktis dalam pelaksanaan prinsip prioritas kreditor. Secara normatif, Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah dan hak-hak pekerja

lainnya merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Ketentuan ini diperkuat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menegaskan bahwa pekerja merupakan kreditor preferen dalam perkara kepailitan. Namun, dalam praktik di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, hak tersebut belum terealisasi. Salah seorang pekerja menyatakan, *“Sejak dinyatakan pailit, kami belum menerima sepeser pun dari perusahaan. Kurator juga tidak pernah datang bicara ke kami langsung.”*<sup>342</sup> Pihak HRD mengaku tidak lagi memiliki kewenangan untuk mengurus pembayaran pesangon karena semuanya telah diambil alih oleh kurator: *“Kami tidak bisa menjanjikan kapan hak-hak pekerja dibayarkan.”*<sup>343</sup> Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun hukum menjamin prioritas pembayaran, proses eksekusinya masih sangat bergantung pada teknis likuidasi dan kebijakan kurator, yang sering kali tertutup dari akses pekerja.

Selain itu, rendahnya literasi hukum pekerja turut memperparah situasi. Banyak dari mereka tidak mengetahui hak-hak dasar yang dijamin undang-undang, baik yang berkaitan dengan kompensasi PHK maupun program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025. Seorang operator mesin bernama Budi mengaku, *“Saya tidak tahu kalau kami sebenarnya harus diprioritaskan dalam pembayaran. Kami cuma pasrah saja, karena tidak ngerti hukum.”*<sup>344</sup> Minimnya literasi ini menjadikan pekerja dalam posisi yang rentan, karena tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk menuntut haknya secara hukum. Dalam perspektif hukum normatif, pemenuhan hak tidak hanya bergantung pada eksistensi norma hukum, tetapi juga pada kapasitas subjek hukum dalam mengakses dan memanfaatkannya secara sadar.

Ketiadaan sosialisasi hukum dan informasi dari pihak perusahaan maupun pemerintah juga menjadi hambatan serius. Dalam konteks normatif, Pasal 108 UU Ketenagakerjaan mewajibkan perusahaan menyediakan informasi ketenagakerjaan

---

<sup>342</sup> Budi, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 08.30 WIB.

<sup>343</sup> Staff HRD PT Cahaya Timur Garmino Pemalang, Wawancara, 2 Juni 2025, Pukul 10.00 WIB.

<sup>344</sup> Budi, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 08.30 WIB.

yang transparan kepada pekerja. Namun kenyataannya, pekerja di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah mengaku tidak pernah menerima sosialisasi apapun mengenai hak-haknya. Seorang pekerja bagian potong mengatakan, “*Nggak pernah ada orang dari dinas atau kantor hukum yang datang kasih sosialisasi.*”<sup>345</sup> Bahkan HRD sendiri mengakui bahwa tidak ada agenda edukasi hukum ketenagakerjaan bagi para pekerja. Hal ini mencerminkan lemahnya pelaksanaan prinsip *good faith* dalam hubungan kerja, di mana seharusnya perusahaan berperan aktif memberikan edukasi dan informasi hukum kepada pekerjanya.

Terakhir, lemahnya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja turut memperkuat pola pelanggaran ini. Meskipun pengawasan merupakan instrumen utama dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, pelaksanaannya sering kali hanya bersifat administratif dan minim evaluasi substantif. Salah satu pengawas tenaga kerja mengungkapkan bahwa “*kami disnaker berfungsi sebagai pembinaan untuk seluruh pengusaha dan tenaga kerja di Kabupaten Pemalang, jadi tidak semua kasus bisa kami jangkau.*”<sup>346</sup> Hal ini mencerminkan adanya ketimpangan antara norma hukum yang ideal dengan daya dukung institusional dalam menegakkannya. Dalam konteks ini, ketidakseimbangan antara regulasi dan realisasi justru menempatkan pekerja sebagai pihak yang paling dirugikan, terutama ketika hak-haknya harus bersaing dengan kepentingan kreditor lain dalam proses kepailitan.

Perlindungan hak pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kepailitan di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah menghadapi berbagai hambatan struktural dan kultural yang saling terkait. *Pertama*, terdapat kendala praktis dalam pelaksanaan prinsip prioritas kreditor, di mana meskipun pekerja diakui secara hukum sebagai kreditor preferen, hak atas pesangon dan upah tidak dapat langsung dipenuhi karena seluruh aset perusahaan dikendalikan oleh kurator dan proses distribusinya sangat lambat. *Kedua*, rendahnya literasi hukum pekerja, baik terhadap hukum syariah (seperti konsep

---

<sup>345</sup> Siti, Ex Pekerja PT Cahaya Timur Garmino, Pemalang, Jawa Tengah, Wawancara 22 Mei 2025 Pukul 17.30 WIB.

<sup>346</sup> Tirta, Dinas Tenaga Kerja Pemalang, Wawancara, 10 Juni 2025, Pukul 09.00 WIB.

*ijārah*) maupun hukum positif (UU Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan), membuat mereka tidak memahami hak-hak normatif yang semestinya diterima atau mekanisme untuk memperjuangkannya. *Ketiga*, minimnya sosialisasi dari pihak perusahaan dan instansi terkait memperparah ketidaktahuan pekerja. Sosialisasi hukum ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip kerja dalam Islam tidak pernah menjadi prioritas, baik dalam bentuk pelatihan internal maupun dari dinas tenaga kerja, sehingga pekerja hanya mengandalkan informasi informal dan terbatas. *Keempat*, lemahnya pengawasan oleh dinas tenaga kerja mengakibatkan tidak adanya kontrol yang memadai atas pelanggaran hak-hak pekerja. Dengan hanya memiliki sumber daya terbatas, pengawasan terhadap perusahaan menjadi tidak efektif, terutama setelah aset perusahaan diambil alih oleh kurator.

#### **B. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pailit di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah Perspektif *Ijārah***

Sejarah ketenagakerjaan di Indonesia memperlihatkan transisi tajam dari sistem kerja komunal berbasis solidaritas menuju bentuk-bentuk kerja yang semakin berorientasi pasar dan kepentingan ekonomi politik negara. Pada masa pra-kolonial, relasi kerja tidak didasarkan pada kontrak formal melainkan pada kewajiban sosial dan ikatan komunitas, sebagaimana dikemukakan oleh Anthony Reid dan Andrea Komlosy. Norma kerja tidak tertulis, tetapi terintegrasi dengan nilai budaya, religius, dan adat. Kondisi ini menunjukkan bahwa sejak awal, regulasi tenaga kerja lebih bersifat moral dan komunitarian ketimbang legalistik.

Transformasi radikal terjadi pada masa kolonial ketika sistem *cultuurstelsel* dan kerja paksa memperkenalkan relasi kerja eksploitatif dan koersif. Jan Breman mencatat bagaimana kerja di perkebunan, pelabuhan, dan proyek kolonial membawa pekerja ke dalam sistem yang penuh penindasan dan risiko tinggi tanpa perlindungan hukum. Relasi tenaga kerja pada era ini memperlihatkan karakter hukum yang timpang, di mana hukum kolonial berpihak pada kepentingan penguasa dan korporasi kolonial. Dalam perspektif hukum normatif, sistem ini bertentangan dengan asas-asas keadilan kerja sebagaimana dikembangkan dalam prinsip-prinsip hak asasi manusia dan ketenagakerjaan modern.

Setelah kemerdekaan, meskipun Indonesia telah membentuk kerangka hukum ketenagakerjaan (misalnya PP No. 3/1947 dan pembentukan Kementerian Perburuhan), namun implementasi norma kerja tetap belum optimal. Ketidakstabilan politik dan ekonomi, serta warisan sistem kolonial, menjadikan banyak pekerja tetap berada dalam situasi kerja informal, berupah rendah, dan tanpa perlindungan hukum yang memadai. Reformasi sistem ketenagakerjaan tidak berjalan serentak dengan reformasi politik. Richard Robison bahkan mencatat bahwa pasca-kemerdekaan, pekerja Indonesia masih bergantung pada ekonomi subsisten dan pekerjaan informal, yang sulit disentuh oleh regulasi hukum ketenagakerjaan.

Era Orde Baru menandai intensifikasi industrialisasi melalui masuknya investasi asing. Namun, pendekatan pembangunan yang sentralistik dan represif terhadap gerakan buruh justru menghambat penegakan norma ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan belum mampu mengimbangi kebutuhan perlindungan pekerja karena orientasi pemerintah lebih kepada menjaga stabilitas ekonomi. Vedi Hadiz menyoroti bagaimana pembatasan serikat buruh independen dan dominasi SPSI sebagai serikat negara menciptakan iklim ketenagakerjaan yang otoriter. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kondisi ini mencerminkan deviasi dari prinsip kebebasan berserikat dan hak untuk berunding secara kolektif.

Memasuki era reformasi, pembentukan berbagai undang-undang seperti UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja, dan UU No. 18/2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menunjukkan arah baru menuju harmonisasi hukum ketenagakerjaan nasional dengan norma-norma internasional. Namun, permasalahan implementasi tetap menjadi titik lemah. Edward Aspinall menegaskan bahwa sektor informal yang menyerap sekitar 60% angkatan kerja tetap tidak terlindungi oleh skema hukum yang ada. Hal ini menunjukkan gap normatif antara regulasi formal dan realitas tenaga kerja di lapangan.

Adapun UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja, yang dikoreksi melalui UU No. 6/2023, memunculkan kontroversi karena dinilai melemahkan perlindungan pekerja, khususnya terkait fleksibilitas hubungan kerja, pengurangan pesangon, dan

pemutusan hubungan kerja yang lebih longgar. Kritik dari berbagai serikat pekerja seperti KSPI dan FSPMI menyoroti bahwa regulasi ini cenderung berpihak pada kepentingan investor dan melemahkan posisi tawar buruh. Dalam perspektif normatif, hal ini menjadi titik balik yang memerlukan penegasan kembali atas prinsip-prinsip keadilan sosial dan proteksi hukum terhadap pekerja, sebagaimana termaktub dalam Pasal 27 dan 28 UUD 1945 serta konvensi ILO.

Konsep tenaga kerja merupakan fondasi utama dalam sistem ketenagakerjaan suatu negara. Dalam perspektif hukum positif Indonesia, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Definisi ini menekankan aspek kemampuan kerja tanpa membedakan status pekerjaan formal maupun informal. Para akademisi Indonesia seperti Payaman Simanjuntak dan Sumarsono menambahkan bahwa tenaga kerja mencakup individu usia produktif yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja, baik yang sedang bekerja, menganggur, maupun belum bekerja karena keterbatasan kesempatan kerja. Sementara itu, menurut OECD dan ILO, tenaga kerja adalah bagian dari populasi aktif yang mencakup pekerja dan pencari kerja, termasuk mereka yang bekerja di sektor informal. Dalam konteks ideologis, pandangan sosialis menempatkan tenaga kerja sebagai kelas proletar yang tereksplorasi oleh pemilik modal, sementara kapitalisme memandang tenaga kerja sebagai faktor produksi dalam mekanisme pasar bebas. Pendekatan feminis menyoroti adanya bias struktural yang mendiskriminasi perempuan dalam dunia kerja, baik dalam bentuk kesenjangan upah, beban ganda, maupun tidak diakuinya kerja domestik. Sementara itu, dalam perspektif Islam, konsep tenaga kerja diatur dalam akad *ijārah*, yakni kontrak kerja yang berlandaskan prinsip keadilan, kesepakatan, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban, sebagaimana tertuang dalam Al-Qur'an dan hadits. Pendekatan Islam tidak hanya menekankan aspek produktivitas, tetapi juga nilai-nilai moral dan tanggung jawab sosial. Dengan mempertimbangkan keragaman pendekatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja bukan sekadar entitas ekonomi,

melainkan subjek hukum dan moral yang harus diposisikan secara adil dalam sistem ketenagakerjaan nasional maupun global.

Secara keseluruhan, sejarah regulasi tenaga kerja di Indonesia menunjukkan bahwa keberadaan hukum belum selalu menjamin perlindungan yang efektif terhadap pekerja. Perjalanan panjang dari sistem gotong royong hingga tantangan deregulasi di era neoliberal memperlihatkan bahwa keberhasilan hukum ketenagakerjaan bukan hanya bergantung pada produk hukum, melainkan juga pada keberpihakan institusi, kesadaran hukum masyarakat pekerja, serta keberanian politik untuk menegakkan norma yang adil dan berpihak pada kelompok rentan. Berikut uraian analisis pemutusan hubungan kerja di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah perspektif hukum ekonomi syariah:

#### 1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Prosedur PHK akibat kepailitan di Indonesia melibatkan tahapan yang terstruktur. Pertama, permohonan pailit diajukan ke Pengadilan Niaga oleh kreditor, debitor, atau pihak berwenang (misalnya Otoritas Jasa Keuangan untuk sektor keuangan), dengan syarat debitor memiliki dua atau lebih kreditor dan gagal bayar utang (Pasal 2 ayat 1 UU KPKPU). Kedua, Pengadilan mengeluarkan putusan pailit, menunjuk kurator untuk mengelola aset dan hakim pengawas untuk mengawasi proses. Ketiga, kurator memberitahukan rencana PHK kepada karyawan paling lambat 45 hari sebelumnya,<sup>347</sup> atau sesuai UU Ketenagakerjaan atau perjanjian kerja. Keempat, hak karyawan, seperti upah tertunggak, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, dihitung berdasarkan bukti tertulis seperti kontrak kerja atau slip gaji. Kelima, pembayaran hak dilakukan melalui rapat kreditor, dengan upah sebagai prioritas utama. Keenam, jika terjadi sengketa, karyawan dapat mengajukan keberatan kepada kurator atau menggugat melalui prosedur *renvoi*, penyelesaian ini bersifat luar biasa (*extraordinary*) dan tidak lagi melibatkan pengadilan hubungan industrial, karena putusan pailit sebagai sita umum

---

<sup>347</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Pasal 39 ayat 1.

mengharuskan semua tuntutan atas kewajiban pengusaha pailit untuk membayar utang didaftarkan dan diverifikasi.<sup>348</sup>

Dari perspektif syariah, prosedur ini harus memenuhi prinsip *ṣidīq* (kejujuran), *amanah* (kepercayaan), dan *iḥsan* (kebaikan). Kurator memiliki tanggung jawab syar'i untuk bertindak adil dan transparan, sebagaimana diinstruksikan dalam Al-Qur'an, Surah An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا...

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya...” (Q.S. an-Nisā’[4]: 58).<sup>349</sup>

Penundaan pembayaran hak karyawan akibat proses birokrasi atau keterbatasan aset dapat dianggap melanggar prinsip *maṣlahah*, karena menyebabkan kemudharatan bagi karyawan yang bergantung pada hak tersebut untuk kehidupan sehari-hari. Syariah mendorong mediasi (*ṣulḥ*) sebagai alternatif penyelesaian sengketa sebelum ke PHI, untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan dan menghindari konflik berkepanjangan.

Dibandingkan dengan hukum konvensional, yang menekankan prosedur formal dan efisiensi, syariah memandang proses kepailitan sebagai kesempatan untuk menegakkan keadilan sosial. Prinsip *ta'awūn* (saling membantu) mendorong kurator, kreditor, dan pihak lain untuk bekerja sama meminimalkan dampak PHK. Misalnya, kreditor dapat mengurangi klaim secara sukarela (*tanāzul*) untuk memprioritaskan hak karyawan, atau perusahaan dapat mencari pembiayaan syariah seperti *qard al-ḥasan* untuk menghindari likuidasi. Selain itu, syariah menekankan pentingnya transparansi dalam pengelolaan aset, dengan memastikan bahwa semua pihak, termasuk karyawan, mendapatkan informasi yang jelas tentang proses kepailitan. Dalam konteks *maqāṣid syari'ah*, proses PHK harus mendukung *ḥifẓ al-nafs* dan *ḥifẓ al-māl*, memastikan bahwa karyawan tidak kehilangan hak mereka secara tidak adil.<sup>350</sup>

<sup>348</sup> Elyta Ras Ginting, *Hukum Acara*, 179.

<sup>349</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2005), Q.S. an-Nisā' [4]: 58.

<sup>350</sup> Ibnu Qudamah, *al-Mughni*, jilid 5, terj. Tim Pustaka Azzam.

Secara historis, konsep *taflīs* (kepailitan) dalam fikih Islam telah dibahas oleh ulama seperti Imam Malik dan Ibnu Qayyim serta Imam syafi'i, yang menekankan bahwa debitor harus bertanggung jawab atas utangnya tanpa merugikan pihak lain. Ibn Qayyim yang menyatakan bahwa: "Apabila utang yang ia miliki melebihi hartanya, maka pembelanjaan harta dan kerja sosialnya dinilai tidak sah karena membahayakan pemberi utang, baik hakim melarang pembelanjaan tersebut kepadanya atau tidak melarang." Hal tersebut menunjukkan bahwa *muflis* dilarang untuk melakukan tindakan apapun terhadap hartanya, guna menjaga hak *ṣahibul māl*.

Konteks kasus di PT Cahaya Timur Garmino Pernalang, Jawa Tengah, prosedur pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan menunjukkan ketidaksesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan praktik di lapangan. Berdasarkan hasil temuan lapangan, diketahui bahwa PHK dilakukan secara lisan dalam rapat mendadak tanpa disertai dokumen resmi dan tanpa pemberitahuan tertulis sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 36 dan 37 PP No. 35 Tahun 2021. Kurangnya dokumentasi formal serta ketidakterlibatan pekerja dalam proses perundingan bipartit memperlihatkan lemahnya kepatuhan terhadap prosedur hukum positif. Padahal dalam kerangka hukum kepailitan menurut Pasal 2 UU No. 37 Tahun 2004, permohonan pailit seharusnya didahului oleh ketentuan formal dan prosedural yang menjamin perlindungan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, termasuk pekerja.

Kondisi ini juga tidak sesuai dengan prinsip-prinsip dalam hukum ekonomi syariah. Kurator atau pihak yang mewakili perusahaan tidak menunjukkan sikap amanah (kepercayaan) dan *iṣlāḥ* (perbaikan), sebagaimana diperintahkan dalam Q.S. an-Nisā' [4]: 58. Karyawan PT Cahaya Timur Garmino Pernalang Jawa Tengah yang telah bekerja selama bertahun-tahun tidak mendapatkan kepastian mengenai pembayaran pesangon, upah tertunggak, dan uang pengganti hak, serta tidak memperoleh akses terhadap informasi resmi mengenai status perusahaan dan hak-haknya pasca-kepailitan. Dalam perspektif *maqāṣid syarī'ah*, hal ini menunjukkan pengabaian terhadap prinsip *ḥifz al-māl* (perlindungan harta) dan *ḥifz al-naḥs* (perlindungan jiwa),

karena ketidakpastian ekonomi pasca-PHK berdampak langsung terhadap kelangsungan hidup para pekerja dan keluarganya.

Secara substantif, pelaksanaan PHK di PT Cahaya Timur Garmino menunjukkan adanya ketimpangan relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja, yang diperburuk oleh rendahnya literasi hukum pekerja serta lemahnya pengawasan dari instansi terkait. Seharusnya, dalam situasi pailit, perusahaan memiliki kewajiban moral dan legal untuk mengedepankan transparansi, mediasi, dan pemberdayaan pekerja sebagaimana dianjurkan dalam prinsip syariah: *ta'awun* (saling membantu) dan *tanāzul* (pengurangan hak secara sukarela untuk kepentingan bersama). Akan tetapi, yang terjadi justru pengabaian tanggung jawab, yang tidak hanya melanggar norma hukum positif tetapi juga nilai-nilai keadilan dalam Islam.

Dengan demikian, studi kasus PT Cahaya Timur Garmino menjadi cerminan konkret bahwa meskipun terdapat kerangka normatif yang lengkap dalam hukum nasional dan prinsip fikih muamalah, implementasi di tingkat praktis sering kali tidak sejalan, sehingga menimbulkan ketidakadilan struktural bagi pekerja. Hal ini menegaskan pentingnya reformulasi mekanisme pengawasan, sosialisasi hukum, serta integrasi nilai-nilai etik syariah dalam praktik ketenagakerjaan dan kepailitan di Indonesia.

## 2. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja yang sah antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya lahir dari perjanjian kerja baik bersifat individual seperti PKWT dan PKWTT maupun kolektif melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam konteks PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, mayoritas pekerja bekerja berdasarkan PKWT, meskipun beberapa lainnya bekerja berdasarkan PKWTT yang mengikat tanpa batas waktu. Namun, tidak terdapat PKB yang mengatur hubungan kerja secara kolektif karena lemahnya serikat pekerja di perusahaan tersebut. Ketiadaan PKB ini mengakibatkan lemahnya posisi tawar pekerja ketika terjadi konflik, terutama saat perusahaan menghadapi krisis keuangan hingga akhirnya dinyatakan pailit.

Secara normatif, keberadaan perjanjian kerja seharusnya menjamin hak dan kewajiban para pihak, termasuk mekanisme penyelesaian ketika terjadi pengakhiran hubungan kerja. Namun, dalam praktiknya, ketika perusahaan jatuh pailit, pelaksanaan hak pekerja seperti upah, pesangon, dan jaminan sosial sering terhambat oleh proses kepailitan itu sendiri. Dalam kasus PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, para pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan efisiensi menjelang proses kepailitan, tanpa diikuti kompensasi sesuai peraturan perundang-undangan. Hal ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap prinsip *pacta sunt servanda* dalam perjanjian kerja, serta mengabaikan Pasal 154A dan 156 UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja yang mewajibkan kompensasi PHK walaupun dalam keadaan pailit.

Lebih lanjut, ketidakhadiran PKB juga mempersulit pekerja dalam menuntut hak-haknya secara kolektif. Padahal, secara normatif, PKB memiliki fungsi strategis dalam menetapkan standar minimal upah, prosedur PHK, dan jaminan sosial secara lebih kuat dibanding hanya berdasarkan perjanjian kerja individual. Dalam hal ini, pekerja di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah hanya mengandalkan surat anjuran dari mediator yang tidak ditanggapi oleh pihak pengusaha, sementara kurator dalam proses kepailitan tidak serta-merta mengakui seluruh tagihan pekerja karena tidak adanya dasar hukum yang cukup kuat (misalnya, dalam bentuk perjanjian bersama yang terdaftar di pengadilan).

Analisis hukum juga menunjukkan bahwa setelah perusahaan dinyatakan pailit, hubungan kerja dianggap berakhir sesuai Pasal 39 dan 252 UU Kepailitan dan PKPU. Namun, upah yang belum dibayarkan dan hak-hak normatif yang telah disepakati sebelum pailit tetap dapat ditagihkan kepada kurator sebagai utang harta pailit. Sayangnya, dalam praktik seperti di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, proses verifikasi tagihan oleh kurator kerap menyisakan celah, terutama jika tidak didukung oleh dokumen perjanjian kerja tertulis atau tidak tercantum secara jelas dalam daftar tagihan. Di sinilah hubungan antara substansi perjanjian kerja dan proses kepailitan

menjadi krusial; jika perjanjian tidak lengkap atau tidak sah secara hukum (misalnya tanpa tanda tangan atau pendaftaran PKWT), maka hak pekerja dapat dengan mudah diabaikan dalam proses pencocokan utang.

Praktik di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, hubungan antara pekerja dan perusahaan secara formal diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja, sebagaimana diwajibkan oleh Pasal 50 dan Pasal 51 UU Ketenagakerjaan. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa banyak pekerja tidak memiliki salinan perjanjian kerja secara tertulis atau tidak memahami isi perjanjiannya secara menyeluruh. Kondisi ini menimbulkan ketimpangan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban, terutama saat terjadi pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan. Dari perspektif fikih muamalah, hal ini bertentangan dengan prinsip kejelasan manfaat (*ma'qūd 'alayh*) dan kerelaan antar pihak (*tarādī*) dalam akad *ijārah*, karena keabsahan akad mensyaratkan adanya kesepakatan yang adil dan transparan antara pemberi kerja dan pekerja. Selain itu, ketika perusahaan mengalami pailit, banyak pekerja tidak menerima upah terakhir maupun pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa upah pekerja merupakan hak yang didahulukan. Dalam fikih, hal ini melanggar syarat *luzūm* (keterikatan hukum akad), karena pekerja tetap berhak atas *ujrah* selama manfaat jasanya telah diberikan, sebagaimana ditegaskan oleh Imam al-Syafi'i dalam *al-Umm* bahwa “siapa yang menyewa tenaga seseorang, maka wajib memberinya upah bila pekerja telah bekerja.” Ketidaksesuaian antara ketentuan hukum dan praktik ini mencerminkan lemahnya perlindungan normatif dalam implementasi akad kerja, baik secara hukum positif maupun secara syar'i. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak untuk memastikan bahwa perjanjian kerja memenuhi standar administratif dan etis agar tidak hanya sah secara hukum, tetapi juga adil secara moral dan sesuai dengan maqāsid al-syarī'ah, yakni menjaga hak harta (*hifz al-māl*) dan kehormatan pekerja (*hifz al-'ird*).

Dengan demikian, studi kasus ini memperlihatkan pentingnya penegakan hukum perjanjian kerja dan urgensi penguatan PKB dalam industri

padat karya. Regulasi ketenagakerjaan yang memberikan fleksibilitas kepada pengusaha tidak boleh mengabaikan prinsip keadilan sosial yang melindungi pekerja, terutama dalam situasi rentan seperti kepailitan. Penguatan posisi hukum pekerja hanya dapat dilakukan melalui pemenuhan prosedur perjanjian kerja yang sah, penyusunan PKB yang efektif, dan pengawasan ketat oleh negara terhadap pelaksanaan hubungan kerja.

### 3. Terminasi Akad

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kepailitan merupakan fenomena yang mencerminkan tantangan kompleks dalam dunia usaha, di mana krisis keuangan perusahaan sering kali berujung pada penghentian operasional dan pengakhiran hubungan kerja. Dalam hukum positif Indonesia, pailit didefinisikan sebagai kondisi di mana debitor, dalam hal ini perusahaan, tidak mampu membayar utang yang telah jatuh tempo kepada dua atau lebih kreditor, sebagaimana dinyatakan melalui putusan Pengadilan Niaga berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU KPKPU). Proses kepailitan bertujuan untuk melikuidasi aset perusahaan guna melunasi utang kepada kreditor, termasuk karyawan, dengan urutan prioritas tertentu. Namun, likuidasi ini sering kali menyebabkan PHK massal, karena perusahaan tidak lagi memiliki kapasitas finansial untuk mempertahankan karyawan atau membayar gaji. Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, PHK karena pailit bukan hanya masalah hukum dan ekonomi, tetapi juga isu etis yang harus dievaluasi melalui prinsip keadilan (*'adl*), keseimbangan (*tawazūn*), kejujuran (*ṣidīq*), kemanfaatan (*maṣlahah*), dan penghindaran kemudaratan (*daf'u al-ḍarar*).

Hukum ekonomi syariah memandang hubungan kerja sebagai akad yang mengikat antara pengusaha dan karyawan, berdasarkan prinsip saling menguntungkan (*taradūn*) dan penghindaran eksploitasi.<sup>351</sup> Adapun yang dapat mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelum dilaksanakan atau sebelum selesai pelaksanaannya disebut terminasi akad (*fasakh*). Terminasi akad dibedakan

---

<sup>351</sup> Islamic Labour Code, "Employment Contracts," diakses melalui <https://islamiclabourcode.org/employment-contracts/>.

dengan berakhirnya akad, dimana berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad karena para pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul dari akad tersebut sehingga akad telah mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak. Sedangkan terminasi akad adalah berakhirnya akad karena *fasakh* (diputus) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab.<sup>352</sup> Kaitannya dengan akad *ijārah* yang telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya bentuk *fasakh* atau terminasi akad meliputi 4 (empat) macam yaitu:<sup>353</sup>

- a. Terminasi akad berdasarkan kesepakatan (*al-iqālah*)
- b. Terminasi akad melalui *'urbun*
- c. Terminasi Akad Karena Penolakan Salah Satu Pihak untuk Melaksanakan Perikatan
- d. Terminasi Akad Karena Mustahil Dilaksanakan

PHK akibat pailit, meskipun diakui sebagai alasan sah dalam Pasal 81 angka 45 Perppu Cipta Kerja (yang mengubah Pasal 154A UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), harus memenuhi standar etis syariah untuk memastikan tidak ada pihak yang dirugikan secara tidak adil. Al-Qur'an, Surah Al-Baqarah ayat 188, menegaskan:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ....

“Janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil...”  
(Q.S. al-Baqarah [2]: 188).<sup>354</sup>

Dalam konteks ini, hak karyawan seperti upah, pesangon, dan kompensasi lainnya harus diprioritaskan untuk menjaga keadilan sosial. Syariah juga menekankan pentingnya menjaga kesejahteraan umat (*falah*), yang mencakup dunia dan akhirat, sehingga proses kepailitan harus diarahkan untuk meminimalkan dampak negatif bagi karyawan dan masyarakat. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi PHK akibat kepailitan di PT Cahaya Timur

<sup>352</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari*“ah. 340.

<sup>353</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari*“ah. 341.

<sup>354</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2005), Q.S. al-Baqarah [2]: 188.

Garmino Pemalang Jawa Tengah dengan lensa syariah, membandingkannya dengan pendekatan hukum konvensional, mengeksplorasi implikasi sosial-ekonomi, dan memberikan rekomendasi untuk menciptakan solusi yang lebih adil dan berkelanjutan.

Secara filosofis, syariah memandang bisnis sebagai amanah dari Allah yang harus dikelola dengan penuh tanggung jawab. Kegagalan perusahaan dalam mengelola keuangan dapat dianggap sebagai pelanggaran amanah, yang berdampak pada karyawan sebagai pihak yang tidak bersalah. Dalam konteks *maqāṣid asy-syarī'ah* (tujuan syariat), PHK karena pailit harus sejalan dengan lima tujuan utama: *hifz al-dīn* (perlindungan agama), *hifz al-nafs* (perlindungan jiwa), *hifz al-'aql* (perlindungan akal), *hifz al-nasl* (perlindungan keturunan), dan *hifz al-māl* (perlindungan harta).<sup>355</sup> Dengan demikian, analisis ini akan menyoroti bagaimana prinsip syariah dapat melengkapi hukum positif Indonesia, menciptakan kerangka yang lebih manusiawi dan berkeadilan.

Berdasarkan analisis fikih, PHK akibat kepailitan termasuk kategori *fasakh al-'aqd li al-'uẓur*, yaitu pembatalan akad karena halangan syar'i yang menjadikan pelaksanaan akad mustahil secara hukum dan teknis.<sup>356</sup> Dalam konteks fikih muamalah, akad kerja antara majikan dan pekerja termasuk dalam akad *ijārah* (sewa-menyewa jasa).<sup>357</sup> Apabila perusahaan mengalami kepailitan sehingga mustahil melanjutkan hubungan kerja, maka akad dapat dinyatakan batal karena adanya uzur syar'i (*al-'uẓur*), yakni kondisi eksternal yang tidak memungkinkan pelaksanaan akad. Dalam fikih, kondisi ini termasuk dalam kategori *ta'aẓzur tanfīz al-'aqd* (ketidakmampuan menjalankan akad), sebagaimana ditegaskan dalam kaidah: *al-'uẓur yuqām maqām al-fasakh* (halangan yang sah menempati posisi pembatalan akad). Imam al-Syafi'i dalam *al-Umm* menjelaskan bahwa akad dapat dibatalkan jika pelaksanaannya tidak memungkinkan karena alasan yang dibenarkan secara syar'i.<sup>358</sup>

<sup>355</sup> Ibnu Qudamah, *al-Mughni*, jilid 5, terj. Tim Pustaka Azzam.

<sup>356</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, 360.

<sup>357</sup> M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, 188.

<sup>358</sup> Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah, 450.

Namun demikian, batalnya akad karena uzur tidak serta merta menggugurkan hak-hak yang sudah melekat atas jasa yang telah diberikan. Oleh sebab itu, meskipun akad dianggap tidak dapat dilanjutkan karena *force majeure*, upah atau kompensasi atas manfaat jasa yang telah diterima tetap wajib dibayarkan, berdasarkan prinsip *al-'ajru bi qadr al-manfa'ah* (upah sesuai dengan manfaat yang diberikan).<sup>359</sup> Fikih kontemporer juga mendukung hal ini, sebagaimana ditegaskan dalam pandangan Wahbah al-Zuhaylī bahwa manfaat yang telah diberikan oleh pekerja mewajibkan pihak penerima manfaat untuk membayar imbalannya, meskipun kondisi darurat terjadi setelahnya.<sup>360</sup>

Realitas sosial yang terjadi dalam kasus PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah memperkuat relevansi penerapan prinsip ini. Para pekerja telah memberikan tenaga dan jasa mereka selama periode tertentu, yang berarti manfaat telah berpindah kepada pihak perusahaan. Oleh karena itu, meskipun perusahaan jatuh pailit dan tidak mampu lagi melanjutkan operasionalnya, kewajiban membayar hak-hak pekerja tidak serta merta gugur. Dalam kerangka *maqāṣid asy-syarī'ah*, seperti *ḥifz al-nafs* (perlindungan jiwa) dan *ḥifz al-māl* (perlindungan harta), pengabaian terhadap hak pekerja dalam kondisi darurat justru berpotensi menimbulkan kerusakan sosial yang lebih luas. Oleh karena itu, kurator sebagai perwakilan hukum perusahaan memiliki tanggung jawab syar'ī untuk memasukkan hak pekerja sebagai prioritas dalam pengelolaan aset pailit.<sup>361</sup>

Lebih jauh lagi, dalam wacana fikih kontemporer dan hukum ekonomi Islam modern, pendekatan integratif terhadap fikih dan realitas sosial menuntut reinterpretasi posisi pekerja bukan semata-mata sebagai kreditor biasa, melainkan sebagai subjek hukum yang dilindungi secara aktif. Konsep *al-maṣlahah al-murṣalah* dan istihsan memberikan legitimasi untuk memprioritaskan hak pekerja dalam rangka keadilan distributif. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja karena pailit bukan hanya soal

<sup>359</sup> Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, jilid 6, terj. Misbah.

<sup>360</sup> Wahbah al-Zuhaylī, *Al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuh*, Juz 4 (Damaskus: Dār al-Fikr, 2002), hlm. 342–343.

<sup>361</sup> Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm Jilid 6*, terj. Misbah. 451.

pembatalan akad secara formal, tetapi juga pengujian terhadap komitmen sistem hukum Islam dalam menegakkan keadilan substantif bagi kelompok yang rentan.

#### 4. *Pari Passu Prorata Parte,*

Hukum positif Indonesia, mendefinisikan pailit sebagai status hukum di mana perusahaan tidak mampu memenuhi kewajiban keuangan kepada dua atau lebih kreditor, sebagaimana dinyatakan oleh Pengadilan Niaga (Pasal 1 ayat 1 UU KPKPU). Proses ini melibatkan pengelolaan aset oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas, dengan tujuan melunasi utang secara proporsional. Ketika perusahaan dinyatakan pailit, operasional sering terhenti, menyebabkan PHK karena ketidakmampuan membayar gaji atau mempertahankan karyawan.<sup>362</sup> Hukum kepailitan di Indonesia berlandaskan pada teori, asas, dan prinsip yang memberikan pemahaman filosofis sekaligus pedoman normatif terhadap proses penyelesaian utang debitor yang tidak mampu membayar kewajibannya. Salah satu teori fundamental adalah Teori Universalitas, yang mengajarkan bahwa kepailitan merupakan tindakan hukum kolektif yang melibatkan semua kreditor melalui mekanisme sita umum terhadap seluruh harta debitor. Dalam konteks PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, prinsip ini tercermin dari kenyataan bahwa perusahaan dinyatakan pailit setelah tidak mampu memenuhi kewajiban pembayaran kepada berbagai pihak, termasuk pemasok bahan baku, lembaga keuangan, dan pekerja. Dalam wawancara dengan petugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, dijelaskan bahwa:

*“Perusahaan ini sudah dilaporkan oleh beberapa pihak karena gagal bayar, bukan hanya gaji pekerja tapi juga kepada supplier, sehingga akhirnya proses kepailitan diajukan.”<sup>363</sup>*

Selanjutnya, teori *paritas creditorum* menekankan bahwa semua kreditor memiliki kedudukan setara dalam proses kepailitan, kecuali jika terdapat hak preferen atau jaminan. Namun, dalam praktik di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah, pekerja sebagai kreditor preferen justru tidak memperoleh prioritas pembayaran gaji. Kondisi ini menunjukkan adanya

---

<sup>362</sup> International Insolvency Institute, “*Insolvency Procedures in the Netherlands*,” diakses 26 Mei 2025, <https://www.iiiglobal.org/>.

<sup>363</sup> Tirta, Dinas Tenaga Kerja Pemalang, Wawancara, 10 Juni 2025, Pukul 09.00 WIB.

*deviasi* praktik dari prinsip normatif, di mana dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 39 ayat (2) UU No. 37 Tahun 2004, pekerja seharusnya menjadi kreditor preferen atas upah yang belum dibayarkan.

Teori Kontraktual juga menjadi penting karena menyiratkan bahwa kreditor non-kontraktual (termasuk pekerja, masyarakat, atau lingkungan) harus dilindungi. Dalam kasus PT Cahaya Timur Garmindo Pemalang Jawa Tengah, ketidakmampuan perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan operasional menyebabkan semua piutang diserahkan untuk dibagi dalam proses likuidasi. Sementara itu, pendekatan likuidasi vs reorganisasi juga relevan untuk ditinjau. PT Cahaya Timur Garmindo Pemalang Jawa Tengah tidak menempuh jalan reorganisasi, melainkan langsung masuk ke proses likuidasi melalui pengadilan. Keputusan ini menutup peluang pelunasan jangka panjang yang mungkin lebih menjamin hak pekerja. Secara asas, pelaksanaan hukum kepailitan semestinya mengacu pada asas keadilan, *asas paritas creditorum*, dan asas perlindungan kreditor, khususnya terhadap kreditor yang rentan seperti pekerja. Namun, pelanggaran terhadap asas-asas ini terjadi akibat minimnya sosialisasi dan literasi hukum pekerja serta lemahnya pengawasan dari pihak berwenang.

Secara prinsipil, proses kepailitan juga harus tunduk pada *prinsip pari passu prorata parte*, di mana seluruh harta debitor dibagi secara proporsional di antara kreditor. Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa pembayaran justru diprioritaskan kepada pihak-pihak tertentu seperti kreditor separatis (lembaga pembiayaan), sementara kreditor konkuren termasuk pekerja belum mendapatkan bagian secara adil. Kegagalan dalam menerapkan prinsip-prinsip dasar seperti struktur kreditor, penagihan utang, dan non-diskriminasi memperlihatkan lemahnya implementasi hukum kepailitan secara substantif di tingkat lokal. Padahal, secara normatif Pasal 1 UU No. 37 Tahun 2004 telah menjelaskan bahwa kepailitan bertujuan memberikan penyelesaian utang secara adil, cepat, terbuka, dan efektif. Dengan demikian, studi kasus PT Cahaya Timur Garmindo Pemalang Jawa Tengah menunjukkan adanya kesenjangan serius antara kerangka teori dan norma hukum kepailitan dengan implementasi

praktisnya, terutama dalam hal perlindungan hak pekerja sebagai kreditor preferen. Hal ini menegaskan pentingnya penguatan literasi hukum tenaga kerja, peningkatan fungsi pengawasan oleh Disnaker, serta restrukturisasi mekanisme distribusi aset dalam proses kepailitan agar sesuai dengan asas dan prinsip hukum yang berlaku.

#### 5. Upah dan Hak Pekerja

Hukum ekonomi syariah memandang pailit sebagai akibat dari ketidakseimbangan keuangan (*tawāzun*), yang mungkin dipicu oleh *garar* (ketidakpastian berlebihan), mismanajemen, atau praktik yang bertentangan dengan syariah, seperti riba (bunga) atau spekulasi berisiko tinggi. Prinsip syariah menekankan bahwa bisnis harus dijalankan dengan *maṣlahah* (kemanfaatan) bagi semua pihak, termasuk karyawan, kreditor, dan masyarakat, sebagaimana diinstruksikan dalam Al-Qur'an, Surah An-Nahl ayat 90: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebajikan."

Dalam syariah, hubungan kerja dianggap sebagai akad *ijārah* (kontrak jasa) atau *ju'alah* (kontrak hasil), yang mengharuskan pengusaha memberikan upah sebagai imbalan atas tenaga atau keahlian karyawan.<sup>364</sup> PHK akibat pailit mengakhiri akad ini, tetapi syariah menuntut pengakhiran dilakukan dengan cara yang adil, tanpa menimbulkan *ẓulm* (kezaliman) bagi karyawan. Hak karyawan, seperti upah dan kompensasi, harus dipenuhi sepenuhnya untuk mematuhi prinsip *'adl* (keadilan). Syariah juga menekankan pentingnya *daf'u al-ḍarar* (menghindari kemudaratannya), yang berarti perusahaan atau kurator harus berupaya meminimalkan dampak PHK, misalnya melalui negosiasi ulang utang atau restrukturisasi.<sup>365</sup> Dalam konteks *maqāṣid syarī'ah*, PHK harus mendukung *ḥifẓ al-nafs* dan *ḥifẓ al-māl*, memastikan bahwa karyawan tidak kehilangan hak mereka secara tidak adil.

Dibandingkan dengan hukum konvensional, yang lebih berfokus pada pelunasan utang kreditor, syariah memprioritaskan dimensi etis dan sosial.

<sup>364</sup> M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, 188.

<sup>365</sup> Cornell Law School, "Bankruptcy Basics," diakses 26 Mei 2025, <https://www.law.cornell.edu/wex/bankruptcy>.

Dalam hukum konvensional, karyawan sering diperlakukan sebagai kreditor biasa, bersaing dengan bank atau pemasok. Syariah, sebaliknya, memandang karyawan sebagai mitra dalam akad kerja yang berhak atas perlindungan khusus. Prinsip *ta'awūn* (saling membantu) mendorong perusahaan untuk mencari solusi alternatif sebelum memutuskan PHK, seperti *qard al-ḥasan* (pinjaman tanpa bunga) atau *musyārahah* (kemitraan) untuk menjaga keberlangsungan usaha. Secara historis, konsep *taflīs* (kepailitan) dalam fikih Islam telah dibahas oleh ulama seperti Imam Malik dan Ibnu Qudamah, yang menekankan bahwa debitor harus bertanggung jawab atas utangnya tanpa merugikan pihak lain, termasuk karyawan.<sup>366</sup> Dalam konteks modern, fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) tentang akad *ijārah* menegaskan bahwa pengusaha wajib memenuhi kewajiban finansial kepada karyawan tanpa penundaan.

Hukum positif Indonesia mengatur PHK akibat kepailitan melalui beberapa regulasi utama. UU KPKPU mengatur proses kepailitan, dengan Pasal 39 ayat (1) memungkinkan karyawan atau kurator memutuskan hubungan kerja dengan pemberitahuan minimal 45 hari, sesuai perjanjian kerja atau UU Ketenagakerjaan. Pasal 95 ayat (1) menegaskan bahwa upah karyawan yang belum dibayar merupakan utang prioritas, kecuali terhadap kreditor separatis (dengan jaminan kebendaan, seperti hak tanggungan). UU Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah oleh Perppu Cipta Kerja (yang sebagian dipermanenkan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023), memperkuat perlindungan karyawan. Pasal 81 angka 36 (mengubah Pasal 95 ayat (4)) memastikan upah karyawan didahulukan sebelum semua kreditor, termasuk kreditor separatis, sementara hak upah, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diutamakan kecuali terhadap kreditor separatis. Pasal 156 mengatur rincian kompensasi: hak upah dihitung 1 bulan gaji per tahun kerja (maksimal 9 bulan), uang penghargaan masa kerja mulai dari 2 bulan gaji untuk 3–6 tahun kerja

---

<sup>366</sup> Malik ibn Anas, *Al-Muwatta'*, terj. Nasrullah.; Ibnu Qudamah, *al-Mughni*, jilid 5, terj. Tim Pustaka Azzam. lihat juga Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah.

(maksimal 10 bulan), dan uang penggantian hak mencakup cuti yang belum diambil atau biaya keputusannya.<sup>367</sup>

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan dan kepailitan di Indonesia, pengaturan mengenai upah dan hak-hak pekerja sebelum dan setelah perusahaan dinyatakan pailit diatur dalam dua rezim hukum yang berbeda, yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU). Perbedaan ini memiliki implikasi normatif yang signifikan terhadap perlindungan hak pekerja dalam situasi pailit. Sebelum perusahaan dinyatakan pailit, seluruh hak pekerja, termasuk upah, uang lembur, pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), uang penggantian hak (UPH), dan kompensasi bagi pekerja kontrak, tunduk pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya Pasal 156 dan Pasal 154A. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum status pailit ditetapkan, penyelesaian perselisihan mengenai hak tersebut wajib melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan jika gagal, dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai UU No. 2 Tahun 2004.

Namun, ketika status pailit telah ditetapkan oleh pengadilan niaga, maka seluruh kewajiban pengusaha—termasuk kepada pekerja—dikelola oleh kurator. Pada fase ini, berlaku regulasi dalam UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU. Pekerja sebagai kreditor wajib mendaftarkan seluruh tagihan upah dan hak lainnya kepada kurator, yang kemudian akan memverifikasi dan mencatat tagihan tersebut dalam daftar piutang pailit. Hak-hak pekerja dalam kepailitan memperoleh kedudukan istimewa (preferen) sesuai Pasal 1131 dan 1132 KUHPerdara jo. Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, yakni didahulukan dari kreditor konkuren dalam pembayaran. Namun, perlindungan hukum pekerja dalam fase pasca-pailit tidak sepenuhnya ideal, karena pelaksanaan pembayaran bergantung pada likuidasi harta pailit

---

<sup>367</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Jakarta: Sekretariat Negara, 2023.

dan keputusan kurator. Jika terjadi ketidaksesuaian antara tagihan pekerja dengan pengakuan kurator, sengketa diselesaikan melalui mekanisme renvoi di pengadilan niaga berdasarkan Pasal 127 UU Kepailitan. Dalam hal ini, pengadilan hubungan industrial tidak lagi berwenang menangani tuntutan atas hak-hak pekerja yang belum diselesaikan sebelum status pailit ditetapkan.

Studi kasus di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah menunjukkan bahwa dalam praktiknya terjadi kekaburan antara ranah hukum hubungan industrial dan hukum kepailitan. Banyak pekerja yang tidak mengetahui kewajiban mendaftarkan tagihan upah kepada kurator, sehingga hak mereka tidak diverifikasi dalam rapat pencocokan utang dan tidak tercatat dalam daftar piutang pailit. Akibatnya, hak mereka terancam tidak dibayarkan. Selain itu, kurangnya respons pengusaha terhadap anjuran mediator sebelum pailit mengakibatkan ketidakpastian hukum tentang status tagihan tersebut apakah dianggap sah sebagai utang atau tidak. Secara normatif, perlindungan terhadap hak pekerja sebelum dan sesudah pailit memang dijamin oleh undang-undang. Namun, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara norma dan pelaksanaan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan literasi hukum bagi pekerja, sosialisasi mekanisme pendaftaran tagihan pailit, dan pengawasan ketat terhadap kurator agar hak-hak pekerja dapat benar-benar terlindungi dalam situasi kepailitan perusahaan.

Dari perspektif syariah, prioritas pembayaran upah karyawan dalam hukum positif selaras dengan prinsip *'adl* (keadilan) dan *daf'u al-darar* (menghindari kemudharatan). Upah adalah hak karyawan atas tenaga yang telah diberikan, dan syariah menuntut pembayarannya segera, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"أَعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ."<sup>368</sup>

<sup>368</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah* (Beirut: Dar Al- Fikr, 1995).

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering” (HR. Ibn Majah).<sup>369</sup>

Namun, proses kepailitan sering kali memakan waktu berbulan-bulan, menyebabkan penundaan pembayaran yang dapat dianggap sebagai *ta'jil* (penundaan merugikan), yang bertentangan dengan prinsip syariah. Selain itu, hukum positif tidak menjamin pembayaran penuh pesangon atau hak lain jika aset perusahaan terbatas, yang dapat dianggap sebagai *zulm* (kezaliman) dalam syariah, karena karyawan sebagai pihak lemah tidak seharusnya menanggung kerugian akibat mismanajemen perusahaan.<sup>370</sup>

Dalam hukum ekonomi konvensional, kepailitan berfokus pada efisiensi ekonomi dan pelunasan utang berdasarkan prioritas kreditor, tanpa mempertimbangkan dimensi etis secara mendalam. Karyawan sering kali diperlakukan sebagai kreditor biasa, bersaing dengan bank atau pemasok. Syariah, sebaliknya, menempatkan karyawan pada posisi prioritas moral, karena mereka bergantung pada upah untuk memenuhi kebutuhan hidup (*hifz al-nafs*). Prinsip *mas'uliyah ijtimaiyyah* (tanggung jawab sosial) mengharuskan perusahaan atau kurator memastikan kesejahteraan karyawan, misalnya melalui pembayaran cepat atau penyediaan kompensasi tambahan. Syariah juga mendorong mekanisme seperti *ṣulḥ* (mediasi) atau *tanāzul* (pengurangan klaim sukarela oleh kreditor) untuk memprioritaskan hak karyawan. Secara filosofis, syariah memandang harta sebagai amanah dari Allah yang harus dikelola dengan baik (amanah). Kegagalan perusahaan dalam mengelola keuangan dapat dianggap sebagai pelanggaran amanah, yang berdampak pada karyawan sebagai pihak yang tidak bersalah. Literatur syariah, seperti pandangan Ibnu Taimiyah dan Al-Ghazali, menekankan bahwa upah adalah hak yang tidak boleh ditunda, karena menunda pembayaran dianggap sebagai bentuk penindasan. Fatwa DSN-MUI tentang akad *ijārah* juga menegaskan kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak karyawan tanpa penundaan.

<sup>369</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, terj. Muhammad Nasiruddin al-Albani.

<sup>370</sup> Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah.

Imam al-Syafi‘ī dalam *al-Umm*, secara rinci membahas posisi para pemberi jasa seperti penjahit, pencelup kain, atau penggiling gandum yang bekerja kepada pihak yang jatuh pailit (*muflis*). Imam Syafi‘ī memberikan dua pendekatan dalam menilai hak para pekerja tersebut. Pertama, apabila jasa yang diberikan menghasilkan nilai tambah terhadap suatu objek (seperti kain yang dijahit), maka pekerja dianggap memiliki hak milik bersama (*musyārahah*) terhadap barang tersebut. Nilai kepemilikan pekerja dihitung berdasarkan selisih antara nilai barang sebelum dan sesudah pengerjaan, dan hal ini secara implisit menunjukkan adanya pengakuan atas kontribusi tenaga kerja sebagai bagian dari nilai ekonomi barang tersebut. Kedua, jika tidak ditemukan dasar kepemilikan bersama, para pekerja tersebut diperlakukan sebagai kreditor biasa dalam struktur kepailitan.<sup>371</sup> Pendekatan ini mengindikasikan dua hal penting: (1) dalam kasus jasa yang bersifat produktif dan dapat diukur kontribusinya terhadap nilai akhir suatu barang, maka Islam memberikan hak proporsional atas hasil tersebut; dan (2) pekerja yang hanya menyumbangkan tenaga tanpa kontribusi modal atau alat kerja, seperti buruh pabrik, diposisikan sebagai kreditor tanpa keistimewaan khusus. Pandangan ini menunjukkan bahwa Imam Syafi‘ī menekankan pentingnya akad yang jelas (*wudūh al-‘aqd*), keterlibatan modal atau kontribusi riil dalam produksi, serta pertimbangan keadilan distribusi hak.<sup>372</sup>

Lebih lanjut, Imam Syafi‘ī juga menyoroti perbedaan antara pekerja berdasarkan struktur tanggung jawab dan penggunaan alat produksi. Dalam *ijārah*, pekerja seperti penjahit atau pencelup kain menggunakan alat dan bahan milik sendiri dan menanggung risiko kerja.<sup>373</sup> Sementara itu, buruh pabrik bekerja dengan alat dan bahan dari majikan, sehingga tanggung jawab terhadap kesalahan kerja berada pada majikan. Hal ini menjadi dasar Imam Syafi‘ī dalam menyatakan bahwa buruh hanya berhak atas kompensasi melalui klaim sebagai kreditor biasa, bukan hak preferensial. Meskipun demikian, dalam konteks

<sup>371</sup> Imam Al-Syāfi‘ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah.

<sup>372</sup> Imam Al-Syāfi‘ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah.

<sup>373</sup> Imam Al-Syāfi‘ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah.

*maqāṣid asy-syarī'ah*, hak pekerja tetap harus dijaga demi menjamin keadilan sosial dan perlindungan hak ekonomi yang seimbang.<sup>374</sup>

Fikih kontemporer memberikan perluasan interpretasi atas tanggung jawab majikan terhadap buruh. Upah pekerja dipandang sebagai hak yang harus diprioritaskan bahkan dalam kondisi kepailitan, karena masuk dalam kategori *dīn lāzim* (utang yang wajib dibayar). Hal ini ditegaskan dalam *maqāṣid asy-syarī'ah*, di mana perlindungan terhadap jiwa (*hifz al-nafs*), harta (*hifz al-māl*), dan martabat manusia (*hifz al-'ird*) menjadi dasar moral dan hukum yang melindungi hak buruh.<sup>375</sup> Ulama kontemporer seperti Wahbah al-Zuhayli menyatakan bahwa ketidakmampuan membayar upah meski karena *force majeure* tidak menghapus kewajiban moral dan hukum, karena pekerja telah mengeluarkan tenaga riil yang menimbulkan hak ekonomi yang sah.<sup>376</sup> Oleh karena itu, hak pekerja tidak hanya dilihat sebagai kewajiban kontraktual, tetapi juga sebagai kewajiban syar'i yang tidak dapat diabaikan.

*Majma' al-Fiqh al-Islami* juga menetapkan bahwa hak-hak pekerja termasuk dalam daftar prioritas pembayaran dalam likuidasi perusahaan. Dalam konteks negara-negara muslim modern, banyak hukum positif juga mengakomodasi prinsip ini dengan menempatkan upah pekerja dalam golongan kreditor preferen. Oleh karena itu, pengabaian terhadap hak pekerja dalam kondisi pailit merupakan pelanggaran terhadap prinsip fikih dan keadilan sosial. Bahkan jika pengadilan tidak mengakui hak prioritas pekerja, negara wajib mengintervensi melalui dana jaminan sosial atau skema perlindungan buruh.<sup>377</sup>

Dalam konteks ini pula penting menambahkan pendekatan fikih *maqāṣidi*, yaitu fikih yang mempertimbangkan tujuan syariat secara menyeluruh. Tujuan utama dari akad *ijārah* tidak hanya transaksi ekonomi, tetapi juga perlindungan terhadap martabat dan keberlangsungan hidup

<sup>374</sup> Malik ibn Anas, *Al-Muwatta'*, terj. Nasrullah.; Ibnu Qudamah, *al-Mughni*, jilid 5, terj. Tim Pustaka Azzam. lihat juga Imam Syafi'i, Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah.

<sup>375</sup> Ibnu Qudamah, *al-Mughni*, jilid 5, terj. Tim Pustaka Azzam.

<sup>376</sup> Wahbah al-Zuhailī, *al-Fiqh al-Islāmī*, 342–343. lihat juga Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, 360.

<sup>377</sup> Emily Carter, "Wage Earner Protection in Insolvency: Lessons from Canada," *Journal of International Labour Law* 15, no. 1 (2023): 89.

manusia.<sup>378</sup> Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja yang tidak disertai pemenuhan hak bertentangan dengan *maqāṣid syarī'ah*.

#### 6. Evaluasi Kasus PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah

Kasus PHK mendadak di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah mengungkap sejumlah ketidaksesuaian terhadap prinsip-prinsip syariat dan norma ketenagakerjaan, baik dalam konteks fikih klasik maupun fikih kontemporer. Pertama, secara prosedural, pemutusan kerja dilakukan tanpa pemberitahuan resmi tertulis, melainkan hanya secara lisan dengan jangka waktu sangat singkat, yakni tiga hari.<sup>379</sup> Hal ini melanggar prinsip *al-wudūh fī al-'uqūd* (kejelasan dalam perjanjian), yang menjadi syarat sah dalam akad *ijārah* menurut para ulama, termasuk Imam al-Syafi'i. Dalam *al-Umm*, Imam Syafi'i menegaskan pentingnya adanya kesepakatan yang jelas dan transparan dalam setiap bentuk akad, termasuk akad sewa tenaga kerja.<sup>380</sup>

Kedua, pengabaian hak-hak pekerja seperti upah dan kompensasi pasca-PHK tidak sejalan dengan prinsip *al-kharāj bi al-ḍamān* yang mensyaratkan bahwa manfaat yang diambil dari jasa harus diiringi dengan pemenuhan hak atas jasa tersebut.<sup>381</sup> Dalam konteks fikih kontemporer, hal ini dipandang sebagai pelanggaran terhadap hak ekonomi pekerja yang secara syar'i dilindungi. Ketidakmampuan perusahaan untuk membayar upah karena alasan pailit memang dapat dianggap sebagai *'uẓur*, namun tidak menghapus kewajiban membayar upah yang sudah menjadi hak pekerja. Hak tersebut berpindah menjadi utang yang wajib dibayar, sebagaimana ditegaskan dalam kaidah *al-dayn lā yuzāl bi al-iflās* (utang tidak gugur karena kepailitan).<sup>382</sup>

Ketiga, jika dikaitkan dengan teori terminasi akad, maka PHK ini dapat dikategorikan sebagai terminasi karena *'uẓur* atau keadaan memaksa.<sup>383</sup> Namun demikian, pelaksanaannya tetap wajib memperhatikan kaidah pemenuhan hak.

<sup>378</sup> Islamic Labour Code, "Employment Contracts," diakses melalui <https://islamiclabourcode.org/employment-contracts/>.

<sup>379</sup> Rina dan Siti, Pekerja, Wawancara.

<sup>380</sup> Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah, 452.

<sup>381</sup> Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah, 450.

<sup>382</sup> Imam Al-Syāfi'ī, *al-Umm*, Jilid 6, terj. Misbah.

<sup>383</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, 360.

Bahkan menurut fikih *maqāṣidi*, penghapusan hak pekerja dalam situasi pailit tanpa jaminan atau upaya kompensasi alternatif bertentangan dengan perlindungan terhadap *ḥifẓ al-nafs* (jiwa), *ḥifẓ al-māl* (harta), dan *ḥifẓ al-‘ird* (martabat) pekerja.<sup>384</sup> Oleh karena itu, negara dan institusi terkait memiliki tanggung jawab moral dan sosial untuk hadir menjamin hak-hak buruh melalui dana talangan, asuransi ketenagakerjaan, atau intervensi hukum lainnya.<sup>385</sup>

Keempat, kegagalan pihak perusahaan dan kurator dalam merespons mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Pemalang menunjukkan lemahnya struktur perlindungan hukum yang diterapkan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya penguatan sistem perlindungan hukum buruh yang responsif dan adil, termasuk dengan merujuk kepada prinsip fikih kontemporer yang lebih progresif dalam memprioritaskan hak-hak pekerja, sebagaimana disuarakan oleh *Majma' al-Fiqh al-Islami* dan ulama modern seperti Wahbah al-Zuhayli. Dalam kondisi ideal, sistem hukum nasional seharusnya mengadopsi prinsip bahwa pekerja adalah kreditor prioritas yang tidak boleh dikorbankan demi kelangsungan prosedur likuidasi belaka.<sup>386</sup>

Dengan demikian, kasus PHK di PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah tidak hanya menggambarkan kegagalan administratif dan hukum, tetapi juga menjadi refleksi dari perlunya penerapan prinsip keadilan dalam fikih muamalah dan *maqāṣid asy-syarī‘ah* dalam konteks ketenagakerjaan modern. Perlindungan terhadap pekerja tidak boleh dilihat sekadar dari aspek legal formal, tetapi juga harus dilandaskan pada tanggung jawab moral dan sosial yang dijunjung tinggi dalam hukum ekonomi syariah.

**Opini Penulis,** Kondisi yang dialami oleh para pekerja PT Cahaya Timur Garmino Pemalang Jawa Tengah mencerminkan kegagalan struktural dalam perlindungan hak-hak tenaga kerja, khususnya dalam menghadapi situasi luar biasa seperti kepailitan perusahaan. Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, sebagaimana dijelaskan oleh Imam al-Syafi‘i, posisi pekerja memang tidak selalu

<sup>384</sup> Ibnu Qudamah, *al-Mughni*, jilid 5, terj. Tim Pustaka Azzam.

<sup>385</sup> Lena Eriksson, “Sweden’s Wage Guarantee System in Insolvency,” *Global Labour Journal* 14, no. 3 (2023): 210.

<sup>386</sup> Wahbah al-Zuhailī, *al-Fiqh al-Islāmī*, 342–343.

mendapatkan keistimewaan hukum layaknya pemegang gadai atau pemilik modal. Namun, apabila dikaitkan dengan prinsip-prinsip *maqāṣid asy-syarī'ah* dan perkembangan fikih kontemporer, maka urgensi perlindungan terhadap kelompok pekerja menjadi sangat krusial, karena mereka termasuk golongan *mustad'afin* (pihak lemah) yang wajib dilindungi oleh hukum.

Penulis menilai bahwa klasifikasi pekerja sebagai kreditor biasa dalam kepailitan, seperti yang berlaku dalam pandangan fikih klasik, perlu ditinjau kembali dengan mempertimbangkan dua hal: konteks sosial modern dan ketimpangan relasi industrial. Pekerja adalah pihak yang tidak memiliki posisi tawar kuat dalam negosiasi kontrak dan pelaksanaan kerja. Oleh karena itu, prinsip keadilan dalam hukum Islam tidak boleh dipahami secara legalistik semata, melainkan juga dalam konteks struktural dan moral, yakni mengangkat derajat mereka yang terpinggirkan agar tidak semakin dirugikan oleh sistem.

Selain itu, dalam konteks globalisasi ekonomi dan meningkatnya fleksibilitas kerja, fikih kontemporer telah banyak mengembangkan ijtihad baru yang menempatkan buruh pada posisi yang lebih terlindungi. Misalnya, *Majma' al-Fiqh al-Islami* (OKI) maupun fatwa Dewan Syariah Nasional telah mulai mengakui perlunya sistem perlindungan hak-hak tenaga kerja sebagai bagian dari keadilan ekonomi Islam. Dalam hal ini, prinsip *al-darar yuzāl* (kerugian harus dihilangkan) juga menjadi landasan etis dan hukum untuk mewajibkan kompensasi bagi pekerja yang terdampak PHK mendadak karena kepailitan.

Dengan demikian, analisis ini tidak hanya menyoroti kekurangan struktural dalam sistem PHK dan kepailitan, tetapi juga mengajukan kerangka solusi berdasarkan nilai-nilai fikih yang responsif dan kontekstual.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

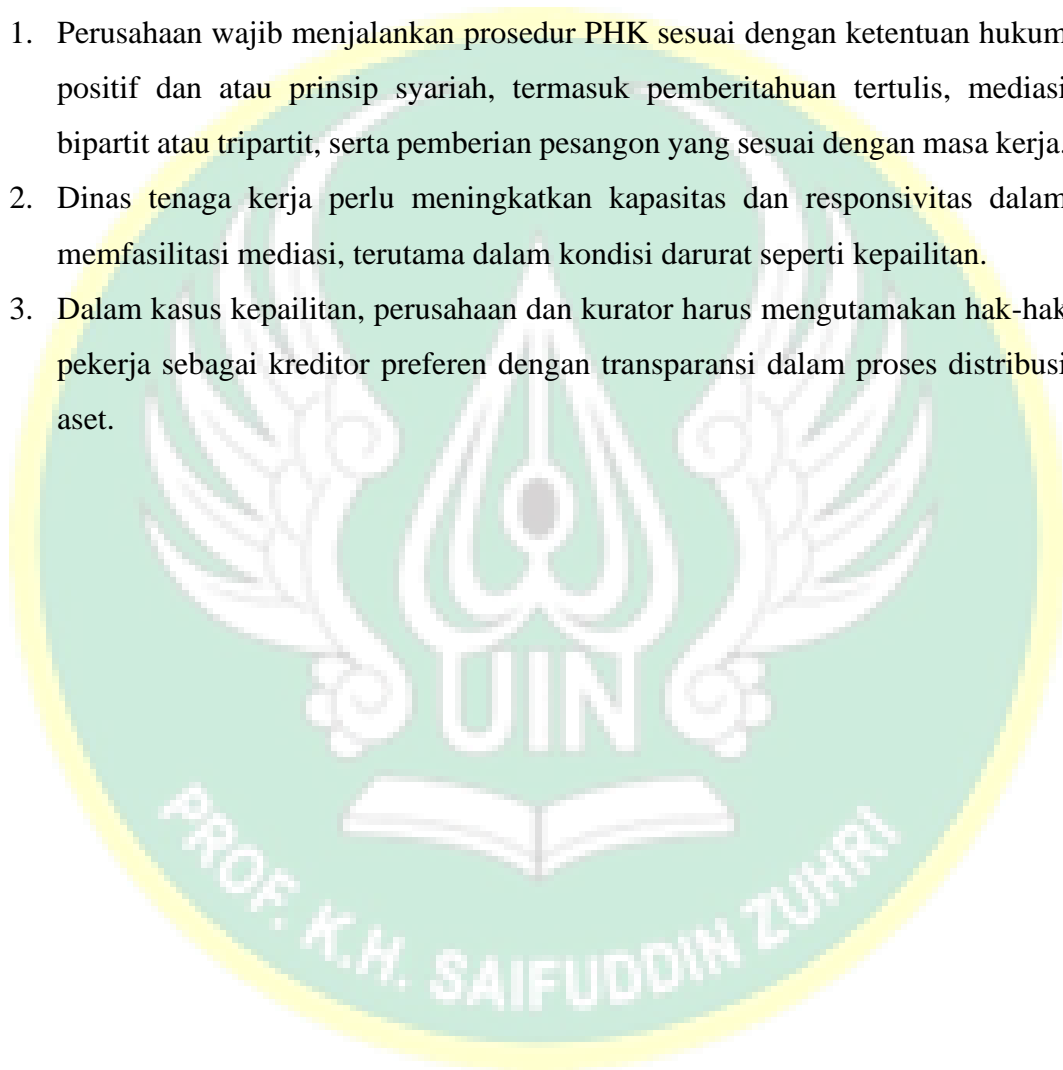
1. Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Cahaya Timur Garmindo Pemalang, Jawa Tengah, berlangsung secara tidak prosedural dalam menerapkan prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja yang diamanatkan oleh hukum ketenagakerjaan nasional. Pemberitahuan dilakukan secara lisan dan mendadak tanpa dokumen resmi, sehingga pekerja tidak mendapatkan kejelasan status maupun hak hukum mereka. Belum dibayarkannya pesangon atau kompensasi finansial pasca-PHK memperparah kondisi ekonomi pekerja, yang terpaksa beralih ke sektor informal tanpa perlindungan. Upaya mediasi dari dinas tenaga kerja tidak efektif karena kurangnya kerja sama dari pihak perusahaan dan keterbatasan sumber daya di pihak pemerintah. Seluruh proses PHK berlangsung tanpa struktur formal, tanpa panduan hukum, dan tanpa komunikasi lanjutan.
2. Pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan di Indonesia telah diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan UU No. 37 Tahun 2004. Kepailitan merupakan proses hukum kolektif berdasarkan teori *universalitas* dan teori *paritas creditorum*, yang mengatur pembagian aset secara proporsional dan adil kepada semua kreditor dengan ketentuan bahwa pekerja berstatus sebagai kreditor preferen. Dalam perspektif fikih *ijārah*, hubungan kerja antara majikan dan pekerja merupakan akad sewa-menyewa jasa yang mengikat secara syar'i. Ketika akad telah terlaksana, pekerja berhak atas *ujrah* (upah) sesuai manfaat yang telah diberikan, meskipun perusahaan mengalami kerugian atau kepailitan. Pemutusan hubungan kerja karena pailit di PT Cahaya Timur Garmindo Pemalang Jawa Tengah dapat dikategorikan sebagai *fasakh al-'aqd li al-'udzr* (pembatalan akad karena uzur). Pengusaha mempunyai kewajiban untuk membayar upah dan hak-hak karyawan secara proporsional sesuai dengan prinsip *al-'ajru bi qadr al-manfa'ah*. Fikih *ijārah* menegaskan bahwa upah pekerja adalah utang wajib (*dīn lāzim*) yang tidak boleh ditunda pembayarannya, bahkan dalam kondisi pailit. Dengan mendasarkan relasi kerja pada konsep

*ijārah*, perlindungan pekerja dalam situasi kepailitan tidak hanya berakar pada hukum positif, tetapi juga pada norma-norma syar‘i yang menuntut keadilan, transparansi, dan pemenuhan hak berdasarkan akad yang sah.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa rekomendasi yang akan disampaikan penulis kepada para pihak yang terlibat antara lain:

1. Perusahaan wajib menjalankan prosedur PHK sesuai dengan ketentuan hukum positif dan atau prinsip syariah, termasuk pemberitahuan tertulis, mediasi bipartit atau tripartit, serta pemberian pesangon yang sesuai dengan masa kerja.
2. Dinas tenaga kerja perlu meningkatkan kapasitas dan responsivitas dalam memfasilitasi mediasi, terutama dalam kondisi darurat seperti kepailitan.
3. Dalam kasus kepailitan, perusahaan dan kurator harus mengutamakan hak-hak pekerja sebagai kreditor preferen dengan transparansi dalam proses distribusi aset.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku, Jurnal dan Artikel

- Abdullah, M. Amin. *Studi Agama: Normativitas atau Historisitas?*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999.
- Abu Bakar bin Muhammad, Taqiyuddin. *Kifayah al-Akhyar*. Surabaya: Dar al-‘Ilmi, t.t.
- Afandi, M Yazid. *Fiqh Muamalah: dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari’ah*. Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.
- Alam S.. “Konsep Tenaga Kerja dalam Pembangunan Ekonomi.” *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 8, no. 1 (2003).
- Al-Anshari, Taqyu al-Din ‘Ali bin Adb al-Kafi al-Suki. *Fatawa al-Subki, Juz 2*. Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyah, t.tt.
- Al-Ghazi, Ibnu Qasim Muhammad ibn Muhammad. *Fath al-Qarib*. Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyah, 2005.
- Al-Jaber, Fatima. “*Ijarah* in Contemporary Islamic Jurisprudence.” *Journal of Islamic Law and Culture* 15, no. 1 (2023): 65–80.
- Al-Jaziri, Abdurahman. *Kitabul Fiqh ‘Ala Mazabil al-Arba’ah*. Beirut: Dar al-Fikr, t.t.
- Al-Mawardi. *Al-Hawi al-Kabir*. Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyah, 1994.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*. Damaskus: Dar al-Fikr, 2011.
- Anna, Maria. “Harmonisasi Hukum Kepailitan Lintas Negara: Tantangan dan Peluang di Indonesia.” *Jurnal Hukum Bisnis* 45, no. 2 (2024)
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syari’ah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Arfa, Faisal Ananda dan Watni Marpaung. *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Arikunto, Suharsimi. *Metode Research II*. Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- \_\_\_\_\_. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Ash-Shadr, Muhammad Baqir. *Iqtisaduna*. Beirut: Dar al-Ta’aruf, 1982.
- Aspinall, Edward. “Labour and Politics in Indonesia: From Reformasi to the Omnibus Law.” *Journal of Contemporary Asia* 51, no. 1 (2021).
- Avisena & Liestiara. “Reformasi Hukum Kepailitan Terhadap Koperasi: Pembatasan Permohonan Pailit Terhadap Koperasi Oleh Anggota”, *Jurnal Legislatif*, 2022.

- Azwar, Saifudin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Pematang. *Statistik Daerah Kabupaten Pematang*. Vol. 15, 2024.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-Asas Hukum Muamalat*. Yogyakarta: Bag Penerbit Fakultas Hukum UII, 2000.
- Benuf Kornelius dan Muhamad Azhar, “Metode Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurangi Permasalahan Hukum Kontemporer”, *Jurnal Geme Keadilan*, Vol. 7 No. 1 Juni 2020.
- Black’s Law Dictionary, s.v. “Bankruptcy,” St. Paul, MN: West Publishing, 2020.
- Booth, Anne. *The Indonesian Economy in the Nineteenth and Twentieth Centuries: A History of Missed Opportunities*. Basingstoke: Macmillan, 1998.
- Breman, Jan. *Taming the Coolie Beast: Plantation Society and the Colonial Order in Southeast Asia*. Delhi: Oxford University Press, 1989.
- Brooks, Sarah. “Legal Literacy and Labour Rights in Developing Economies.” *Journal of Labour Economics* 40, no. 2 (2022): 230–245.
- Budiono, Abdul Rachmad. *Asas Keseimbangan dalam Perjanjian*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2015.
- Carter, Emily. “Wage Earner Protection in Insolvency: Lessons from Canada.” *Journal of International Labour Law* 15, no. 1 (2023): 85–100.
- Collins, Hugh. *Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2019.
- Dewi, Mira Nila Kusuma, dan Abd. Basir. “Indonesia’s Omnibus Law and Protection of Labor Rights.” *Amsir Law Journal* 2, no. 1 (2023).
- Djamil, Fathurranman. *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Djojohadikusumo, Sumitro. *Dasar-Dasar Teori Ekonomi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1987.
- Dumairy. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996.
- Efendi, Joenadi dan Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Jakarta: Kencana, 2018.
- Fikri, Ali. *Al-Muamalat al-Maddiyah*. Mesir; Mushthofa al-Bab al-Halabi 1358 H
- Friedrich Engels, Friedrich. *The Principles of Communism*, trans. Paul Sweezy. New York: Monthly Review Press, 1964.
- Eriksson, Lena. “Sweden’s Wage Guarantee System in Insolvency.” *Global Labour Journal* 14, no. 3 (2023): 205–220.
- Fahima, Iim. *Fikih Ekonomi*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2018.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Ahmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

- Farida, Maria. "Implementasi Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 dalam Perlindungan Pekerja." *Jurnal Konstitusi* 12, no. 3 (2020): 340–355.
- Ghazaly, Abdul Rahman at.al. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Ginting, Elyta Ras. *Hukum Acara Pengadilan Niaga*. Jakarta: Sinar Grafika, 2024.
- \_\_\_\_\_. *Hukum Kepailitan : Teori Kepailitan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Gunawan, Ibul. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap". *Tesis*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung, 2023.
- Hadiz, Vedi R. *Hubungan Industrial di Indonesia: Tantangan dan Prospek*. Jakarta: Pustaka Utama, 2019.
- \_\_\_\_\_. *Workers and the State in New Order Indonesia*. London: Routledge, 1997.
- Hakim, Abdul. "Ijarah dalam Konteks Ekonomi Modern: Studi Hukum Islam Kontemporer." Disertasi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2018.
- Hasan, Ahmad. "Ijarah as a Framework for Labour Protection in Islamic Economics." *Islamic Economic Studies* 30, no. 2 (2023): 40–55.
- Hudyarto. "Pertanggungjawaban Putusan Pailit Perseroan Terbatas". *Binamulia Hukum*. 10(1), 2021.
- Husin, Asri. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Refika Aditama, 2019.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018.
- Hutahayan, Benny. "Perlindungan Hukum Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Pada Perusahaan Pailit". *Tesis*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung, 2024.
- Ibnu Qudamah. *Al-Mughni*. Riyadh: Dar 'Alam al-Kutub, 2007.
- Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia, 2012.
- Ibrahim, Sonny Zulfuda Ahmad. "The Impact of Labor Law Reform on Indonesian Workers: A Comparative Study After the Job Creation Law." *Lex Scientia Law Review* 8, no. 1 (2024).
- International Labour Organization. *Convention No. 173 on Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency)*. Geneva: ILO, 1992.
- \_\_\_\_\_. "Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization," *19th International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, 2013

- \_\_\_\_\_. *The Socio-Economic Impacts of Industrial Insolvency in Developing Economies*. Geneva: ILO, 2020.
- Izzati, Nabiyla Risfa. "Deregulation in Job Creation Law: The Future of Indonesian Labor Law." *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)* 9, no. 2 (2022).
- Kabeer, Naila. *Gender Maistreaming in Poverty Eradication and the Millennium development goals*. London: Commonwealth Secretariat, 2003.
- Kau, Sofyan A.P. *Metode Penelitian Hukum Islam*. Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2013.
- Komlosy, Andrea. *Work: The Last 1,000 Years. Translated by Jacob K. Watson and Loren Balhorn*. London: Verso, 2018.
- Kunarti, "Perspective of Employment Relations and Wages in Labor Law and Islamic Law," *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga dan Hukum Islam* 7, no. 1 (2023).
- Mahy, Petra. "Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Legal Hierarchy and Responses to Judicial Review in the Labour Cluster of Amendments." *Asian Journal of Comparative Law* 17, no. 2 (2022).
- Majah, Ibnu. *Sunan Ibnu Majah*. Beirut: Dar Al- Fikr, 1995.
- Malik ibn Anas. *Al-Muwatta'*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, 1998.
- Manululang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Citra, 1998.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Marx, Karl. *Capital: A Critique of Political Economy, Volume 1, trans. Ben Fowkes*. London: Penguin Classics, 1990.
- Mertokusumo, Sudikno. *Penemuan Hukum*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010.
- Miles, Matthew B. et.al.. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 3rd ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2014).
- Moloeng, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mubaraq, M. Ali Husaen. "Rekonseptualisasi Materi Hukum Kepailitan Untuk Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Debitor Berbasis Asas Keseimbangan". *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2023.
- Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya, 2004.
- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Nawawi, Imam. Raudhatut Thalibin. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, 2000.

- Nawwaf, Moh. Hafiy “Bankruptcy Law In Indonesia.” *ResearchGate* January 2024.
- Nurlaeli, Ida dan Betania Kartika Muflih. “Grounding Fiqh Rules for the Development of Sharia Financial Institutions in Banyumas.” *Proceeding Of ICCoLaSS*. no. Juni 2024.
- O’Connell, James. “Fair Entitlements Guarantee: Australia’s Approach to Worker Protection in Insolvency.” *International Labour Review* 160, no. 2 (2021): 120–135.
- OECD. *OECD Employment Outlook 2023: Navigating the Future of Work*. Paris: OECD Publishing, 2023.
- \_\_\_\_\_. *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. Paris: OECD Publishing, 2020.
- Pasek, Diantha I Made. *Metode Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group, 2018.
- Pratama, Rudi. “Ketenagakerjaan di Daerah Industri: Tantangan Kebijakan Lokal.” *Jurnal Hukum Ekonomi* 12, no. 1 (2023): 34–45.
- Rashed, Ali. “Sharia Courts and Worker Protection in Malaysia.” *Journal of Islamic Law* 18, no. 2 (2024): 65–80.
- Reid, Anthony. *Southeast Asia in the Age of Commerce, 1450–1680: The Lands Below the Winds*. New Haven: Yale University Press, 1988.
- Retnaningsih, Sonny Endah & Isis Ikwansyah. “Legal Status of Individual Bankrupt Debtors After Termination of Bankruptcy and Rehabilitation Under Indonesian Bankruptcy Law.” *Indonesia Law Review* 7, no. 1 (2017).
- Ricoeur, Paul. Terj. Mansur Hery. *Teori Interpretasi: Memahami Teks, Penafsiran, dan Metodologinya*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2012.
- Robison, Richard. *Indonesia: The Rise of Capital*. Sydney: Allen & Unwin, 1986.
- Rosyadi, Imron. *Akad Nomonaat Syariah: Implementasi dan Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Kencana, 2022.
- Santoso, Aloysius Budi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenada Media, 2022.
- Santoso, Bambang. “Kepailitan dan Dampak Sosial-Ekonomi di Wilayah Industri.” *Jurnal Hukum Bisnis* 10, no. 2 (2022): 45–60.
- Santoso, Rudi. “Analisis Isi PKB dalam Konteks UU Cipta Kerja.” *Disertasi*, Universitas Gadjah Mada, 2023.
- Santoso, Sugeng. “Perubahan Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.” *Jatiswara* 39, no. 2 (2024).
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

- Shubhan, Hadi. *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*. Jakarta: Prenada Media Group, 2008.
- Simanjuntak, Payaman J.. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001.
- Sinambela, San Mikael, dkk. “Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.” *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial* 2, no. 1 (2023).
- Situmorang, Victor M. dan Hendri Soekarso. *Pengantar Hukum Kepailitan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Sjahdeini, Sutan Remy. *Hukum Kepailitan*. Jakarta: Grafika, 2006.
- \_\_\_\_\_. *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan: Memahami UU No. 37 Tahun 2004*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Smith, Adam. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: W. Strahan and T. Cadell, 1776.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Press, 2014.
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1983.
- \_\_\_\_\_. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan, 1997.
- Soewadji, Jusuf *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Steele, Stacey. “The New Law on Bankruptcy in Indonesia: Towards a Modern Corporate Bankruptcy Regime.” *Melbourne University Law Review* 23, no. 1 (1999).
- Strunk, William, Jr., and E.B. White. *The Elements of Style*. 4th ed. New York: Longman, 2000.
- Suadi, Amran. *Hukum Kepailitan Syariah (Al-Taflīs): Dalam Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana, 2021.
- Subhan, M. Hadi. “Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Tidak Dibayar Pengusaha”. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 50 No. 2, 2020.
- \_\_\_\_\_. *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*. Jakarta: Penerbit Kencana, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Perkembangan Fungsi Hukum Kepailitan di Indonesia*. Yogyakarta UII Pres, 2020.

- Suhardana, F. X.. *Contract Drafting: Kerangka Dasar dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Yogyakarta: universitas Atma Jaya, 2009.
- Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan* (Jakarta: Grafika, 2006
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Sulistianingsih, Dewi. “Peran Serikat Pekerja dalam Pembuatan PKB.” *Jurnal Hukum Progresif* 8, no. 2 (2021).
- Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja, 2003.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Syafi’i, Imam. *Al-Umm*. Beirut: Dar al-Ma’rifah, 1990.
- Syamsudin. *Mahir Meneliti Permasalahan Hukum*. Jakarta: Kencana 2021.
- Tabb, Charles J. *Bankruptcy Law: Principles and Practice*. New York: Wolters Kluwer, 2015.
- Tambunan, Tulus. *Industri Tekstil Indonesia: Peluang dan Tantangan di Era Globalisasi*. Jakarta: LIPI Press, 2020.
- West, Richard. *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Humanika, 2008.
- Wibisana, I Gede Putu. “Analisis Hukum Kepailitan dan PKPU dalam Kasus Garuda Indonesia.” *Tesis*, Universitas Indonesia, 2023.
- Wulandari, Siti. “Literasi Hukum Pekerja di Sektor Industri: Tantangan dan Solusi.” *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan* 8, no. 1 (2020): 23–35.
- Yuhelson. *Hukum Kepailitan di Indonesia*. Depok: Rajawali Pers, 2019.
- Yuniarti, Rina. “Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca UU Cipta Kerja.” *Jurnal Hukum Bisnis* 12, no. 2 (2023).
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. “Optimalisasi Perlindungan Hukum Pekerja Paruh Waktu di Indonesia.” *Tesis*, Universitas Indonesia, 2020.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan dan Putusan**

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2010.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 98. Jakarta: Sekretariat Negara, 1956.

Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 100. Jakarta: Sekretariat Negara, 1957.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Jakarta: Sekretariat Negara, 2000.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara, 2003.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Jakarta: Sekretariat Negara, 2004.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Sekretariat Negara, 2004.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Jakarta: Sekretariat Negara, 2023.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Jakarta: Sekretariat Negara, 2011.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Jakarta: Sekretariat Negara, 2021.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Jakarta: Sekretariat Negara, 2021.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara, 2021.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara, 2022.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara, 2023.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2013.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2020.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2023.

Putusan Pengadilan Niaga Nomor 2/Pdt.Sus-Pailit/2024/PN Niaga Smg. Semarang: Pengadilan Niaga, 2024.

## LAMPIRAN

### PEDOMAN WAWANCARA

#### **Pekerja PT Cahaya Timur Garmino**

1. Bagaimana proses PHK yang alami di PT Cahaya Timur Garmino?
2. Apakah pernah mendengar tentang hak upah menurut hukum Islam (*Ijārah*) atau hukum ketenagakerjaan?
3. apakah yang membuat sulit menuntut hak upah /pesangon setelah PHK?
4. Bagaimana PHK memengaruhi kehidupan Anda dan keluarga?

#### **Staf HRD PT Cahaya Timur Garmino**

1. Bagaimana Proses PHK di PT Cahaya Timur Garmino dilaksanakan dari perspektif HRD?
2. Apa kebijakan perusahaan terkait hak upah dan pesangon pekerja sebelum dan sesudah kepailitan?
3. Apakah perusahaan menyediakan sosialisasi tentang hak pekerja, seperti hak upah menurut hukum positif atau syariat?
4. Apa kendala yang dihadapi HRD dalam memenuhi hak upah/pesangon pekerja selama proses kepailitan?
5. Bagaimana cara perusahaan dapat memastikan keadilan bagi pekerja dalam PHK?

#### **Dinas Tenaga Kerja Pemalang**

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengawasi pelaksanaan PHK di PT Cahaya Timur Garmino terkait hak upah/pesangon?
2. Apa upaya Dinas Tenaga Kerja dalam mensosialisasikan hak pekerja, seperti hak upah menurut hukum positif atau syariat (*ijārah*)?
3. Faktor apa saja yang menghambat perlindungan hak upah pekerja dalam kasus kepailitan?
4. Apa rekomendasi Anda untuk melindungi hak upah pekerja, baik dari hukum positif maupun syariat?

## RIWAYAT HIDUP

### A. DATA PRIBADI

1. Nama : Musa Andika
2. Tempat, Tgl. lahir : Pemalang, 07 Desember 1999
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Warga Negara : Indonesia
5. Alamat : Dusun 01, Desa Kandang, Comal, Kab. Pemalang
6. Contact : musaandika7@gmail.com

### B. PENDIDIKAN FORMAL

1. SD/MI : SD Negeri 01 Kandang
2. SMP/MTs : SMP Negeri 2 Petarukan
3. SMA/SMK/MA : SMA Negeri 3 Pemalang
4. S1 : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

### C. PENDIDIKAN NON-FORMAL

1. Pondok Pesantren Salafiyah, Kauman, Pemalang
2. Pondok Pesantren Al-Ma'rufiyah, Ngaliyan, Semarang

Demikian biodata penulis semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya,  
Musa Andika