Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

ANALISIS KEPASTIAN HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA SEBAGAI HUTANG PERUSAHAAN PAILIT MENURUT FIQIH MUAMALAH: STUDI PUTUSAN MA NO.177 K/PDT.SUS-PAILIT/2021

Nur Afifah Qistina[1], Muhammad Syuib[2] , Shabarullah[3]
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry[1,2,3]
Email: 220102067@student.ar-raniry.ac.id [1], m.syuib@ar-raniry.ac.id [2], shabarullah@ar-raniry.ac.id[3]

Abstrak
Penelitian ini menganalisis kedudukan upah pekerja sebagai hutang pada perusahaan pailit dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021 serta tinjauannya dalam fiqih muamalah. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mahkamah Agung menekankan kepastian hukum melalui penerapan klasifikasi kreditur dalam hukum kepailitan. Upah pekerja ini secara normatif diakui sebagai kreditur preferen, namun dalam praktiknya masih dipengaruhi oleh prioritas kreditur separatis, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja masih belum sesuai dengan isi ketentuan UU Ketenagakerjaan yang menegaskan tentang perlindungan hukum bagi pekerja. Perspektif fiqih muamalah menegaskan bahwa upah merupakan hak dalam akad ijarah yang wajib dipenuhi secara adil berdasarkan prinsip *al-'adl* dan azas keadilan. Oleh karena itu, diperlukan penyelarasan antara azas keadilan ini untuk menjamin perlindungan pekerja tersebut.
Keywords: kepailitan, fiqih muamalah, upah pekerja.

Abstract
This study analyzes the legal position of workers' wages as bankruptcy estate debts in Supreme Court Decision Number 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021 and examines it from the fiqh muamalah perspective. The research applies a normative juridical method using statutory and conceptual approaches through literature review. The findings indicate that the Supreme Court emphasized legal certainty by applying creditor classification principles under bankruptcy law. Workers' wages are normatively recognized as claims of preferred creditors; however, in practice, their fulfillment is still influenced by the priority of secured (separatist) creditors. As a result, legal protection for workers has not yet fully aligned with the provisions of the Manpower Law, which emphasize the protection of workers' rights. From the perspective of fiqh muamalah, wages constitute a right arising from an ijarah contract that must be fulfilled fairly based on the principle of al-'adl (justice) and the broader principle of equity. Therefore, harmonization of these principles of justice is necessary to ensure adequate protection for workers.
Keywords*: bankruptcy, fiqh muamalah, workers' wages.*

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

A. Pendahuluan

Perusahaan yang dinyatakan pailit seringkali menimbulkan dampak serius bagi karyawan, terutama terkait hak-hak mereka yang belum terpenuhi, seperti upah, pesangon, atau tunjangan lainnya. Kepailitan merupakan sebuah suatu keadaan yang kondisinya seorang debitur mengalami gangguan dalam hal keuangan yang bertujuan untuk melunaskan hutangnya serta sudah dinyatakan pailit oleh pengadilan Niaga.[1] Dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), utang diartikan secara luas sebagai kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang, baik dalam mata uang Indonesia maupun asing, yang timbul karena perjanjian atau undang-undang, dan yang wajib dipenuhi oleh debitur. Definisi ini menunjukkan bahwa hukum kepailitan Indonesia mengadopsi pendekatan komprehensif dalam memahami utang sebagai dasar untuk menentukan adanya keadaan pailit, sementara menurut Munir Fuady, utang dalam konteks kepailitan adalah setiap kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, baik yang telah ada maupun yang akan timbul di kemudian hari, yang berasal dari perjanjian maupun undang-undang.

Dengan demikian, utang mencakup seluruh kewajiban hukum debitur kepada kreditur yang dapat ditagih dan menjadi dasar untuk mengajukan permohonan pailit, Munir Fuady[2] menegaskan bahwa perluasan makna utang dalam kepailitan bertujuan untuk memberikan kepastian hukum sekaligus perlindungan bagi kreditur dalam menagih haknya. Dengan cakupan yang luas ini, hukum kepailitan tidak hanya mengakomodasi kreditur konvensional seperti pemberi pinjaman, tetapi juga pihak lain yang memiliki hak tagih, termasuk pekerja atas upah, negara atas pajak, maupun pihak yang dirugikan akibat wanprestasi. Oleh karena itu, konsep utang dalam kepailitan berfungsi sebagai instrumen untuk memastikan bahwa seluruh kewajiban debitur yang bernilai ekonomis dapat diselesaikan secara kolektif melalui mekanisme kepailitan.

Ada dua definisi utang: satu yang mengartikan utang secara sempit sebagai utang yang berasal dari perjanjian utang-piutang, dan yang lain mengartikan utang secara luas sebagai utang yang dapat berasal dari kegiatan apa pun.[3] Meskipun dalam Pasal 95 ayat 4 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

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

---

[1] Rai Mantili and Putu Eka Trisna Dewi, "Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Pkpu) Terkait Penyelesaian Utang Piutang Dalam Kepailitan," *Jurnal Aktual Justice* 6, no. 1 (2021): 1–19, https://doi.org/10.47329/aktualjustice.v6i1.618.

[2] Ratu Alawiyyah Rifani, Fauziah Fauziah, and Muhammad Fahruddin, "Efektifitas Pelaksanaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) Dalam Mencegah Kepailitan (Studi Pengadilan Niaga Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat)," Jurnal Hukum Jurisdictie 3, no. 2 (2021): 145–60, https://doi.org/10.34005/jhj.v3i2.57.

[3] Gede Aditya Pratama, "Putusan Pengadilan Sebagai Utang Yang Dapat Menjadi Dasar Tagihan Untuk Pengajuan Permohonan Pailit Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang," *Jurnal Hukum Sasana* 10, no. 1 (2024): 180–91, https://doi.org/10.31599/sasana.v10i1.2265.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

Yang mengatur perlindungan terhadap karyawan, namun implementasinya masih menemui berbagai kendala. Misalnya, posisi kreditur karyawan yang seringkali berada di bawah kreditur separatis atau bank, sehingga hak-hak mereka sulit diprioritaskan. Selain itu, proses pembagian harta pailit yang memakan waktu lama juga memperparah ketidakpastian hukum bagi pekerja.[4] Semua orang yang bekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit memiliki hak yang sama dan diatur oleh undang-undang, seperti yang tercantum dalam Pasal 28D ayat 2 Undang-undang Dasar 1945, yang menyatakan "bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Upah dan hak-hak pekerja adalah hutang yang pembayarannya didahulukan dalam kasus perusahaan pailit atau dilikuidasi, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 95 ayat 4 UU Ketenagakerjaan tentang bagaimana seharusnya hak-hak dan upah pekerja diutamakan. Kecuali kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, pembayaran tersebut didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur. Artinya, pasal ini menjelaskan apakah pekerja memiliki hak istimewa untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Namun, ketika perusahaan dinyatakan pailit, posisi pekerja yang memiliki hak khusus atau hak istimewa yang didahulukan pembayaran utangnya daripada utang lain perusahaan.[5] Proses kepailitan, yang bertujuan untuk membereskan harta kekayaan Debitor Pailit, secara inheren menimbulkan konflik kepentingan antara berbagai pihak kreditur (separatis, preferen, dan konkuren). Dalam konflik ini, nasib hak pekerja, khususnya upah yang terutang, menjadi sangat rentan.

Sebagaimana dijelaskan juga didalam Pasal 55 UU PKPU yang berbunyi:

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

Setiap Kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotik, atau hak agunan atas aset lainnya dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Dengan demikian, ini pasti akan memiliki dampak yang signifikan terhadap pembayaran utang terhadap buruh, meskipun Putusan MA No. 177 k/pdt.sus-pailit/2021 menyatakan bahwa pembayaran upah buruh harus diprioritaskan daripada utang lainnya. Namun, berdasarkan UU PKPU, Kreditur Separatis masih memiliki kewenangan untuk menjual barang-barang mereka sendiri dalam Undang-Undang.[6] Sementara dalam

[4] Pande Putu Hendra Andika Putra, Marwanto Marwanto, and A.A Gede Agung Dharma Kusuma, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit," *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 7, no. 7 (2019): 1, https://doi.org/10.24843/km.2019.v07.i07.p03.

[5] Faisal, Saprudin, and Yulia Qamariyanti, "Kedudukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit," *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 3 (2023): 1889–1900.

[6] Riky Rizkian Harahap, "Implementasi Pembagian Harta Debitur Pailit Oleh Kurator Atas Upah Pekerja Yang Terhutang Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67 / Puu-Xi / 2013" 7, no. 1 (2023): 268–80, https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4158/http.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

konteks konflik tersebut, hadir putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 67/PUU-XI/2013 yang berperan sebagai penengah. Mahkamah Konstitusi melalui putusan ini menegaskan bahwa upah pekerja merupakan hak yang harus diprioritaskan pembayarannya, karena berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

Kreditur dalam hukum kepailitan terdiri dari tiga kategori: preferen, separatis, dan konkuren. Kreditur preferen adalah pihak yang memiliki hak didahulukan pembayarannya berdasarkan undang-undang, seperti pekerja atas upahnya. Kreditur separatis adalah kreditur yang memiliki jaminan kebendaan, seperti tanggungan, fidusia, gadai, atau hipotek, sehingga dapat mengeksekusi jaminannya sendiri. Kreditur konkuren, adalah kreditur yang tidak memiliki hak istimewa atau jaminan khusus dan memperoleh pembayaran setelah hak kreditur lainnya dipenjara.

Dengan demikian, putusan ini memberikan arah bahwa dalam hal terjadi pertentangan antara kepentingan kreditur separatis dan hak pekerja, maka hak pekerja, khususnya upah, harus ditempatkan sebagai prioritas utama. Putusan ini sekaligus menjadi bentuk penafsiran konstitusional yang berupaya menyeimbangkan antara kepastian hukum dan keadilan sosial. Namun, penerapan putusan Mahkamah Konstitusi masih belum konsisten. Terlihat dalam Putusan MA No. 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021, hakim cenderung mempertahankan struktur prioritas kreditur menurut UU PKPU, sehingga hak pekerja belum jadi prioritas utama. Ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma dan praktik yang berdampak pada perlindungan hak pekerja di proses kepailitan.

Sebagai contoh kasus dari kepailitan PT Mopoli Raya, putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021 tanggal 24 Februari 2021. Putusan tersebut merupakan kasasi yang diajukan oleh PT Bank Maybank Indonesia Tbk sebagai pemohon kasasi terhadap PT Mopoli Raya sebagai termohon kasasi, berawal dari perkara pailit di Pengadilan Niaga. Dalam proses kepailitan ini, setelah rapat verifikasi utang dan pembahasan rencana perdamaian PKPU, terjadi sengketa mengenai homologasi atau pengesahan rencana tersebut yang tidak memenuhi unsur Pasal 281 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU PKPU). Pihak kreditor utama sekaligus kreditor separatis, yaitu PT Bank Maybank Indonesia Tbk mengajukan keberatan karena putusan tingkat pertama tidak sepenuhnya menerapkan prioritas haknya atas jaminan agunan, sementara aset debitor pailit dinilai tidak dibagikan secara adil meskipun nilainya melebihi klaim kreditor. Majelis hakim MA yang diketuai Takdir Rahmadi tidak menerapkan aturan UU PKPU secara kaku, melainkan memutuskan mengabulkan kasasi sepenuhnya dengan memerintahkan pembatalan homologasi dan pengembalian proses ke tahap verifikasi utang untuk memastikan keadilan bagi kreditor separatis. Putusan ini mendapat penguatan karena pembagian boedel pailit sebelumnya dianggap tidak memenuhi nilai keadilan, sebagaimana dasar hukum yang menempatkan kreditor separatis didahulukan haknya atas benda agunan, sehingga menjadi preseden penting dalam

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

perlindungan hak kreditor pada kasus kepailitan akibat pembatalan rencana perdamaian.

Islam melalui prinsip fiqih muamalahnya menekankan pentingnya perlindungan hak bagi pekerja. Di dalam QS. *Al-baqarah* ayat 188 yang menerangkan:

"*Janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui*."

Dalil ini menjelaskan tentang larangan memakan harta orang lain yang bathil, termasuk menahan upah pekerja. Dalam bahasa Arab, kata pailit atau di sebut juga dalam istilah bahasa arabnya *taflis* merujuk pada sebutan bagi seseorang yang mengalami kemiskinan atau kebangkrutan. Secara etimologi, *taflis* berasal dari kata dasar *al-fulus*, yang berarti uang dalam jumlah sedikit atau harta yang nilainya rendah. Sementara itu, menurut istilah syara', *taflis* didefinisikan sebagai putusan hakim atas status bangkrut seseorang yang berutang, yang mengakibatkan larangan bagi pihak tersebut untuk melakukan tindakan hukum yang berkaitan langsung dengan hartanya.

Dalam Islam, istilah kepailitan dikenal dengan sebutan *iflas* atau *taflis*. Seseorang yang mengalami bangkrut disebut *muflis*, yaitu kondisi di mana total utang yang dimilikinya lebih besar dibandingkan seluruh hartanya. Karena itu, terhadap orang yang pailit bisa dikenakan semacam penahanan berupa larangan menggunakan hartanya sendiri, yang dalam istilah fiqih disebut *hajr*. Tujuan dari pemberlakuan *hajr* ini sebenarnya baik, yaitu untuk melindungi hak-hak para kreditur atau pemberi utang. Dengan adanya *hajr*, seorang *muflis* tidak boleh begitu saja membelanjakan hartanya. Dia hanya diperbolehkan menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.[7]

Secara terminologis, *hajr* dimaknai sebagai upaya mencegah seseorang dari keabsahan membelanjakan hartanya baik seluruhnya maupun sebagian atau dari melakukan tindakan hukum (*tasharuf*) yang berkaitan dengan hartanya. Sementara itu, istilah pailit dalam bahasa Arab disebut *taflis*, yang merupakan sebutan bagi pihak yang jatuh miskin atau bangkrut. Kata *taflis* sendiri berasal dari akar kata *al-fulus*, yakni uang dalam jumlah sedikit atau harta yang nilainya rendah. Dalam perspektif syara', *taflis* didefinisikan sebagai putusan hakim atas status bangkrut seseorang yang berutang, yang berimplikasi pada pelarangan terhadap pihak tersebut untuk melakukan tindakan apa pun yang langsung berkaitan dengan hartanya.[8]

Menurut Fiqih Muamalah, seseorang yang telah dinyatakan pailit disebut *muflis* dan Hakimlah yang harus menetapkan apakah seseorang dianggap pailit. *Muflis*, atau orang yang bangkrut, dan *Muflis* adalah seseorang yang

[7] Ika Yunia Fauzia, "Mendeteksi Kebangkrutan Secara Dini Perspektif Ekonomi Islam," *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 19, no. 1 (2017): 90, https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i1.1758.

[8] Wahbah Zuhaili, *Fiqih Imam Syafi'i 2* (Jakarta: Almahira, 2010).

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

tidak memiliki harta atau pekerjaan yang cukup untuk membayar kebutuhannya. Namun, para ulama mazhab berpendapat bahwa seorang individu dilarang oleh hakim untuk membelanjakan harta bendanya sebab ia terlilit oleh hutang yang menghabiskan seluruh harta bendanya yang masih kurang, dan jika dibelanjakan maka tidak akan mampu mencukupi saat seluruh harta bendanya dibagikan kepada para pemilik piutang. Dari segi teknis, terdapat beberapa perbedaan antara *taflis* dalam Islam dan hukum kepailitan menurut hukum positif. Perbedaan yang paling signifikan ialah dalam hukum kepailitan tidak mengenal adanya batasan jumlah utang yang dapat diajukan untuk dipailitkan, sedangkan dalam taflis jumlah utang harus lebih banyak ketimbang harta pihak yang dipailitkan. Perbedaan yang lain ialah mengenai pembuktian utang, *taflis* lebih menekankan kehati-hatian, maka ketika mengajukan permohonan pailit harus dibuktikan dengan barang bukti yang ada dan tidak secara sederhana, sedangkan dalam hukum kepailitan pembuktian utang dilakukan secara sederhana.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan rumusan masalah yaitu bagaimana kedudukan upah pekerja sebagai utang perusahaan pailit (*post-petition debt*) menurut Pasal 39 UU Kepailitan dan PKPU pasca Putusan Mahkamah Agung Nomor 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021, serta bagaimana tinjauannya dalam perspektif fikih muamalah terhadap pemenuhan hak upah pekerja dalam keadaan pailit.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Metode ini merupakan pendekatan hukum yang dilakukan melalui telaah dan pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku serta penerapannya pada suatu isu hukum tertentu. Metode yuridis normatif juga sering disebut sebagai penelitian doktrinal, karena objek kajiannya berupa dokumen-dokumen hukum seperti peraturan perundang-undangan, putusan Mahkamah Agung, yurisprudensi ataupun bahan pustaka yang lainnya. Penelitian ini menggunakan dua jenis pendekatan. Pertama, pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menganalisis bahan-bahan hukum agar dapat menangkap makna yang terkandung di dalam suatu istilah hukum. Kedua, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Adapun teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui studi kepustakaan. Teknik ini mengandalkan kajian teoritis, berbagai referensi, serta literatur ilmiah lain yang relevan dengan budaya, nilai, dan norma yang berkembang dalam situasi sosial yang menjadi objek penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Konsep Upah Pekerja Dan Utang Dalam Hukum Kepailitan

Upah adalah uang yang diberikan majikan kepada pekerja atas jasa yang mereka berikan. Upah ini ditetapkan didalam perjanjian dan undang-undang ataupun kesepakatan seperti kontrak antara majikan dan pekerja. Ini termasuk tunjangan bagi karyawan itu sendiri dan keluarganya. Upah pekerja adalah bentuk kompensasi yang diberikan majikan kepada karyawan, yang bersifat moneter dan merupakan bagian penting dari kompensasi yang diterima karyawan.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

Dan Pekerja adalah orang yang bekerja untuk mendapatkan upah dari mereka.[9] Dan Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan ataupun jasa yang telah atau akan dilakukan." Selain itu, pasal tersebut menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah pemenuhan kebutuhan jasmaniah dan rohaniah, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas di tempat kerja yang aman dan sehat[10].

Dalam perspektif hukum dan sosial, pembayaran upah harus dilakukan secara tepat waktu, penuh, dan sesuai dengan perjanjian. Keterlambatan atau pengurangan upah tanpa alasan yang sah dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak pekerja. Dengan demikian, upah memiliki dimensi ekonomi sekaligus moral, karena menyangkut penghargaan terhadap martabat manusia dan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan dalam suatu hubungan kerja. Secara konseptual, upah mengandung unsur keadilan dan keseimbangan antara gaji yang diterima dan prestasi kerja. Jenis pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan standar masyarakat atau hukum biasanya menentukan gaji. Oleh karena itu, upah dianggap tidak hanya sebagai cara untuk mendapatkan uang, tetapi juga sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja dan keluarganya hidup dengan baik.

Perlindungan pekerja terhadap upah seharusnya menjadi prioritas utama, karena ini merupakan hak bagi para pekerja. Ketika pekerja diberi upah di bawah upah minimum, tentunya hal itu menimbulkan beberapa masalah, dan ketentuan tersebut jelas dituangkan didalam UU No.13/2003 Ketenagakerjaan tentang bagaimana pengusaha seharusnya memenuhi cakupan upah sesuai minimum yang disepakati.[11] Jika pekerja dipekerjakan dan diberi upah di bawah ketentuan upah minimum secara terus menerus, tentu tidak akan ada perlindungan hukum yang membantu kepentingan dan kesejahteraan pekerja tersebut.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja sering kali berada pada posisi yang lebih lemah sehingga rentan menerima kondisi kerja yang

[9] Sri K, "Analisis Upah Kerja Di Indonesia," *Al-Mizan : Jurnal Ekonomi Syariah*, 2022, 61–70.

[10] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, ed. Tarmizi (Jakarta: Sinar Grafika, 2014).

[11] Wahyuni Juliani and Lalu Hadi Adha, "Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram Tinjauan Yuridis Ketentuan Upah Minimum Bagi Pekerja Atau Buruh Menurut Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 Juridical Analysis Of Minimum Wage Provisions As An Effo" 5, no. 1 (2025).

tidak sesuai dengan ketentuan hukum.

Pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum bukan hanya merupakan wanprestasi dalam hubungan kerja, tetapi juga bentuk pengabaian terhadap norma perlindungan ketenagakerjaan yang bersifat imperatif. Oleh karena itu, negara melalui perangkat hukum ketenagakerjaan berperan untuk menjamin agar standar minimum pengupahan tetap dihormati, termasuk melalui mekanisme pengawasan, sanksi administratif, hingga sanksi pidana.

Menurut Pasal 1 ayat (1) UU PKPU "Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan penyelesaiannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.".[12] Secara umum, pailit didefinisikan sebagai keadaan di mana debitur tidak mampu membayar utang-utang kepada para krediturnya. Keadaan tidak mampu membayar biasanya terjadi karena usaha debitur yang telah mengalami kemunduran mengalami kesulitan keuangan. Dalam kasus kepailitan, keputusan peradilanlah yang menyebabkan sita umum atas seluruh kekayaan debitur pailit, baik saat ini maupun di masa mendatang. Setelah memenuhi persyaratan permohonan, pernyataan pailit tersebut harus melalui proses pemeriksaan di pengadilan. Berbeda dengan zaman dahulu karena pengetahuan tentang ilmu hukum, terutama hukum kepailitan, sangat terbatas. Selain itu, istilah pailit juga jarang digunakan oleh masyarakat bawah dan perdesaan, dan mereka biasa lebih mengenal dengan hukum adatnya.[13]

Tujuan sistem kepailitan adalah untuk menyeimbangkan kepentingan debitor dan kreditur dengan memberikan pembagian harta pailit yang adil kepada kreditur sesuai dengan posisi mereka. Ketika seorang debitor dinyatakan tidak mampu membayar utang paling sedikit dua kreditur yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, lalu proses kepailitan pun dimulai. Setelah putusan pailit dijatuhkan, maka pengadilan akan memilihkan kurator untuk mengelola harta debitor [14].

Salah satu masalah dalam proses kepailitan adalah jika debitor melakukan sesuatu sebelum keputusan pailit yang dapat merugikan kreditur. Perbuatan-perbuatan ini dapat berupa pengalihan harta kekayaan, pembayaran utang kepada kreditur tertentu yang menguntungkan, atau transaksi lainnya yang dilakukan dengan tujuan mengurangi harta yang dapat dibagikan kepada kreditur.

---

[12] BPK RI, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang," *Database Peraturan Bpk Ri*, 2004, 55, https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40784.

[13] M.H. Dr. Susanti Adi Nugroho, S.H., *Hukum Kepailitan Di Indonesia Dalam Teori Dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya* (Jakarta: Prenadamedia, 2018).

[14] Tri Setia Fujiarti Dheya Rahmawati, Adi Kristian Silalahi, "Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.4 (2025) Tema/Edisi : Hukum Perdata (Bulan Keempat) Https://Jhlg.Rewangrencang.Com/," *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 4 (2025): 4.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

Kewajiban pembayaran utang tidak hanya terbatas pada pengembalian pinjaman kepada kreditur yang memberikan dana. Lebih dari itu, perusahaan harus memenuhi kewajiban lain yang terkait dengan hak pekerja dalam keadaan kepailitan, seperti membayar upah pekerja, pesangon, dan hak pekerja lainnya. Karena itu adalah hubungan kerja, hubungan antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah.[15] Dari hubungan kerja tersebut timbul kewajiban pengusaha untuk membayar upah sebagai hak dasar pekerja. Ketika perusahaan dinyatakan pailit, kewajiban pembayaran upah itu beralih menjadi utang debitur yang harus diperhitungkan dalam harta pailit.

Permasalahan mengenai upah pekerja sebagai utang harta pailit inilah yang dianalisis dalam penelitian ini dan Tinjauannya dalam Fiqih Muamalah". Kajian ini menelaah pertimbangan hakim dalam putusan tersebut terkait kedudukan upah pekerja dalam pembagian harta pailit, kemudian ditinjau melalui konsep *al-'adl* (keadilan) dalam fiqih muamalah, yang menekankan pemenuhan hak secara proporsional dan larangan menzalimi pihak yang lemah. Dengan demikian, pembayaran upah dalam kepailitan dipahami bukan hanya sebagai kewajiban hukum, tetapi juga sebagai perwujudan keadilan.

2. Analisis Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan MA No. 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021

Putusan Mahkamah Agung Nomor 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021 menandai puncak sengketa kepailitan terdapat diantara PT Bank Maybank Indonesia Tbk sebagai pemohon dengan PT Mopoli Raya sebagai debitor, yang berawal dari permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) di Pengadilan Niaga Medan. PN Medan melalui putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PKPU/2020/PN Niaga Mdn mengesahkan homologasi rencana perdamaian, yang kemudian digugat melalui kasasi oleh PT Bank Maybank karena dianggap cacat hukum. Kasasi ini diperiksa pada 24 Februari 2021 oleh panel hakim yang dipimpin Takdir Rahmadi, bersama Nurul Elmiyah dan Rahmi Mulyati, yang akhirnya mengabulkan upaya hukum tersebut.

Didalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021 terdapat salah satu putusan kasasi didalam perkara kepailitan yang menegaskan kembali penerapan prinsip-prinsip dasar Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Kepailitan dan PKPU. Didalam pertimbangannya, Mahkamah Agung berfokus pada pemenuhan syarat formil dan materil permohonan pailit sebagaimana diatur didalam dalam Pasal 2 ayat (1) UU PKPU, yakni dengan adanya minimal dua kreditur serta adanya utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih.[16] Hakim

[15] Muhammad Hafizh Izzulhaq, "Hak Upah Pekerja Atas Perusahaan Pailit: Disharmonisasi Peraturan Undang-Undang Pasca Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Kertha Semaya* 12, no. 1 (2023): 3121–33.

[16] Sabina Putri Amelia et al., "Media Hukum Indonesia (MHI) Analisis Yuridis Terhadap Putusan Yang Berakibat Pailitnya Suatu Perusahaan (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Gresik

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

Kasasi menilai bahwa aspek pembuktian menjadi kunci dalam menentukan sah atau tidaknya pernyataan pailit terhadap debitur.

Dalam analisisnya, Mahkamah Agung juga menegaskan batas kewenangan pemeriksaan di tingkat kasasi, yakni terbatas pada penerapan hukum dan bukan pada penilaian ulang terhadap fakta. Mahkamah Agung menilai apakah Pengadilan Niaga telah tepat dalam menerapkan norma hukum kepailitan terhadap fakta yang telah terbukti di persidangan. Pertimbangan ini menunjukkan bahwa fungsi kasasi adalah menjaga keseragaman penerapan hukum dan memastikan tidak terjadi kesalahan dalam penafsiran atau penerapan ketentuan perundang-undangan. Dengan demikian, apabila Hakim tingkat pertama telah menerapkan hukum secara tepat, maka tidak terdapat alasan hukum untuk membatalkan putusan tersebut.

Pertimbangan utama Hakim Agung adalah adanya pelanggaran terhadap persyaratan yang diatur dalam UU PKPU. Mahkamah Agung menilai bahwa pengesahan perjanjian perdamaian oleh Pengadilan Niaga Medan dilakukan tanpa memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan oleh undang-undang. Hakim agung menemukan bahwa proses homologasi tersebut tidak sesuai dengan prosedur yang benar, sehingga mengakibatkan perjanjian perdamaian menjadi cacat hukum. Hal ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung bertindak sebagai *judicial control* yang memastikan setiap putusan pengadilan niaga tidak hanya mempertimbangkan aspek formalitas tetapi juga substansi kepatuhan terhadap hukum acara.

Selanjutnya, pertimbangan hakim dalam putusan ini memperlihatkan penekanan pada asas kepastian hukum dan perlindungan terhadap kreditur. Kepailitan sebagai instrumen hukum yang bertujuan menjamin distribusi harta debitur secara adil kepada para kreditur. Oleh karena itu, apabila syarat kepailitan telah terpenuhi, maka demi kepastian hukum dan perlindungan hak kreditur, permohonan pailit tidak dapat ditolak hanya dengan alasan adanya potensi kemampuan debitur membayar di kemudian hari.

Hakim Mahkamah Agung menerapkan penalaran hukum positif, termasuk pemeriksaan fakta utang, jatuh tempo, dan ketidakmampuan bayar debitor. Argumentasi hakim bersifat sistematis, mencakup hukum positif, yurisprudensi, dan asas hukum untuk menghindari ketidakpastian. Putusan ini menegaskan bahwa pembatalan perdamaian sebelumnya untuk memicu pailit, sesuai Bab II UU PKPU.[17] Pertimbangan hakim ini didasarkan pada Pasal 2 ayat (1) UU PKPU yang mensyaratkan debitor pailit jika tidak membayar utang yang jatuh tempo dan dapat ditagih, dengan setidaknya dua kreditor. Maka Majelis hakim

Nomor 1/PDT.SUS-PHI/2022/PN GSK)," *Media Hukum Indonesia* 2, no. 6 (2025): 185–93, https://doi.org/10.5281/zenodo.15600973.

[17] Tegar Amar Karar and Yunanto, "Kepailitan Akibat Pembatalan Pengesahan Perjanjian Perdamaian Oleh Kreditor Separatis," *Notarius* 17, no. 2 (2024): 1215–31, http://notariat.undip.ac.id.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

menilai syarat tersebut telah terpenuhi. Karena itu, permohonan kasasi dikabulkan sebab pengadilan sebelumnya dianggap keliru dalam menerapkan hukum, khususnya dalam menilai pembuktian sederhana dalam perkara kepailitan.[18]

Berbeda dengan penilaian hakim tingkat pertama yang menganggap debitor mampu melaksanakan perdamaian, Mahkamah Agung memiliki penilaian sebaliknya. Berdasarkan fakta-fakta yang terungkap di persidangan, hakim agung menilai bahwa debitor sebenarnya tidak memiliki kapasitas finansial untuk memenuhi kewajibannya sebagaimana dituangkan dalam perjanjian perdamaian. Karena tujuan utama dari perdamaian ini didalam PKPU adalah memastikan bahwa debitor dapat keluar dari kesulitan keuangan dan memenuhi kewajibannya kepada kreditor. Maka sangat penting untuk bisa mengetahui pertimbangan ini, Jika debitor tidak mampu sejak awal, pengesahan perdamaian pun akan merugikan kreditor dalam jangka panjang.

Secara formal, putusan Mahkamah Agung dapat dinilai telah sesuai dengan konstruksi UU PKPU. Hakim tidak menyimpang dari aturan, melainkan menerapkan struktur kreditur yang diatur UU PKPU. Oleh karena itu, keputusan ini sejalan dengan prinsip kepastian hukum dalam penyelesaian perkara kepailitan.[19]

Menurut penulis, keputusan ini menunjukkan bahwa status upah sebagai utang harta pailit belum sepenuhnya mendapatkan prioritas yang tepat karena jika dilihat dari hasil putusan MK No.67/PUU-XI/2013 yang memberikan penafsiran dari UU Ketenagakerjaan yakni pekerjanyalah yang pantas mendapatkan haknya lebih utama. Pekerja, sebagai pihak yang memiliki posisi ekonomi yang lebih lemah, seringkali harus menunggu hingga kreditur separatis memperoleh haknya untuk dilunasi. Kondisi ini menunjukkan ketegangan antara keadilan sosial dan kepastian hukum dalam praktik kepailitan.[20]

Hal ini penting karena upah merupakan sumber utama penghidupan bagi pekerja dan keluarganya, sehingga memiliki nilai yang tidak sama dengan utang biasa. Jika upah tidak diprioritaskan, maka dampaknya tidak hanya pada pekerja, tetapi juga pada kesejahteraan keluarganya secara luas. Selain itu, hakim seharusnya tidak hanya membaca aturan secara tekstual, tetapi juga memahami tujuan dari hukum itu sendiri, yaitu untuk memberikan keadilan. Dengan mempertimbangkan putusan MK No.67/PUU-XI/2003 sebagai bagian dari hukum yang mengikat,

[18] Journal Usak, "Kepailitan Akibat Pembatalan Pengesahan R Encana Perdamaian (H Omologasi) Oleh Kreditor Separatis (Studi Putusan M Ahkamah Agung N o 177 K / Pdt . Sus-Pailit / 2021)" 5, no. 2 (2025): 17858–70.

[19]Deviana Yunitasari Deary Christian Arapenta, Agus Mulya Karsona, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sebagai KrediturIstimewa," *Jurnal Usm Law Review* 7, no. 1 (2024): 314–30, https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808.

[20] Abdul Kadir Jaelani et al., "LEGALITY: JURNAL ILMIAH HUKUM Legal Protection of Employee Wage Rights in Bankrupt Companies: Evidence from China," *Et. Al LJIH* 31, no. 2 (2023): 202–23, http://www.ejournal.umm.ac.id/index.php/legality.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

hakim sebenarnya memiliki dasar yang kuat untuk menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus dilindungi. Meskipun upah secara normatif harus didahulukan, dalam praktiknya kreditur separatis sering lebih diutamakan sehingga pembayaran upah tertunda, terdapat ketidakseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan sosial, maka diharapkan hakim dapat lebih seimbang dalam mempertimbangkan antara kepastian hukum dan keadilan, sehingga putusan yang dihasilkan tidak hanya benar secara aturan, tetapi juga adil bagi semua pihak, terutama bagi pekerja yang berada dalam posisi yang lebih lemah.

3. Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Kedudukan Upah Pekerja Sebagai Utang Perusahaan Pailit

Dalam *fiqih muamalah*, upah termasuk ke dalam bab ijarah dalam Islam, seperti perjanjian kerja. Karena *ijarah* berarti "upah" atau "ganti" atau imbalan, lafal *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda, imbalan atas kegiatan tertentu, atau upah karena melakukan sesuatu tugas. Kedudukan upah dalam hubungan ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting, sebagaimana dijelaskan oleh Departemen Tenaga Kerja melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Tahun 2003 tentang upah minimum.[21]

Sistem pengupahan suatu negara didasarkan pada sistem perekonomian negara tersebut, yang dari sudut pandang fiqih muamalah harus didasarkan pada prinsip-prinsip seperti keadilan, keseimbangan, dan kemaslahatan. Pengupahan merupakan bagian dari akad *ijarah* dalam Islam, yaitu perjanjian pemanfaatan jasa yang memerlukan kejelasan tentang jenis pekerjaan, gaji, dan waktu pembayaran. Akibatnya, sistem pengupahan dilihat tidak hanya sebagai alat ekonomi tetapi juga sebagai kewajiban hukum dan moral untuk memberikan hak pekerja yang adil dan proporsional. Penetapan upah harus menghindari ketidakadilan, ketidakjelasan, dan penundaan yang merugikan saat menentukan upah. Oleh karena itu, dari sudut pandang *muamalah*, sistem pengupahan dimaksudkan untuk mencapai kemaslahatan bersama, menjaga kepentingan pemberi kerja dan pekerja dalam keseimbangan, dan menegakkan keadilan sosial dalam aktivitas ekonomi.[22]

Menurut Imam Syafi'i, pekerja lebih berhak atas upahnya daripada kreditor lain karena pekerjaan mereka meningkatkan nilai barang (seperti kain yang diolah), sehingga upah dianalogikan dengan hak gadai yang lebih penting. Menurut mazhab Maliki dan Hanbali, menahan upah setelah kerja dianggap kezaliman. Dalam ketentuan pengupahan menurut Islam, kedua belah pihak harus mencapai kesepakatan yang jelas tentang jenis pekerjaan, besaran upah, waktu pembayaran, dan ketentuan upah

[21] Rendi Karno and A. Khumeidi Ja'far, "Analisis Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Berdasakan Omset Penjualan," *Jurnal Neraca Peradaban* 2, no. 1 (2022): 13–21, https://doi.org/10.55182/jnp.v2i1.88.

[22] Ahmad Syakur, "STANDAR PENGUPAHAN DALAM EKONOMI ISLAM (Studi Kritis Atas Pemikiran Hizbut Tahrir)," *Universum* 9, no. 1 (2016): 1–13, https://doi.org/10.30762/universum.v9i1.68.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

untuk pekerjaan di luar jam kerja. Kejelasan kontrak ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban para pihak terpenuhi secara adil.[23] Pada dasarnya, hukum ekonomi Islam ini sangat menekankan prinsip utang-piutang, terutama dalam hal kepailitan. Di dalam arti yang lebih luas, prinsip ini mendorong pihak debitur untuk tetap memenuhi kewajiban pembayaran utang mereka. Sebaliknya, prinsip ini juga memungkinkan kreditur untuk menetapkan tenggat waktu atau bahkan mempertimbangkan penjadwalan kembali atau restrukturisasi pembayaran utang. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, subjek hukum ekonomi Islam relevan untuk studi hukum kepailitan.[24]

Dalam praktik kepailitan, penerapan prinsip keadilan menuntut adanya keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan kepastian hukum pembagian harta pailit. Menurut hukum ekonomi Islam, keadilan dalam pengupahan adalah dasar hubungan kerja, di mana pekerja berhak mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan mereka dan kontribusi mereka. Ketidakjelasan tentang pembayaran upah atau penundaan pembayaran dianggap bertentangan dengan prinsip keadilan karena dapat menyebabkan unsur kezaliman dalam transaksi ekonomi. Oleh karena itu, untuk menjaga keadilan dalam akad *ijarah*, penting untuk membuat besaran dan waktu pembayaran upah jelas.[25]

Pemenuhan hak upah pekerja dalam kepailitan menjadi sulit karena perusahaan memprioritaskan pembayaran utangnya kepada pihak-pihak yang memberikan jaminan di awal kepada perusahaan itu. Karena itu berkaitan langsung dengan keadilan dalam hubungan kerja, hak pekerja atas upah seharusnya diprioritaskan dalam perspektif fiqih muamalah. Di dalam Hadis Nabi Muhammad SAW juga menyatakan:

"berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering". (HR. Ibnu Majah).

Didalam hadis tersebut menjelaskan tentang sebagaimana upah itu harus diberikan sebelum keringatnya kering, posisi pekerja ini adalah sebagai orang yg diberikan amanah dan saling bertransaksional, posisi pekerja ini juga lebih lemah daripada posisi pihak ketiga, mereka berkerja untuk memenuhi sandang pangan, tempat, dan kelurga mereka. Sehingga pekerjaan mereka lah yang menjadi satu-satunya pusat indera pencahariaan mereka. Maka dari itu, terlambatnya upah yang seharusnya mereka terima diwaktu yang telah disepakati di awal menjadi hambatan dalam keberlangsungan hidup mereka, apalagi jika tertunda dan bahkan

[23] Suhrawarsi K. Lubis Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, ed. Tarmizi (Jakarta: Sinar Grafika, 2020).

[24] Ahmad Ridwan, Oyo Sunaryo Mukhlas, and Ramdani Wahyu Sururie, "Analisis Kewenangan Pengadilan Niaga Dalam Penyelesaian Kepailitan Asuransi Syariah: Putusan Mahkamah Agung No. 1016 K/Pdt.Sus-Pailit/2016," *Strata Social and Humanities Studies* 1, no. 2 (2023): 176–85, https://doi.org/10.59631/sshs.v1i2.117.

[25] Pasca Aulia Fadhilatul Hukkam, Khoiruddin Khoiruddin, and Hasanuddin Muhammad, "Examining the Wages of Loading and Unloading Laborers from a Sharia Economic Law Perspective," *Adzkiya : Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah* 12, no. 2 (2024): 50–60, https://doi.org/10.32332/adzkiya.v12i2.9455.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

tidak terpenuhi.

Prinsip keadilan, atau prinsip "*al-'adl*", menyatakan bahwa setiap pihak harus menerima haknya secara proporsional sesuai dengan apa yang mereka berikan. Oleh karena itu, pekerja yang telah memberikan tenaga dan waktunya berhak atas kompensasi yang tepat dan tidak ditunda. Oleh karena itu, prinsip keadilan menuntut agar pemenuhan hak upah pekerja tidak diabaikan dalam penyelesaian utang debitur yang pailit dan tetap menjadi pertimbangan utama dalam pembagian harta pailit.

Pemberian hak kepada setiap pihak secara proporsional berdasarkan kontribusi dan kedudukannya dalam hubungan hukum menunjukkan pemenuhan prinsip *al-'adl* (keadilan) dalam pembayaran upah dalam situasi kepailitan. Dalam fiqih muamalah, keadilan tidak dimaknai hanya sebagai pembagian yang sama rata, melainkan menempatkan hak pada posisi yang semestinya (*wad'u al-syai' fi mahallihi*). Pekerja yang telah memberikan tenaga dan jasanya memiliki hak atas upah sebagai konsekuensi langsung dari akad *ijarah*, sehingga pemenuhannya tidak boleh diabaikan atau ditunda tanpa alasan yang sah. Prinsip ini menyatakan bahwa sistem pengupahan Islam harus memastikan bahwa hak pekerja dipenuhi secara layak dan adil. Ini dilakukan untuk melindungi pihak yang rentan dalam hubungan kerja. Dengan menerapkan prinsip *al-'adl*, kebijakan pengupahan harus mengutamakan kesejahteraan pekerja sebagai tujuan utama hubungan industrial yang berkeadilan, bukan hanya kepentingan ekonomi kreditur atau pemberi kerja. Kajian hukum ekonomi Islam menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang adil harus mengimbangi hak dan kewajiban dan melindungi hak pekerja agar hubungan kerja menjadi adil dan stabil. Oleh karena itu, prinsip keadilan dalam fiqih muamalah memberikan dasar normatif bahwa pemenuhan upah pekerja dalam kepailitan harus tetap menjadi pertimbangan utama selama proses penyelesaian utang.[26]

Dalam konteks Putusan Mahkamah Agung Nomor 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021 yang melibatkan sengketa kepailitan antara PT Bank Maybank Indonesia Tbk dan PT Mopoli Raya, Mahkamah Agung pada tingkat kasasi mengabulkan permohonan kreditur dengan tetap berpegang pada konstruksi hukum kepailitan sebagaimana diatur dalam UU PKPU. Putusan ini menunjukkan bahwa pertimbangan hakim lebih menekankan pada kepastian hukum melalui penerapan struktur kreditur dan mekanisme pembuktian dalam perkara kepailitan. Namun, dalam praktiknya, metode ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak pekerja, terutama yang berkaitan dengan upah, masih harus dilakukan sesuai dengan sistem prioritas pembayaran yang berlaku, kondisi ini

[26] Ema Nurkhaerani, "Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023," *Esensi Hukum* 6, no. 2 (2024): 1–15, https://doi.org/10.35586/esensihukum.v6i2.392.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

memperlihatkan adanya ketegangan antara penerapan norma kepailitan secara formal dengan tuntutan keadilan substantif bagi pekerja.

Kajian hukum kepailitan kontemporer menunjukkan bahwa meskipun peraturan ketenagakerjaan mengakui upah sebagai utang yang harus diprioritaskan, terdapat kesenjangan antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan yang menyebabkan perlindungan pekerja belum optimal dalam praktik distribusi harta pailit.[27]

4. Implikasi Putusan Mahkamah Agung Terhadap Perlindungan Hak Upah Pekerja

Putusan Mahkamah Agung Nomor 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021 menimbulkan implikasi yuridis yang signifikan terhadap perlindungan hak upah pekerja dalam proses kepailitan, khususnya terkait kedudukan upah sebagai utang harta pailit yang memiliki karakter kekhususan/preferen. Penguatan posisi normatif pekerja sebagai kreditor yang dilindungi dalam pembayaran utang adalah konsekuensi pertama dari keputusan tersebut. Upah pekerja dianggap sebagai hak penting yang berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup pekerja, bukan hanya sebagai kewajiban kontraktual biasa. Menurut penelitian Marrietta, kurator memiliki tanggung jawab hukum dalam praktik kepailitan kontemporer untuk memprioritaskan pembayaran hak pekerja sebagai bagian dari perlindungan sosial. Metode ini menegaskan bahwa fungsi hukum kepailitan melindungi kedua pihak: kreditor keuangan dan tenaga kerja yang terkena dampak pailit perusahaan.[28] Berkaitan dengan bergesernya perspektif hakim ke arah perlindungan substantif bagi pekerja. Putusan Mahkamah Agung mengikuti kecenderungan yurisprudensi yang menempatkan hak pekerja sebagai bagian dari kepentingan publik, bukan hanya sekadar hubungan privat antara pekerja dan pengusaha. Studi hukum ketenagakerjaan saat ini menunjukkan bahwa perlindungan upah sangat penting untuk penerapan prinsip keadilan sosial dalam hubungan industrial, terutama dalam situasi ekonomi yang tidak stabil atau kebangkrutan perusahaan. Oleh karena itu, keputusan ini mendorong kebijakan hukum nasional ke arah yang menyeimbangkan kepastian hukum dan perlindungan sosial.[29]

Implikasi Putusan Mahkamah Agung Nomor 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021 tidak hanya terlihat dalam aspek hukum positif, tetapi juga mencerminkan nilai keadilan dalam perspektif fiqih muamalah, khususnya terkait pemenuhan hak upah dalam akad ijarah. prinsip *al-*

[27] Ian Pinondang Siagian, Suita Purba, and Rr. Ani Wijayat, "WORKER PROTECTION IN CORPORATE BANKRUPTCY : A COMPARATIVE ANALYSIS OF INDONESIA AND," *Jurnal Tata Kelola Hukum* 9, no. 4 (2025): 1–15.

[28] Donita Marsha Marrietta and Richard C. Adam, "Implementasi Kewajiban Kurator Dalam Pembayaran Upah Pekerja Debitur Pailit: Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 232 K/Pdt.Sus-Pailit/2021," *Unes Law Review* 6, no. 2 (2023): 5780–91.

[29] Joko Suyono, Miftakhul Huda, and Niken Arief Rahayuana, "ANALISIS HUKUM TERHADAP FENOMENA OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF KEADILAN SOSIAL DAN HAK-HAK PEKERJA (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung 517K/ Pdt.Sus-PHI/2019)," *JPeHI (Jurnal Penelitian Hukum Indonesia* 6, no. 3 (2025): 167–86.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

'adl, yang berarti keadilan, dan hifz al-mal, yang berarti perlindungan harta. Upah pekerja, dalam fiqih muamalah, merupakan hak yang wajib dipenuhi karena lahir dari kontrak kerja (*ijarah*) yang sah. Studi tentang penggunaan kaidah fiqh dalam transaksi ekonomi kontemporer menunjukkan bahwa kewajiban untuk membayar imbalan kerja harus dipenuhi segera karena termasuk hak yang memiliki dimensi moral dan religius dalam transaksi ekonomi Islam. Oleh karena itu, pengakuan upah sebagai utang harta pailit melanggar prinsip syariah yang melarang pengabaian hak pihak yang telah memberikan tenaga dan manfaat. Dalam praktik peradilan kepailitan, penerapan prinsip al-*'adl* dapat dicapai melalui penafsiran hukum yang lebih berimbang, misalnya dengan memastikan bahwa hak pekerja dibayar lebih dengan memastikan bahwa upah diberikan sebagai prioritas yang lebih utama. Metode ini memungkinkan putusan pengadilan tetap selaras dengan ketentuan hukum positif sekaligus mencerminkan nilai keadilan dalam *muamalah*, sehingga penyelesaian kepailitan tidak menjadi masalah.

Pada kenyataannya, keputusan Mahkamah Agung dalam perkara kepailitan, seperti Putusan MA No. 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021, memiliki dampak sosial yang signifikan terhadap pekerja. Ketika perusahaan dinyatakan pailit, biasanya kegiatan bisnis berhenti, yang berarti bahwa hubungan kerja berakhir dan pekerja diputuskan secara tiba-tiba. Kondisi ini menyebabkan banyak karyawan kehilangan sumber penghasilan mereka dalam waktu yang singkat, dan mereka masih harus bergantung pada sistem pemberesan harta pailit untuk mendapatkan pembayaran hak mereka. Sebaliknya, dalam sistem kepailitan, kurator harus mengikuti struktur prioritas pembayaran utang, yang seringkali mengatur kewajiban kepada kreditur tertentu, seperti lembaga keuangan atau pemasok dengan jaminan kebendaan, untuk dibayar terlebih dahulu. Akibatnya, pekerja menghadapi risiko menerima upah dan hak lainnya terlambat atau bahkan tidak yakin. Ini tidak serta-merta dapat dianggap sebagai pelanggaran kebijakan hukum kepailitan. Secara umum, hukum kepailitan dibuat untuk mengimbangi kepentingan seluruh kreditur dan memastikan penyelesaian utang debitur yang tidak mampu membayar. Adanya jaminan kebendaan yang telah disepakati secara sah dalam hubungan bisnis menyebabkan kreditur separatis memiliki prioritas pembayaran. Oleh karena itu, masalah yang muncul harus dipahami sebagai masalah yang mengganggu keseimbangan antara tujuan kepastian hukum ekonomi dan perlindungan sosial terhadap pekerja. Bukan hanya kekurangan dari peraturan atau keputusan pengadilan.

Solusi atas permasalahan tersebut dapat diarahkan pada bagaimana putusan kepailitan seharusnya tidak hanya berorientasi pada kepastian hukum formal sebagaimana diatur dalam hukum positif, tetapi juga mempertimbangkan nilai keadilan yang hidup dalam hukum Islam. Dalam kerangka fiqih muamalah, hubungan kerja dipandang sebagai akad *ijarah* yang melahirkan kewajiban moral dan hukum bagi pemberi kerja untuk memenuhi hak upah secara tepat dan adil. Prinsip *al-'adl*

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

menegaskan bahwa setiap hak harus diberikan kepada pemiliknya sesuai kontribusi yang telah diberikan, sehingga pekerja yang telah menyerahkan tenaga dan waktunya tidak sepatutnya menanggung beban terbesar akibat kepailitan perusahaan. Maka putusan kepailitan idealnya mengkolaborasikan kepastian hukum dalam sistem kepailitan dengan nilai keadilan dalam hukum Islam melalui penafsiran yang lebih berimbang, yakni tetap menghormati hak kreditur lain namun sekaligus memberikan perlindungan yang proporsional terhadap pemenuhan upah pekerja. Pendekatan ini memungkinkan penyelesaian kepailitan tidak hanya sah secara yuridis, tetapi juga selaras dengan prinsip keadilan dan tanggung jawab sosial sebagaimana diajarkan dalam hukum Islam.

D. Penutup

Penelitian ini menunjukkan bahwa upah pekerja secara normatif diakui sebagai utang harta pailit yang memiliki kedudukan preferen dalam hukum kepailitan Indonesia. Namun, seperti yang ditunjukkan oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021 tentang prioritas klasifikasi kreditur yang sesuai UU PKPU dan UU Ketenagakerjaan adalah yang memberikan prioritas itu kepada pekerja di dalam penerapan sistem kepailitan. Namun, prioritas kreditur separatis memengaruhi pemenuhan hak upah pekerja dalam praktik pembagian harta pailit. Sehingga, pemenuhan hak upah pekerja dalam praktik pembagian harta pailit tetap dipengaruhi oleh prioritas kreditur separatis, perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi menjadi lebih lemah karena belum terlaksana secara optimal. Selain itu, terdapat putusan MK No.67/PUU-XI/2013 sebagai tonggak utama juga menjadi pegangan bagi putusan lainnya yang menempatkan UU Ketenagakerjaan sebagai prioritas penerimaan upah setelah perusahaan pailit, bahkan tingkat prioritasnya lebih mendominasi daripada pajak negara, karena posisi pekerja yang lebih rentan dan lemah. Kondisi ini menunjukkan adanya ketegangan antara kepastian hukum dan keadilan sosial dalam penyelesaian perkara kepailitan. Kondisi ini menunjukkan adanya ketegangan antara tujuan kepastian hukum ekonomi dan prinsip keadilan sosial, di mana pekerja sebagai pihak yang lebih rentan sering berada pada posisi yang kurang diuntungkan dalam penyelesaian kepailitan.

Dalam perspektif fiqih muamalah, upah merupakan hak yang lahir dari akad *ijarah* yang wajib dipenuhi secara adil dan tepat waktu berdasarkan prinsip *al-'adl*. Oleh karena itu, pemenuhan upah pekerja dalam kepailitan tidak hanya memiliki dimensi yuridis, tetapi juga moral dan sosial. Penelitian ini menegaskan perlunya harmonisasi antara hukum kepailitan dan nilai keadilan Islam melalui penafsiran hukum yang lebih berimbang agar penyelesaian kepailitan tidak hanya memberikan kepastian hukum bagi kreditur, tetapi juga menjamin perlindungan hak pekerja secara substantif dan berkeadilan

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 3140-3159

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Ridwan, Oyo Sunaryo Mukhlas, and Ramdani Wahyu Sururie. "Analisis Kewenangan Pengadilan Niaga Dalam Penyelesaian Kepailitan Asuransi Syariah: Putusan Mahkamah Agung No. 1016 K/Pdt.Sus-Pailit/2016." *Strata Social and Humanities Studies* 1, no. 2 (2023): 176–85. https://doi.org/10.59631/sshs.v1i2.117.

Amar Karar, Tegar, and Yunanto. "Kepailitan Akibat Pembatalan Pengesahan Perjanjian Perdamaian Oleh Kreditor Separatis." *Notarius* 17, no. 2 (2024): 1215–31. http://notariat.undip.ac.id.

Amelia, Sabina Putri, Alisha Reva Widiastiwi, Garneta Rizka Camilla, and Dwi Desi Yayi Tarina. "Media Hukum Indonesia (MHI) Analisis Yuridis Terhadap Putusan Yang Berakibat Pailitnya Suatu Perusahaan (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Gresik Nomor 1/PDT.SUS-PHI/2022/PN GSK)." *Media Hukum Indonesia* 2, no. 6 (2025): 185–93. https://doi.org/10.5281/zenodo.15600973.

Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Edited by Tarmizi. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

BPK RI. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang." *Database Peraturan Bpk Ri*, 2004, 55. https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40784.

Deary Christian Arapenta, Agus Mulya Karsona, Deviana Yunitasari. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sebagai KreditурIstimewa." *Jurnal Usm Law Review* 7, no. 1 (2024): 314–30. https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808.

Dheya Rahmawati, Adi Kristian Silalahi, Tri Setia Fujiarti. "Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.4 (2025) Tema/Edisi : Hukum Perdata (Bulan Keempat) Https://Jhlg.Rewangrencang.Com/." *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 4 (2025): 4.

Dr. Susanti Adi Nugroho, S.H., M.H. *Hukum Kepailitan Di Indonesia Dalam Teori Dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya*. Jakarta: Prenadamedia, 2018.

Faisal, Saprudin, and Yulia Qamariyanti. "Kedudukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit." *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 3 (2023): 1889–1900.

Farid Wajdi, Suhrawarsi K. Lubis. *Hukum Ekonomi Islam*. Edited by Tarmizi. Jakarta: Sinar Grafika, 2020. https://books.google.co.id/books?id=GbAfEAAAQBAJ&lpg=PR1&ots=73jZ6CLSca&dq=Suhrawardi K. Lubis&lr&pg=PR4#v=onepage&q=Suhrawardi K. Lubis&f=false.

Fauzia, Ika Yunia. "Mendeteksi Kebangkrutan Secara Dini Perspektif Ekonomi Islam." *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 19, no. 1 (2017): 90. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i1.1758.

Hafizh Izzulhaq, Muhammad. "Hak Upah Pekerja Atas Perusahaan Pailit: Disharmonisasi Peraturan Undang-Undang Pasca Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Kertha Semaya* 12, no. 1 (2023): 3121–33.

Harahap, Riky Rizkian. "Implementasi Pembagian Harta Debitur Pailit Oleh

Kurator Atas Upah Pekerja Yang Terhutang Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67 / Puu-Xi / 2013" 7, no. 1 (2023): 268–80. https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4158/http.

Hukkam, Pasca Aulia Fadhilatul, Khoiruddin Khoiruddin, and Hasanuddin Muhammad. "Examining the Wages of Loading and Unloading Laborers from a Sharia Economic Law Perspective." *Adzkiya : Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah* 12, no. 2 (2024): 50–60. https://doi.org/10.32332/adzkiya.v12i2.9455.

Juliani, Wahyuni, and Lalu Hadi Adha. "Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram TINJAUAN YURIDIS KETENTUAN UPAH MINIMUM BAGI PEKERJA ATAU BURUH MENURUT PERMENAKER NOMOR 18 TAHUN 2022 TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM TAHUN 2023 JURIDICAL ANALYSIS OF MINIMUM WAGE PROVISIONS AS AN EFFO" 5, no. 1 (2025).

K, Sri. "Analisis Upah Kerja Di Indonesia." *Al-Mizan : Jurnal Ekonomi Syariah*, 2022, 61–70.

Kadir Jaelani, Abdul, Ahmad Dwi Nuryanto, Rakotoarisoa Maminirina Fenitra, M Misbahul Mujib, and Resti Dian Luthviati. "LEGALITY: JURNAL ILMIAH HUKUM Legal Protection of Employee Wage Rights in Bankrupt Companies: Evidence from China." *Et. Al LJIH* 31, no. 2 (2023): 202–23. http://www.ejournal.umm.ac.id/index.php/legality.

Karno, Rendi, and A. Khumeidi Ja'far. "Analisis Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Berdasakan Omset Penjualan." *Jurnal Neraca Peradaban* 2, no. 1 (2022): 13–21. https://doi.org/10.55182/jnp.v2i1.88.

Mantili, Rai, and Putu Eka Trisna Dewi. "Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Pkpu) Terkait Penyelesaian Utang Piutang Dalam Kepailitan." *Jurnal Aktual Justice* 6, no. 1 (2021): 1–19. https://doi.org/10.47329/aktualjustice.v6i1.618.

Marrietta, Donita Marsha, and Richard C. Adam. "Implementasi Kewajiban Kurator Dalam Pembayaran Upah Pekerja Debitur Pailit: Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 232 K/Pdt.Sus-Pailit/2021." *Unes Law Review* 6, no. 2 (2023): 5780–91.

Nurkhaerani, Ema. "Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023." *Esensi Hukum* 6, no. 2 (2024): 1–15. https://doi.org/10.35586/esensihukum.v6i2.392.

Pratama, Gede Aditya. "Putusan Pengadilan Sebagai Utang Yang Dapat Menjadi Dasar Tagihan Untuk Pengajuan Permohonan Pailit Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang." *Jurnal Hukum Sasana* 10, no. 1 (2024): 180–91. https://doi.org/10.31599/sasana.v10i1.2265.

Putra, Pande Putu Hendra Andika, Marwanto Marwanto, and A.A Gede Agung Dharma Kusuma. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit." *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 7, no. 7 (2019): 1. https://doi.org/10.24843/km.2019.v07.i07.p03.

Rifani, Ratu Alawiyyah, Fauziah Fauziah, and Muhammad Fahruddin. "Efektifitas Pelaksanaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) Dalam

Mencegah Kepailitan (Studi Pengadilan Niaga Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat)." *Jurnal Hukum Jurisdictie* 3, no. 2 (2021): 145–60. https://doi.org/10.34005/jhj.v3i2.57.

Siagian, Ian Pinondang, Suita Purba, and Rr. Ani Wijayat. "WORKER PROTECTION IN CORPORATE BANKRUPTCY : A COMPARATIVE ANALYSIS OF INDONESIA AND." *Jurnal Tata Kelola Hukum* 9, no. 4 (2025): 1–15.

Suyono, Joko, Miftakhul Huda, and Niken Arief Rahayuana. "ANALISIS HUKUM TERHADAP FENOMENA OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF KEADILAN SOSIAL DAN HAK-HAK PEKERJA (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung 517K/ Pdt.Sus-PHI/2019)." *JPeHI (Jurnal Penelitian Hukum Indonesia* 6, no. 3 (2025): 167–86.

Syakur, Ahmad. "STANDAR PENGUPAHAN DALAM EKONOMI ISLAM (Studi Kritis Atas Pemikiran Hizbut Tahrir)." *Universum* 9, no. 1 (2016): 1–13. https://doi.org/10.30762/universum.v9i1.68.

Usak, Journal. "Kepailitan Akibat Pembatalan Pengesahan R Encana Perdamaian (H Omologasi) Oleh Kreditor Separatis (Studi Putusan M Ahkamah Agung N o 177 K / Pdt . Sus-Pailit / 2021)" 5, no. 2 (2025): 17858–70.

Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Imam Syafi'i 2*. Jakarta: Almahira, 2010.