

**TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN TERHADAP
PELAKSANAAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PADA
PERUSAHAAN YANG PAILIT BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 4 TAHUN 1998 YANG TELAH DIUBAH
OLEH UNDANG-UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004
TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN
PEMBAYARAN UTANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar
Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana

Disusun Oleh :

Riko Nurjaman

41151010130102

Program Kekhususan : Hukum Keperdataan

Di bawah Bimbingan :

H. Riyanto S. Akhmadi, S.H., M.H.



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA
BANDUNG
2017**

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIKO NURJAMAN

Nomor Pokok Mahasiswa : 41151010130102

Jenis Penulisan Tugas Akhir : Skripsi

Judul Penulisan Tugas Akhir : **“TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PELAKSANAAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 1998 YANG TELAH DIUBAH OLEH UNDANG-UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG”**

Menyatakan bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa tugas akhir ini adalah plagiat, saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar, sehat wal'afiat dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

Yang menyatakan,

RIKO NURJAMAN

41151010130102

ABSTRAK

Ketenagakerjaan merupakan peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sarana pembangunan Nasional, seharusnya hak-hak pekerja sebagai kreditor preferen pada perusahaan yang pailit terpenuhi dan tidak dikesampingkan oleh pihak kreditor separatis. Pailit suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi membayar utang-utangnya kepada para kreditornya, berdasarkan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga maka pengurusan dan pemberesan harta pailit diambil alih oleh kurator. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana tanggungjawab perusahaan terhadap pelaksanaan pemenuhan hak pekerja pada perusahaan yang pailit dan upaya apa yang dapat dilakukan oleh pekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian ini dilakukan dengan cara studi dokumen untuk memperoleh data sekunder. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yaitu analisis terhadap data yang diperoleh.

Konsekuensi terhadap pekerja pada perusahaan yang telah dinyatakan pailit adalah pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh dapat melakukan upaya apabila pemenuhan atas hak-haknya tidak terpenuhi oleh perusahaan ada 2 (dua) upaya yang dapat dilakukan pekerja/buruh yaitu upaya melalui jalur Litigasi dan non Litigasi, upaya jalur non litigasi meliputi bipartit, tripartit, mediasi, konsiliasi, dan Arbitrase yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sedangkan jalur litigasi yaitu penyelesain sengketa dilakukan melalui Pengadilan hubungan Industrial.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Amin.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana. Judul skripsi yang penulis ajukan adalah: "TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PELAKSANAAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 1998 YANG TELAH DIUBAH OLEH UNDANG-UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG".

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan kepada Yang Terhormat Bapak H. Riyanto S. Akhmadi., S.H.,M.H. selaku pembimbing skripsi, ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada Yang Terhormat:

1. Bapak Brigjen Pol (Purn) Dr. H. R. AR. Harry Anwar, S.H., M.H.,
selaku Rektor Universitas Langlangbuana
2. Bapak Dr. H. Kuntana Magnar, S.H.,M.H.,selaku Dekan Fakultas
Hukum Universitas Langlangbuana.

3. Ibu Meima, S.H.,M.Hum.,selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.sekaligus sebagai penguji skripsi.
4. Ibu Dewi Rohayati,S.H.,M.H.,selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
5. Bapak Atang Hidayat, S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
6. Bapak Cecep Sutrisna, S.H.,M.H, selaku Ketua bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
7. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H.,M.H., selaku Ketua bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
8. Bapak Aep Sulaeman, S.H.,M.H., selaku Ketua Lab. Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
9. Ibu Hana Krisnamurti, S.H.,M.H., selaku Sekretaris bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
- 10.Bapak Dani Durrahman, S.H., M.H, selaku Sekretaris bagian Hukum Tata Negara
- 11.Ibu Antonia Intarti, S.H., M.Si., selaku Penguji skripsi.
- 12.Ibu Dewi Rohayati,S.H.,M.H., selaku Dosen Wali penulis.
- 13.Bapak S. Sahal H.M., S.Pd.I.,M.Pd., Selaku KSBA Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
- 14.Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
- 15.Staff Perpustakaan Universitas Langlangbuana

16. Sahabat tercinta Boetje, Edwin, Ersha, Guruh, Fauzy, Fahri, Rian, Rega, Ilhami, Billy, Soni, Dewy, Riska serta teman-teman Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana angkatan 2013 terima kasih atas segala kebersamaannya.

Secara khusus ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orang Tua Bapak Jajang Koko, S.Pd. dan Ibu Yati Supiyati, dengan segala kasih sayang dan do'a restunya yang tak terhingga serta segala ketulusannya telah memberikan dukungan moril dan materil selama penulis menuntut Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana. Calon Istri tercinta dan tersayang Rosita Agustina, A.Md. yang selalu setia menemani, memberikan dukungan serta semangat selama penulisan skripsi ini. Adik-adik tercinta penulis yang senantiasa memberi dukungan terhadap penulis Riki Febrianto, Rikeu Fitriyanti.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat dikemudian hari.

Bandung, 20 Oktober 2017

Penulis

DAFTAR ISI

PERNYATAAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Kerangka Pemikiran	8
F. Metode Penelitian	17

BAB II PENGERTIAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN, KEPAILITAN, DAN MEKANISME PENGUPAHAN DI PERUSAHAAN

A. Pengertian Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	20
B. Pengertian Umum Tentang Kepailitan	40
C. Mekanisme Pengupahan di Perusahaan	45

BAB III IMPLEMENTASI HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT DAN CONTOH KASUS

A. Implementasi Hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Pailit.	50
B. Contoh Kasus PT. Sari Pari Pertiwi Abadi	51
C. Contoh Kasus PT. Universal Footwear Utama	54
D. Contoh Kasus PT. Jaba Garmino	56

BAB IV TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN TERHADAP
PELAKSANAAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PADA
PERUSAHAAN YANG PAILIT BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 4 TAHUN 1998 YANG TELAH DIUBAH
OLEH UNDANG-UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004
TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN
PEMBAYARAN UTANG

- A. Tanggungjawab Perusahaan Terhadap Pelaksanaan
Pemenuhan Hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Pailit . 59
- B. Upaya Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja 65

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan..... 69
- B. Saran 70

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara hukum sesuai dengan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan Negara Republik Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera serta merata baik secara materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagaimana mendapat penguatan dalam Pasal 27 dan Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Ketenagakerjaan mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan Nasional, seharusnya hak-hak tenaga kerja yang diatur di dalam PerUndang-Undangan termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan supaya harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Hak dan perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan Dunia usaha Nasional dan Internasional.

Dewasa ini sejarah ketenagakerjaan selalu diliputi dengan suasana yang rumit, berbagai macam masalah yang dihadapi para tenaga kerja terutama dalam pemenuhan hak-hak dasarnya. Pekerja harus berjuang

sendiri maupun secara terorganisir melalui serikat pekerja/buruh yang independen dan memiliki komitmen yang kuat untuk memperbaiki nasibnya dalam memperjuangkan hak-haknya. Umumnya karena struktur posisi mereka lemah, karyawan di suatu perseroan membentuk kelompok informal atau serikat untuk membela kepentingan mereka.¹⁾

Dunia bisnis di era global kegiatan usaha tidak mungkin terlepas dari berbagai masalah. Suatu perusahaan tidak selamanya mengalami pertumbuhan yang stabil dan bahkan suatu perusahaan dapat mengalami kebangkrutan atau kepailitan. Kenyataannya bahwa dalam menjalankan operasional perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba, berbagai resiko yang timbul di Dunia bisnis baik itu resiko investasi, resiko pembiayaan, dan resiko operasional. Semua resiko dapat mengancam kesinambungan dari segi keuangan (*financial*) dan yang paling fatal perusahaan mengalami kebangkrutan (pailit) karena sudah tidak bisa membayar kewajiban utang perusahaannya tersebut.

Pailit merupakan suatu keadaan Debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran utang-utang dari para para kreditornya. Keadaan tidak mampu membayar utang pada umumnya disebabkan karena kesulitan kondisi keuangan (*financial*) dari perusahaan yang mengalami kemunduran. Dalam kondisi ini, selain mengalami kesulitan dalam

¹⁾ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 45.

mengembalikan utang kepada kreditor, perseroan juga mengalami kesulitan dalam memenuhi hak-hak pekerja.²⁾

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis Undang-Undang Ketenagakerjaan) tidak menentukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai akibat tunggal atas pailit. Putusan pailit memberi dua kemungkinan alternatif bagi perusahaan meski telah dinyatakan pailit, Kurator perusahaan pailit dapat tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya listrik, telepon, biaya gaji, pajak, dan biaya lainnya. Kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya ditulis Undang-Undang Kepailitan dan PKPU) Pekerja seringkali ditempatkan paling belakang di dalam antrian kreditor saat harta pailit dibagikan oleh kurator, hal ini terjadi karena Undang-Undang Kepailitan dan PKPU memang lebih menempatkan keistimewaan kreditor seperti utang negara dan hak tanggungan, lebih tinggi kedudukannya dibanding Pekerja/karyawan.³⁾

Kepentingan pekerja seakan-akan dikesampingkan ketika menuntut pembayaran hak pekerja. Sesuai dengan permasalahan tersebut dalam hal ini yang akan dibahas adalah kepentingan dilihat dari sisi pekerja

²⁾ Gatot Supramono, *Hukum Perseroan Terbatas*, Djambatan, Jakarta, 2009, hlm. 17.

³⁾ Widodo, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali, Jakarta, 1989, hlm. 70.

seperti menuntut hak atas upah dan hak lain mereka (hak normatif pekerja) yang belum dibayar, tetapi di sisi lain ada kepentingan Kreditor yang membagi aset perusahaan pailit tersebut dengan perantaraan seorang kurator. Kedudukan pengusaha selaku Debitor Pailit digantikan oleh Kurator selama proses kepailitan berlangsung mengacu kepada Undang-Undang Kepailitan dan PKPU.

Terdapat beberapa contoh kasus perusahaan pailit yang tidak memenuhi hak-hak pekerja salah satunya PT. Saripari Pertiwi Abadi yang telah dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat. Meski telah masuk dalam daftar kreditor *preferen* para pekerja PT. Saripari Pertiwi Abadi masih merasa keberatan karena adanya perbedaan nominal gaji dan pesangon yang diajukan ke PT. Saripari Pertiwi Abadi. Gaji yang tertunggak 138 Karyawan yang diajukan kepada tim kurator sampai Mei 2016 mencapai Rp. 9.320.000.000 (sembilan miliar tiga ratus dua puluh juta rupiah) sedangkan Debitor hanya mencantumkan Rp. 4.840.000.000 (empat miliar delapan ratus empat puluh juta rupiah) hingga Januari 2016. Para pekerja bersikeras menuntut pembayaran gaji dan pesangon hingga Mei 2016.

Para karyawan PT. Universal Footwear Utama (selanjutnya ditulis PT. UFU) yang bergabung dalam serikat pekerja menolak lelang PT. UFU oleh Bank BNI. Amrozi dan Harry perwakilan karyawan serta A.Bustomu dari Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Badak Banten mengungkapkan selama 10 bulan gaji karyawan belum dibayarkan oleh pihak PT. UFU. Sejak tanggal 09 Februari 2016 perwakilan karyawan dan kuasa hukum

karyawan bertekad untuk memperjuangkan hak-hak pekerja gaji yang belum dibayar selama 10 bulan (Oktober 2015 – Agustus 2016) dan hak-hak lainnya (hak-hak normatif) tanpa melalui kepailitan. Penolakan lelang bertujuan agar hak-hak pekerja dapat dibayarkan sepenuhnya 100% oleh perusahaan. Pihak-pihak yang terkait dengan piutang terhadap PT. UFU sedemikian derasnya yang memakasakan agar PT. UFU dipailitkan. Akhirnya karyawan dikalahkan oleh pihak Bank BNI 46 selaku pemegang tagihan terbesar senilai Rp. 147.000.000.000 (seratus empat puluh tujuh miliar) kepada PT. UFU di Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Maka, pada tanggal 16 Agustus 2016 PT. UFU diputuskan dan ditetapkan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor putusan : 12/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN.NIAGA.JKT.PST.

Pada tanggal 22 April 2015 PT. Jaba Garmino Tangerang dinyatakan Pailit oleh Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Putusan N0.04/Pdt.Sus/Pailit/2015/PN.Niaga.Jkt.Pst karena terbelit hutang dengan para Bank sebagai Kreditor pemberi kredit PT. Jaba Garmino mempunyai tanggungan hutang terhadap para kreditor senilai Rp. 1.415.569.177 (satu triliyun empat ratus lima belas juta lima ratus enam puluh sembilan ribu seratus tujuh puluh tujuh rupiah). Sejak dinyatakannya pailit pihak pengusaha PT. Jaba Garmino menyatakan diri tidak mampu membayar hutang dan hak-hak pekerjanya, pada tanggal 07 Mei 2015 pekerja PT. Jaba Garmino Tangerang dinyatakan Putus Hubungan Kerja dan belum mendapatkan Upah selama 4 Bulan terhitung dari bulan Maret

sampai Juni 2015, dan hak-hak lain seperti pesangon dan hak lainnya (Hak-hak normatif).

Kepentingan pekerja seakan-akan dikesampingkan ketika menuntut pembayaran hak pekerja. Sesuai dengan permasalahan di atas yang akan dibahas dalam hal ini adalah kepentingan pekerja seperti menuntut hak atas upah dan hak lain mereka (hak-hak normatif) yang belum dibayar. tetapi di sisi lain ada kepentingan Kreditor yang membagi aset perusahaan pailit tersebut dengan perantaraan seorang kurator. Kedudukan pengusaha selaku Debitor Pailit digantikan oleh Kurator selama proses kepailitan berlangsung mengacu kepada Undang-Undang Kepailitan dan PKPU.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul :
"TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PELAKSANAAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 4 TAHUN 1998 YANG TELAH DIUBAH OLEH UNDANG-UNDANG NO. 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tanggungjawab perusahaan terhadap pelaksanaan pemenuhan hak pekerja pada perusahaan yang pailit ?
2. Bagaimanakah upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tanggungjawab perusahaan terhadap pelaksanaan pemenuhan hak pekerja pada perusahaan yang pailit.
2. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja.

D. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap supaya penulisan skripsi ini dapat memiliki manfaat dan kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis dapat memberikan masukan dalam perkembangan ilmu Hukum khususnya Hukum Perdata sehingga dapat menambah referensi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan Hukum Ketenagakerjaan dan Kepailitan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah dalam menangani masalah hak pekerja yang tidak terbayarkan pada perusahaan yang pailit. Penulis berharap hasil penulisan ini dapat bermanfaat bagi para pihak perusahaan, khususnya pada perusahaan yang dinyatakan pailit dalam hal pemenuhan hak-hak para pekerjanya.

E. Kerangka Pemikiran

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerjanya. Pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan. Sudah seharusnya pekerja yang bekerja di suatu perusahaan mendapatkan imbalan yang setimpal, demi terciptanya keseimbangan antara pekerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian yang berbunyi :

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Tentu saja pengertian tersebut memiliki arti yang sangat luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik

perseroan, persekutuan, badan Hukum dan badan lainnya yang memberi upah kepada para pekerjanya. Selama ini upah sangat identik dengan uang pada kenyataannya adapula pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Sebagaimana dengan istilah pemberi kerja/pengusaha dalam hal ini perusahaan, berdasarkan Pasal 1 butir 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan Hukum, baik milik swasta atau milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kemudian hubungan antara pekerja dan pengusaha/perusahaan yang berdasarkan perjanjian, yang mempunyai unsur pekerjaan dan upah dinamakan Hubungan Kerja.

Hubungan kerja pada dasarnya yaitu hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikannya dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakana buruh dengan membayar upah.⁴⁾

⁴⁾ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1987, hlm. 52.

Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya ditulis PHK) secara sepihak sering kali terjadi ketika perusahaan mengalami masalah terutama dalam hal masalah keuangan (*financial*). Para pekerja dirumahkan satu per-satu. Hal ini dilakukan untuk menjaga kondisi perusahaan tetap stabil. Akan tetapi, PHK paling sulit dihindari adalah ketika perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan. Berdasarkan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yang berbunyi :

“Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan Hakim pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.”

Pailit atau bangkrut itu adalah suatu sitaan umum atas seluruh harta debitur agar dicapainya perdamaian antara debitur dan para kreditor atau agar harta tersebut dapat dibagi-bagi secara adil di antara para kreditor.⁵⁾

Tujuan Kepailitan adalah untuk membayar hak kreditor yang seharusnya mereka peroleh sesuai dengan tingkat urutan tuntutan mereka.⁶⁾

Saat suatu perusahaan dinyatakan pailit oleh putusan Pengadilan Niaga, perusahaan masih berstatus badan hukum walaupun pengurusan yang menyangkut harta kekayaan perseroan telah diambil alih oleh kurator dari tangan direksi. Pengambilalihan wewenang direksi termasuk

⁵⁾ Munir Fuady, *Hukum Pailit dalam teori dan praktek*, Citra aditya bakti, Bandung, 2005, hlm. 8.

⁶⁾ Hoff Jerry, *Indonesia Bankruptcy Law*, Tatanusa, Jakarta, 1999. hlm. 66.

wewenang untuk memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan pekerja dari suatu perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yang berbunyi :

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

Terdapat prinsip di dalam kepailitan dikenal dengan nama prinsip *Paritas Creditorium* dan prinsip *Pari Passu Prorata Parte*. *Paritas Creditorium* yaitu bahwa semua kekayaan debitor baik yang berupa barang bergerak maupun barang tidak bergerak maupun harta yang sekarang ada dan harta yang dikemudian hari akan ada menjadi terikat bagi penyelesaian kewajiban debitor, sedangkan *Pari Passu Prorata Parte* yaitu pada pembagian harta kekayaan debitor untuk melunasi utang-utangnya terhadap kreditor secara berkeadilan dengan cara sesuai dengan proporsinya dan bukan dengan cara sama rata.⁷⁾ Berdasarkan kedua prinsip tersebut, semua harta kekayaan debitor menjadi terikat sebagai jaminan penyelesaian kewajiban debitor dan pembagian harta debitor untuk melunasi utang-utangnya terhadap kreditor dilakukan tidak sekedar sama rata, melainkan juga sesuai proporsinya.

⁷⁾ <http://www.hukumpedia.com/bintangpartogi/prinsip-paritas-creditorium-dalam-kepailitan> (tanggal 30 maret 2017 jam 10.45)

Kewenangan pengurus perseroan untuk memberikan upah, pesangon, dan hak-hak pekerja juga beralih pada kurator, selanjutnya menjadi tanggungjawab kurator untuk memberikan hak-hak pekerja.

Pada dasarnya seorang pengusaha memiliki tanggungjawab untuk memenuhi hak pekerjanya. Seorang pengusaha bukan hanya bertanggungjawab terhadap hak pekerja melainkan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja. Hubungan di antara pekerja dan pengusaha timbul karena adanya perjanjian kerja di mana para pihak telah menyepakati terkait hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja di antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pekerja yang di PHK karena perusahaan mengalami kepailitan mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh kurator, pemutusan tersebut harus sesuai dengan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁸⁾

Ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Menurut Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yang berbunyi:

⁸⁾ *Op.Cit.* hlm. 119.

“Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perUndang-Undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima hari) hari sebelumnya.”

Pekerja yang di PHK karena perusahaan pailit maupun karena alasan lainnya, mendapatkan pesangon yang dihitung secara normatif berpedoman pada masa kerja, upah pokok, dan tunjangan tetap.

Berkaitan dengan pelaksanaan PHK, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenal 2 (dua) Terminologi yaitu, upah yang biasa diterima dan upah *skorsing*. Upah PHK biasa adalah upah yang dibayar pengusaha kepada pekerja selama proses PHK berlangsung, sedangkan upah *skorsing* adalah upah yang diberikan karena timbul akibat pengusaha melakukan *skorsing* kepada pekerja.

Buruh sebagai pihak yang lebih lemah membutuhkan perlindungan lebih lanjut terhadap penderitaan karena kehilangan pekerjaan.⁹⁾ Kedudukan pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan antara atasan dan bawahan. Membahas tentang kedudukan di dalam hubungan kerja, maka perlu juga untuk dijelaskan mengenai hakikat dari hubungan kerja baik secara yuridis, sosiologis, dan sosial-ekonomi. Hakikat yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang bersifat bebas karena masing-masing pihak dapat menyepakati hak dan

⁹⁾ *Op.Cit.*, Imam Soepomo, hlm. 68.

kewajiban serta syarat-syarat kerja dalam suatu perjanjian kerja. Hal ini berdasarkan pada Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata asas kebebasan dalam berkontrak.

Ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

“Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”.

Penjelasan Pasal di atas memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.

Berdasarkan ketentuan ini, kedudukan pekerja adalah sebagai kreditor, maka jika terjadi kepailitan hak-hak pekerja sama dengan kreditor-kreditor lainnya, yang menjadi permasalahan adalah kedudukan buruh sebagai kreditor dalam klasifikasi yang mana (*kreditor separatis, preferen, atau konkuren*) karena ini akan menentukan urutan prioritas pembayarannya.

Kreditor *separatis* adalah kreditor pemegang hak jaminan terhadap hipotik, gadai, hak tanggungan, dan jaminan fidusia.

Kreditor *preferen* adalah kreditor yang mempunyai hak mendahului karena sifat piutangnya oleh Undang-Undang diberi kedudukan istimewa (*privilege*) sebagaimana ditentukan dalam pasal 1139 dan pasal 1149 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya ditulis KUH Perdata).

Kreditor konkuren adalah kreditor yang mempunyai hak mendapatkan pelunasan secara bersama-sama tanpa hak yang didahulukan, dihitung besarnya piutang masing-masing terhadap piutang secara keseluruhan dari seluruh harta kekayaan debitor.

Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menempatkan upah buruh dalam kedudukan sebagai kreditor *preferen*, karena memiliki hak istimewa yang diberikan oleh Undang-Undang. Dari ketentuan Pasal 1134 KUHPerdara dijelaskan bahwa Kreditor pemegang hak gadai dan hipotek mempunyai tingkatannya lebih tinggi dibandingkan kreditor pemegang hak istimewa, kecuali Undang-Undang dengan tegas mengatur sebaliknya. Bagi kreditor *separatis*, pembayaran dalam kepailitan dijamin pelunasannya dengan hipotek, agunan, fidusia, gadai dan hak tanggungan. Bagi buruh selaku kreditor *preferen* khusus kedudukannya berada dibawah kreditor *separatis*, sehingga kalau harta debitor telah dijadikan agunan dan dikuasai oleh para kreditor *separatis*, hal tersebut dapat berakibat buruh tidak memperoleh apapun, hal ini sering bertentangan dengan perlindungan atas hak-hak buruh yang telah dijamin dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu kepastian hukum yang adil tidak ada kekecualian serta perlakuan yang sama karena buruh sebagai pekerja berhak untuk mendapat imbalan serta atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan demikian, apabila Undang-Undang Ketenagakerjaan mau mengecualikan bahwa kedudukan hak istimewa lebih tinggi daripada gadai dan hipotek (kreditor *separatis*), Undang-Undang Ketenagakerjaan harus menyatakan secara spesifik

bahwa tingkatannya lebih tinggi daripada gadai dan hipotik. Ketentuan yang menyatakan bahwa upah buruh tingkatannya lebih tinggi dari kreditor *separatis* tidak terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini mengakibatkan upah pekerja kedudukannya di bawah kreditor *separatis*.

Ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan memang mewajibkan perusahaan yang pailit harus mendahulukan pemenuhan hak-hak pekerja seperti pesongan dan hak-hak lainnya. Akibatnya dalam praktik, pengertian kata “didahulukan pembayarannya” ditempatkan setelah pelunasan terhadap hak-hak negara dan kreditor *separatis*. Permasalahan ini yang sering menuai perdebatan jika terjadi kepailitan pada perusahaan.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap permasalahan perburuhan ketika perusahaan tersebut dinyatakan pailit, misalnya faktor kuratornya sendiri, perusahaannya, pemahaman pekerja dan aset perusahaan yang sudah sangat terbatas untuk membayar semua kewajiban-kewajibannya. Yang menjadi permasalahan pokok adalah perbedaan kedudukan hukum dan ekonomi yang terkait pembayaran dalam kepailitan antara kreditor *separatis* dan kreditor *preferen*.

Ketentuan Pasal 138 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU mengatur bahwa :

“Kreditor yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut

kemungkinan tidak akan dapat dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditor konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya.”

Pasal di atas memberikan pengertian yang dimaksud dengan tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya, tentu saja ini sangat bertentangan dengan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana lebih didahulukan hak-haknya kreditor *preferen* pada saat perusahaan pailit.

Pekerja dapat melakukan upaya untuk memperoleh hak-haknya dalam perkara kepailitan. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya ditulis Undang-Undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial), upaya penyelesaian tersebut dapat dilakukan melalui jalur pengadilan (litigasi) maupun di luar pengadilan (non litigasi). Upaya penyelesaian melalui jalur pengadilan (litigasi) yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial sedangkan penyelesaian dilakukan di luar pengadilan (non litigasi) diantaranya adalah Penyelesaian secara Bipartit, tripartit, Penyelesaian melalui Konsiliasi, Penyelesaian Arbitrase, dan Penyelesaian melalui Mediasi.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Agar penelitian ilmiah ini dapat berjalan dengan baik maka perlu menggunakan suatu

metode penelitian yang baik dan tepat, metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan Hukum ini adalah metode pendekatan *juridis normatif*, yaitu penelitian terhadap perUndang-Undangan yang pembuktiannya melalui interpretasi Pasal, pengkajian dan pengembangan dari Pasal-Pasal dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.¹⁰⁾

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi Penelitian dalam skripsi ini adalah *deskriptif analitis*, yaitu penelitian yang menggambarkan permasalahan hak-hak pekerja/buruh pada perusahaan yang pailit yang diteliti kemudian menganalisisnya berdasarkan peraturan perUndang-Undangan tentang Ketenagakerjaan dan Kepailitan dikaitkan dengan teori-teori hukum yang relevan dengan permasalahan.¹¹⁾

3. Tahap Penelitian

Penelitian hukum ini dilakukan dengan cara pengumpulan data dari berbagai sumber. Bahan hukum digolongkan dalam beberapa sumber data, yaitu :

¹⁰⁾ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo, Jakarta, 2006, hlm. 13.

¹¹⁾ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2004, hlm. 2.

- a. Bahan hukum primer, berupa bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perUndang-Undangan seperti Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
- b. Bahan hukum sekunder, berupa bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku, jurnal, laporan-laporan, karya tulis ilmiah, hasil penelitian para sarjana, yang berkaitan tentang Ketenagakerjaan dan Kepailitan.
- c. Bahan hukum tersier, berupa bahan-bahan hukum yang memberikan informasi terhadap hukum primer dan badan hukum sekunder, seperti ensiklopedia, kamus, situs internet, dan artikel surat kabar yang berkaitan dengan penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi dokumentasi, yaitu melakukan penelitian terhadap hal-hal yang erat kaitannya dengan penelitian.

5. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara normatif kualitatif. Normatif adalah bahwa data penelitian dianalisis dari peraturan-peraturan yang relevan sebagai hukum positif, sedangkan kualitatif adalah suatu analisis data tanpa menggunakan rumus atau angka-angka.

BAB II

PENGERTIAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN, KEPAILITAN, DAN MEKANISME PENGUPAHAN DI PERUSAHAAN

A. PENGERTIAN TENTANG KETENAGAKERJAAN

Istilah pekerja atau buruh muncul pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan pekerja/buruh yaitu adalah orang-orang seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Pemerintah Belanda menyebutnya dengan istilah *Blue Collar* (kerah biru), sedangkan orang yang bekerja di bidang Administrasi disebut dengan *White Collar* (kerah putih). Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *Blue Collar* dan *White Collar* semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra yang dimana oleh Pemerintah Belanda diantaranya *Blue Collar* dan *White Collar* diberikan kedudukan dan status yang berbeda.¹²⁾

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja. Usulan pergantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot.¹³⁾

¹²⁾ Hartono Widodo, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo, Jakarta, 2013, hlm. 39.

¹³⁾ Ibid. hlm. 40.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan tentang Ketenagakerjaan adalah :

“Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan Pekerja/buruh adalah :

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pengertian Tenaga Kerja di atas mencakup Tenaga Kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan Tenaga Kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah Tenaga Kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹⁴⁾

Pada dasarnya pekerja/buruh merupakan bagian dari Tenaga Kerja yaitu Tenaga Kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja.¹⁵⁾

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah :

“Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

¹⁴⁾ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 12-13.

¹⁵⁾ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm. 14.

Setelah diadakan perjanjian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, yang di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Dengan perjanjian kerja maka akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Demikian pula sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya.¹⁶⁾

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kedudukan atau status seseorang. Demikian juga pekerja mempunyai statusnya itu. Di bawah ini hak-hak yang harus dipenuhi oleh pekerja sebagai berikut :

a) Hak mendapatkan upah/gaji

Setiap pekerja/buruh yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah/gaji, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang dapat berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau melakukan pekerjaan atau jasa.¹⁷⁾ Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi upah minimum berdasarkan wilayah provinsi

¹⁶⁾ Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hlm. 39.

¹⁷⁾ Ibid, hlm. 40.

atau kabupaten/kota, upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

b) Hak mendapat istirahat/cuti

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan istirahat atau cuti hak atas istirahat/cuti ini mempunyai arti penting yaitu untuk mengatasi kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, diharapkan gairah dan semangat kerja akan tetap stabil. Jenis istirahat dan cuti berdasarkan pasal 79 ayat

(2) Undang-Undang Ketengakerjaan sebagai berikut :

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
2. Istirahat mingguan, 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
3. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas berjalan dan

selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

- c) Hak untuk memperoleh keselamatan, pengurusan perawatan, dan pengobatan

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Setiap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mempunyai hak untuk mendapat pengurusan perawatan dan pengobatan. Perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, atau kematian.

- d) Hak untuk mendapatkan surat keterangan pada waktu berakhirnya hubungan kerja

Pekerja berhak untuk mendapatkan surat keterangan dari pengusaha tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, pengalaman kerja, masa kerja dan sebagainya. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal kerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.¹⁸⁾

- e) Hak Perlindungan Tenaga Kerja

¹⁸⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2003, hlm. 64.

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja, dimana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja di Indonesia. Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat.

Tujuan utama hukum Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi kepentingan pekerja. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa pekerja selalu merupakan subordinasi dari pengusaha, oleh karena itu hukum Ketenagakerjaan dibentuk untuk subordinasi tersebut, hal tersebut terjadi karena kegagalan secara substansi dan kepentingan di lapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha ketimbang pekerja. Adanya

masalah pemutusan hubungan kerja selalu menarik dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah memiliki pengaturan tersendiri, namun Undang–Undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena penegakan hukum (*law inforcement*) yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam Undang-Undang.

Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi khususnya bagi pihak pekerja, karena dengan PHK tersebut pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya, oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial yakni pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK. Walaupun demikian,

apabila segala upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau tidak ada serikat pekerja di perusahaan tersebut. Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya ditulis PPHI).

Pemutusan hubungan kerja yang tidak terdapat alasan dan normanya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dapat dilakukan dengan besaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan, dalam literature hukum ketenagakerjaan dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. PHK oleh majikan /pengusaha, yaitu PHK oleh perusahaan terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu.
- b. PHK oleh pekerja /buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
- c. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya masa waktu kerja atau karena meninggalnya pekerja.
- d. PHK oleh pengadilan (PPHI), yaitu oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan

penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

Akibat dari PHK dapat ditinjau dari pihak majikan dan dari pihak buruh. Dari pihak majikan/pengusaha, PHK dapat menyebabkan terganggunya proses produksi yang akibatnya perusahaan merugi, pengeluaran biaya tambahan akibat harus memberi pesangon dan perusahaan dapat kehilangan tenaga yang terampil, jika dilihat dari sudut pandang tenaga kerja/buruh, PHK dapat mengakibatkan kehilangan nafkah dan kehilangan status. Kehilangan nafkah dapat dikompensasikan dengan pemberian uang pesangon, uang jasa/penghargaan masa kerja, dan anti kerugian.¹⁹⁾

Asas *Lex Specialis Derogat Lex Generalis* yaitu asas penafsiran hukum yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (*lex generalis*) dipakai dalam menganalisis adanya pertentangan norma antara dua Undang-Undang ini. Pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Kepailitan tidak membedakan pihak yang memutuskan hubungan kerja, sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hal tersebut dibedakan terkait dengan prosedur dan akibat hukumnya, maka Undang-Undang Ketenagakerjaan secara khusus dapat mengesampingkan Undang-Undang yang lebih umum yaitu Undang-Undang Kepailitan, dikarenakan ketentuan yang termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengatur lebih khusus (*eksplisit*) mengenai

¹⁹⁾ H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2008, hlm. 68.

berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha pada suatu perusahaan yang dinyatakan pailit. Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 sebagai berikut :

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 dikeluarkan karena adanya permohonan *judicial review* yang diajukan oleh Ir. Otto Geo Diwara Purba, dkk. Dalam permohonannya, pemohon meminta penafsiran yang tegas terhadap ketentuan pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait dengan pengertian frasa “didahulukan pembayarannya”. Pemohon menilai pada praktiknya, ketika perusahaan dinyatakan pailit, pembayaran upah untuk pekerja tidak didahulukan. Yang prioritasnya adalah hak negara (ditempatkan sebagai pemegang hak posisi pertama), diikuti oleh kreditor separatis (pemegang hak tanggungan, gadai, hipotik). Menurut pemohon praktik ini terjadi karena kata “didahulukan” dalam Undang-Undang ketenagakerjaan ditempatkan setelah pelunasan terhadap hak-hak negara dan para kreditor separatis yang merujuk pada Buku Kedua, Bab IXI KUHPerdara dan pasal 21

KUHPerduta. Dengan adanya praktik demikian dalam pelaksanaannya, pemberlakuan pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum mengingat tidak adanya penafsiran yang jelas dan tegas mengenai klausul “didahulukan pembayarannya”.

Pada tanggal 30 Januari 2014, Mahkamah Konstitusi telah memutus permohonan *judicial review* tersebut dengan amar putusan sebagai berikut :

1. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai : “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditor termasuk atas tagihan kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, kecuali tagihan dari kreditor separatis.
2. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai : “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditor termasuk atas tagihan kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-

hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, kecuali tagihan dari kreditor separatis.

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, sudah jelas apabila terjadi kepailitan, hak mendahului atas utang pajak tidak berlaku apabila bertemu dengan upah pekerja/buruh dan hak-hak pekerja buruh lainnya.²⁰⁾

Kesimpulannya, pembayaran upah pekerja/buruh harus didahulukan dalam kasus kepailitan perusahaan berdasarkan amar putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013.

Perselisihan perburuhan terjadi antara pekerja dengan pengusaha secara individu atau antara serikat pekerja dengan individu pengusaha atau antara serikat pekerja dengan persatuan pengusaha atau antara pekerja individu dengan persatuan pengusaha. Perselisihan ketenagakerjaan (perburuhan) dapat dibedakan antara perselisihan hak dengan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan atau peraturan perusahaan menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha yang mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan. Perbaikan syarat perburuhan oleh serikat pekerja dituntutkan kepada pihak majikan. Pasal

²⁰⁾ <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/167-artikel-pajak/20492-upah-buruh-vs-utang-pajak,mana-yang-didahulukan-pembayarannya> (tanggal 21 Juli 2017 Jam. 15.33)

136 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

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

Pengaturan penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat dilakukan baik bagi perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha. Pihak berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit). Perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab

pada pihak mencatat peselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.²¹⁾

Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau penyelesaian antara sengketa serikat pekerja serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui mediasi atas beberapa belah pihak (tripartit). Pasal 8 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi :

“Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota.”

Mediator sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa
- b. Warga negara indonesia
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- d. Meguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata 1
- g. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Seorang mediator adalah seorang pegawai negeri sipil, oleh karena itu maka selain syarat yang ada dalam pasal ini harus di pertimbangkan

²¹⁾ *Op.Cit.*, hlm. 108.

pula ketentuan yang mengatur tentang pegawai negeri sipil pada umumnya.

Perselisihan hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi maka kedua belah pihak dapat mengajukan melalui konsiliasi. Pasal 17 Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur penyelesaian melalui konsiliasi berbunyi :

“Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.”

Pasal 18 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi :

- (1) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja.
- (2) Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan di umumkan pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi :

“Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 harus memenuhi syarat :

- a. Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa
- b. Warga negara indonesia
- c. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
- d. Pendidikan minimal strata satu
- e. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
- g. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya lima tahun
- h. Mengusai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
- i. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.”

Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat kerja yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh, apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan ini melalui konsiliasi, maka dapat melalui arbitrase setelah mencatatkan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenaga

kerjaan. Pasal 29 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi :

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Pasal 30 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi :

(1) Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri.

(2) Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Tidak setiap orang dapat bertindak sebagai arbiter Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi :

“Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam pasal 30 ayat 1 harus memenuhi syarat :

- a. Beriman dan bertakwa terhadap tuhan yang maha esa
- b. Cakap melakukan tindakan hukum
- c. Warga negara Indonesia
- d. Pendidikan sekurang-kurangnya strata satu
- e. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
- f. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter

- g. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitare
- h. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya lima tahun.”

Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi dan arbitrase, maka sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi, hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan. Mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada pengadilan negeri secara bertahap dan pada mahkamah agung. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke pengadilan tinggi, Putusan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke mahkamah agung.

Pendistribusian hak pekerja sebagai kreditor istimewa sepenuhnya ada pada kurator, dan jika kurator dalam memenuhi hak para kreditor mengalami masalah terhadap adanya harta *boedel* pailit yang seharusnya pemberesannya berada di bawah tanggungannya dapat menempuh upaya hukum *Actio pauliana*.

Actio pauliana menurut ketentuan pasal 1341 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata hanya dapat dilaksanakan jika syarat-syarat tersebut telah terpenuhi. Syarat-syarat tersebut adalah :

1. kurator harus membuktikan bahwa debitor melakukan tindakan yang tidak diwajibkan
2. kreditor harus membuktikan bahwa tindakan debitor merugikan kreditor
3. terhadap perikatan bertimbal balik yang dibuat oleh debitor dengan satu pihak tertentu dalam perjanjian, yang mengakibatkan berkurangnya harta kekayaan debitor, maka kreditor dapat harus membuktikan pada saat perjanjian tersebut dilakukan, debitor dan orang yang dengannya debitor itu bejanji, mengetahui bahwa perjanjian itu mengakibatkan kerugian bagi para kreditor
4. sedangkan untuk perjanjian atau perbuatan hukum yang bersifat cuma-cuma (tanpa adanya kontrak prestasi pada pihak lain), cukuplah kreditor membuktikan bahwa pada waktu membuat perjanjian atau melakukan tindakan itu, debitor mengetahui dengan cara demikian ia merugikan para kreditor,

tak peduli apakah orang yang diuntungkan juga mengetahui hal itu atau tidak. Kreditor wajib untuk membuktikan adanya kerugian pada pihak kreditor sebagai akibat dari pembuatan perjanjian atau dilaksanakannya perbuatan hukum tersebut. Selain itu kreditor juga diwajibkan untuk membuktikan bahwa, dalam perikatan bertimbal balik, perbuatan yang merugikan kreditor tersebut haruslah diketahui oleh debitor yang melakukan perbuatan hukum yang merugikan tersebut. Sedangkan terhadap tindakan atau perbuatan hukum sepihak, yang tidak disertai dengan kontrak prestasi oleh pihak ketiga, maka kreditor tidak perlu membuktikan bahwa pihak ketiga tersebut dengan penerimaan kebendaan yang dialihkan oleh debitor, mengetahui bahwa tindakan penerimaan tersebut telah merugikan kepentingan kreditor.

Actio pauliana merupakan sarana yang diberikan oleh Undang-Undang pada tiap-tiap kreditor untuk melakukan pembatalan atas segala perbuatan yang tidak diwajibkan yang telah dilakukan oleh debitor di mana perbuatan tersebut telah merugikan kreditor. Ada satu unsur penting yang menjadi patokan dalam pengaturan *Actio pauliana* dalam pasal 1341 KUH Perdata, yaitu unsur itikad baik (*good faith*) pembuktian ada atau tidak adanya unsur itikad baik yang menjadi landasan dalam menentukan perbuatan tersebut termasuk perbuatan yang tidak diwajibkan atau diwajibkan.

Kepailitan hanya mengenai harta kekayaan dan bukan pada perorangan, debitor masih tetap dapat melaksanakan hukum kekayaan yang lain seperti hak-hak yang timbul kekuasaan orangtua. Oleh karenanya debitor tidak kehilangan haknya untuk melakukan perbuatan hukum menyangkut dirinya, kecuali apabila perbuatan itu menyangkut pengurusan dan pengalihan harta bendanya yang telah ada. Debitor yang melakukan perbuatan hukum menyangkut harta benda yang akan diperolehnya akan menjadi bagian dari harta pailit. Hak-hak debitor untuk melakukan semua tindakan hukum berkenaan dengan kekayaannya dengan memperhatikan hak-hak kontraktual serta kewajiban debitor menurut Peraturan Perundang-Undangan harus dihormati sebelum adanya pernyataan pailit.

B. PENGERTIAN TENTANG KEPAILITAN

Kepailitan secara etimologi berasal dari kata pailit. Istilah pailit berasal dari kata Belanda yaitu *failliet* yang mempunyai arti ganda yaitu sebagai kata benda dan sebagai kata sifat. Istilah *failliet* sendiri berasal dari Perancis yaitu *faillite* yang berarti pemogokan atau kemacetan pembayaran.²²⁾ Sedangkan dalam bahasa Indonesia pailit diartikan bangkrut. Pailit adalah suatu keadaan dimana seorang debitor tidak membayar utang-utangnya yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih.²³⁾

²²⁾ Victor Situmorang & Soekarso, *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994, hlm. 18.

²³⁾ Zaeny Asyhadie, *Hukum Bisnis Proses dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2005, hlm. 225.

Pailit adalah keadaan seorang debitor apabila ia telah menghentikan pembayaran utang-utangnya. Suatu keadaan yang menghendaki campur tangan Majelis Hakim guna menjamin kepentingan bersama dari para kreditornya. Sedangkan pengertian pailit berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan/atau pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas.

Berdasarkan definisi atau pengertian yang diberikan para sarjana di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepailitan merupakan suatu keadaan dimana seorang debitor berhenti membayar utang-utangnya kepada kreditor. Debitor itu dapat dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga atas permohonan pernyataan pailit yang diajukan oleh debitor itu sendiri atau kreditor. Terhadap putusan atas permohonan pernyataan pailit tersebut, pengadilan niaga dapat menunjuk Kurator untuk melakukan pengurusan dan/atau pemberesan terhadap harta debitor pailit. Kurator kemudian membagikan harta debitor pailit kepada para kreditor sesuai dengan piutangnya masing-masing.

Istilah pailit berbeda dengan istilah penundaan kewajiban pembayaran utang (selanjutnya ditulis PKPU). PKPU adalah suatu keadaan dimana seorang debitor tidak dapat atau diperkirakan tidak akan dapat melanjutkan membayar utang-utangnya yang sudah jatuh waktu dan dapat ditagih.

Tujuan kepailitan pada dasarnya memberikan solusi terhadap para pihak apabila Debitor dalam keadaan berhenti membayar/tidak mampu membayar utang-utangnya. Kepailitan mencegah/menghindari tindakan-tindakan yang tidak adil dan dapat merugikan semua pihak, yaitu menghindari eksekusi oleh Kreditor dan mencegah terjadinya kecurangan oleh Debitor sendiri. Kepailitan merupakan lembaga hukum yang mempunyai fungsi penting, yaitu sebagai realisasi dari dua pasal penting di dalam KUHPerdara mengenai tanggung jawab Debitor terhadap perikatan-perikatan yang dilakukan, yaitu Pasal 1131 dan 1132 sebagai berikut :

Pasal 1131 KUHPerdara :

“Segala kebendaan si berutang, baik yang bergerak maupun yang tak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatannya perseorangan.”

Pasal 1132 KUHPerdara :

“Kebendaan tersebut menjadi jaminan bersama-sama bagi semua orang yang mengutangkan padanya pendapatan penjualan benda-benda itu dibagi-bagi menurut keseimbangan, yaitu menurut besar kecilnya piutang masing-masing, kecuali apabila di antara para berpiutang itu ada alasan-alasan yang sah didahulukan.”

Rumusan Pasal 1131 KUHPerdara, menunjukkan bahwa setiap tindakan yang dilakukan seseorang dalam lapangan harta kekayaan selalu akan membawa akibat terhadap harta kekayaannya, baik yang bersifat menambah jumlah harta kekayaannya (kredit), maupun yang

nantinya akan mengurangi jumlah harta kekayaannya (debit). Pasal 1132 KUHPerdara menentukan bahwa setiap pihak atau kreditor yang berhak atas pemenuhan perikatan, haruslah mendapatkan pemenuhan perikatan dari harta kekayaan pihak yang berkewajiban (debitor).

Pasal 22 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU mengatakan bahwa harta debitor pailit yang sudah ada pada saat Debitor dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga maupun yang akan diperoleh selama kepailitan berlangsung digunakan untuk membayar semua kreditornya secara adil dan merata yang dilakukan seorang Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas.

Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan oleh pengadilan Niaga yang menyatakan bahwa debitor telah pailit disebut juga dengan Debitor Pailit, maka Debitor demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit.

Akibat yuridis yang berlaku terhadap Debitor Pailit meliputi dua mode pemberlakuan yaitu :

- 1) Berlaku Demi Hukum

Akibat hukum yang berlaku terhadap Debitor pailit antara lain cekal, kondisi “*stay*”, dan sitaan umum atas harta debitor.

- 2) Berlaku secara *Rule Of Reason*

Akibat hukum yang secara otomatis berlaku tetapi berlaku jika diberlakukan oleh pihak-pihak tertentu yang mempunyai

alasan yang wajar untuk diberlakukan, misalnya penyanderaan (*gizjeling*) dan penyegelan.²⁴⁾

Proses selanjutnya dari pernyataan pailit adalah penyelesaian utang debitor dengan mengelompokkan kedudukan kreditor. Ada 3 (tiga) jenis kreditor yaitu sebagai berikut :

- 1) Kreditor Separatis;
- 2) Kreditor preferen;
- 3) Kreditor konkuren.²⁵⁾

Kreditor Separatis adalah kreditor pemegang hak jaminan kebendaan, yang dapat bertindak sendiri. Golongan kreditor ini tidak terkena akibat putusan pernyataan pailit, artinya hak-hak eksekusi mereka tetap dapat dijalankan seperti tidak ada kepailitan debitor.

Kreditor Preferen adalah kreditor yang memiliki hak istimewa atau hak prioritas. Artinya didahulukan dari kreditor-kreditor lainnya untuk memperoleh pelunasan tagihannya dari hasil penjualan kekayaan debitor asalkan benda tersebut telah di bebani Hak jaminan tertentu bagi kepentingan kreditor tersebut.

Kreditor Konkuren yaitu kreditor yang harus berbagi dengan para kreditor lainnya secara proporsional (*pasripassu*), yaitu menurut perbandingan besarnya masing-masing tagihan dari hasil penjualan harta kekayaan debitor yang tidak dibebani dengan hak jaminan.²⁶⁾

²⁴⁾ *Op.Cit.*, Munir Fuady, hlm. 61.

²⁵⁾ Sutan Remi Sjahdeini, *Hukum Kepailitan Memahami Undang-Undang No.37 Tahun 2004 tentang Kepailitan*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2009, hlm. 299.

²⁶⁾ *Ibid*, hlm. 300.

Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU berbunyi

:

“Semenjak pengadilan mengucapkan putusan kepailitan dalam sidang yang terbuka untuk umum, Debitor demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit, sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan.”

Hak dan kewajiban si pailit beralih kepada kurator untuk mengurus dan menguasai *boedel* nya. Pihak yang pailit masih berhak melakukan tindakan atas harta kekayaannya, sepanjang tindakan itu memberikan keuntungan/manfaat bagi *boedel* nya. Ditegaskan bahwa sejak dijatuhkannya putusan pailit, maka akan diurus dan dikuasai oleh kurator, namun sesuai dengan Pasal 22 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU menjelaskan bahwa tidak semua kekayaan debitor seperti :

- a. Benda, termasuk hewan yang benar-benar dibutuhkan oleh Debitor sehubungan dengan pekerjaannya, perlengkapannya, alat-alat medis yang dipergunakan untuk kesehatan, tempat tidur dan perlengkapannya yang dipergunakan oleh Debitor dan keluarganya, dan bahan makanan untuk 30 (tiga puluh) hari bagi Debitor dan keluarganya, yang terdapat di tempat itu;
- b. Segala sesuatu yang diperoleh Debitor dari pekerjaannya sendiri sebagai pengajian dari suatu jabatan atau jasa, sebagai upah, pensiun, uang tunggu atau uang tunjangan, sejauh yang ditentukan oleh Hakim Pengawas atau;

- c. Uang yang diberikan kepada Debitor untuk memenuhi suatu kewajiban memberi nafkah menurut undang-undang.

Pada dasarnya kedudukan para kreditor sama (*paritas creditorum*) dan karenanya mereka mempunyai hak yang sama atas hasil eksekusi *boedelnya* pailit sesuai dengan besarnya tagihan mereka masing-masing (*pari passu pro rata parte*). Namun asas tersebut dapat dikecualikan yakni untuk golongan kreditor yang memenang hak anggunan atas kebendaan dan golongan kreditor yang haknya didahulukan berdasarkan Undang-Undang Kepailitan dan Peraturan Perundang-Undangan lainnya.

C. MEKANISME PENGUPAHAN DI PERUSAHAAN

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari perjanjian kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagaimana imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan baik dalam bentuk tunai atau Natura. Sistem pengupahan di Perusahaan pada umumnya didasarkan kepada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan kedalam bentuk, yaitu upah atau gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti gula, beras, parcel dan pakaian), *fringe benefit* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang) dan kondisi

lingkungan kerja. Sistem pengupahan di Perusahaan pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.²⁷⁾

Penentuan gaji pokok umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Di samping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai macam tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan-tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan seperti potongan untuk pensiun, asuransi kesehatan, dan sebagainya.

Berdasarkan pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang upah minimum sebagai berikut :

“Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.”

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

²⁷⁾ <http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-gaji-dan-upah-definisi.html> (Tanggal 26 Juli 2017 Jam 14.45)

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdiri atas :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena halangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon.

Unsur upah ini merupakan unsur yang penting dan menentukan dalam setiap perjanjian kerja. Apabila seseorang bekerja bukan mencari upah, maka sulit untuk dikatakan sebagai pelaksana perjanjian kerja. Jika seseorang bekerja untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan bertujuan untuk mencari upah, maka unsur upah dalam perjanjian kerja ini tidak terpenuhi.

Upah adalah hak buruh yang akan diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perUndang-Undangan, termasuk tunjangan buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan Undang-Undang. Jika ketentuan upah yang ada di dalam perjanjian kerja yang dalam prakteknya bertentangan dengan perUndang-Undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah yang ada dalam peraturan perUndang-Undangan.

Sistem penentuan upah (pengupahan) yang berlaku di Perusahaan adalah sistem yang berbasis indeks biaya hidup dan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) per Kapita sebagai proksi dari tingkat kemakmuran, dengan kata lain berbasiskan angka Kehidupan Hidup yang Layak (KHL) dan tingkat inflasi. Sistem pengupahan di Perusahaan juga mendasarkan penentuannya melalui mekanisme konsultasi tripartit dalam menetapkan upah minimum antara wakil pengusaha, wakil pekerja dan wakil dari pemerintahan. Wakil pemerintahan selain dalam fungsinya sebagai fasilitator dan mediator bila diperlukan pada akhirnya akan juga berperan

sebagai pengambil kebijakan sekaligus mengesahkannya secara hukum.²⁸⁾

²⁸⁾ <https://issuu.com/abbel/docs/pengupahan> (Tanggal 26 Juli 2017 Jam 19.10)