SKRIPSI

HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

OLEH

ALFIN FAJAR UTOMO

167010080

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS WAHID HASYIM

SEMARANG

2020

HALAMAN JUDUL

HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

OLEH

ALFIN FAJAR UTOMO

SKRIPSI

Diajukan sebagai tugas akhir dalam rangka penyelesaian studi sarjana pada bagian

Hukum Keperdataan Program studi

Ilmu Hukum FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS WAHID HASYIM

SEMARANG

2020

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna menyelesaikan program Sarjana (S1) Ilmu Hukum

Nama : Alfin Fajar Utomo

NIM : 167010080

Penulisan hukum dengan judul diatas telah disahkan dan disetujui :

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. Mastur., SH, MH	**Dr. Endar Susilo., SH, MH**
NPP. 08.00.0.0014	**NPP. 09.16.1.0424**

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Mastur., SH, MH

NPP. 08.00.0.0014

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN

HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT

MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Alfin Fajar Utomo

Telah diajukan di depan Dewan Penguji :

Hari : Senin

Tanggal : 10 Agustus 2020

Dewan Penguji

Penguji I	**Penguji II**	**Penguji III**
Dr. Mastur, SH., MH	**Dr. Endar Susilo,SH, MH**	**Dr. Bahrul Fawaid, SHI., MSI**
NPP. 08.00.0.00014	**NPP. 09.16.1.0424**	**NPP. 09.18.1.0493**

Mengetahui

Dr. Mastur, S.H., M.H

NPP. 08.00.0.0014

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawahini :

Nama	:	Alfin Fajar Utomo
NIM	:	167010080
Program Studi	:	S 1 Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Pailit menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Semarang, Agustus 2020

Yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL
TGL. 20
5A2D8ADF709558877
6000
ENAM RIBU RUPIAH

(Alfin Fajar Utomo)

ABSTRAK

Praktek penjatuhan pailit dalam Undang-undang Kepailitan masih banyak menimbulkan problematika dan debat yuridis, lantaran syarat penjatuhan pailit yang dinilai oleh sebagian akademisi dan praktisi terlalu sederhana dengan hanya cukup adanya dua kreditur dan adanya utang yang telah jatuh tempo sehingga syarat yang begitu mudahuntuk mempailitkan debitur dikhawatirkan dapat disalahgunakan untuk kepentingan yang menyimpang dari tujuan utama hukum kepailitan, padahal syarat penjatuhan pailit yang selama ini sudah berlaku di Indonesia sudah cukup komplit untuk dapat diaplikasikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai hak-hak yang akan di peroleh oleh seseorang pada perusahaan tempatnya bekerja apabila perusahaan tersebut dinyatakan pailit.

Penelitian ini bersifat penelitian lapangan dan kepustakaan dengan metode wawancara serta pelengkap bahan penulisan yang diperoleh dari literature pendukung, data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dan dipaparkan secara deskriptif.

Diperoleh hasil sebagai berikut : (1) Pekerja pada perusahaan yang mengalami kepailitan merupakan salah satu kreditur yang akan memperoleh haknya dari pemberesan harta *boedel* pailit. Sebagaimana diatur dalam undam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No. 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. Pekerja pada perusahaan yang mengalami kepailitan mempunyai hak yang didasarkan oleh kedudukan sebagai kreditor yang diistimewakan dan didahalukan pembayaran atas haknya sebagai kreditur, hak tersebut merupakan hak atas upah yang belum terbayar dan hak-hak lain yang timbul jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diakibatkan oleh perusahaan tempatnya bekerja dinyatakan pailit. (2) Dalam Implementasi pemenuhan hak pekerja sebagai kreditur terdapat faktor-faktor serta akibat yang akan timbul terhadap pemberesan pelaksanaan dan pemberian hak kepada para pekerja. Faktor banyaknya jumlah kreditur maupun adanya kepentingan setiap kreditur untuk meminta agar haknya menjadi prioritas utama dalam pembayaran sering kali memunculkan masalah baru dalam pembersan harta pailit serta adanya faktor yang menyebabkan jumlah atau nilai harta pailit sehingga kemungkinan akan adanya permasalahan terhadap lamanya waktu pemberesan. Dan kemungkinan terburuk yaitu berkurangnya jumlah harta pailit atau sama sekali tidak adanya harta yang dapat dibagikan untuk melakukan upaya pelunasan terhadap piutang debitur kepada krediturnya sehingga walaupun pekerja merupakan kreditur yang diistimewakan tetap saja yang paling utama adalah jumlah nilai harta pailit yang dapat memenuhi tagihan pembayaran.

Kata Kunci : Hak Pekerja, Perusahaan, Pailit

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufiq dan hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas dalam penyusunan skripsi yang berjudul : **"HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN",** sebagai syarat guna menyelesaikan jenjang pendidikan untuk mencapai gelar Sarjana (S1) dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Wahid Hasyim Semarang.

Namun penulis sadar bahwa dalam penyajian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, dan mungkin terdapat tulisan atau hal-hal yang kurang sempurna, maka dari itu penulis mohon maaf dan dengan besar hati penulis dapat menerima segala kritik dan saran yang bertujuan positif.

Atas jasa baik dari semua pihak yang telah berkenan memberikan bimbingan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maka sudah merupakan kewajiban penulis untuk menyampaikan rasa terimakasih kepada semua puhak yang telah berkenan dalam membantu penyusunan dalam penulisan skripsi ini.

Rasa terimakasih penulis tujukan kepada, yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mahmutarom HR, SH. MH. selaku Rektor Universitas Wahid Hasyim Semarang.

2. Bapak Dr. H. Mastur, SH. MH. selaku Dekan Fakultas Hukum, yang juga sebagai Dosen Pembimbing kesatu yang telah memberikan kesempatan dalam penyusunan skripsi ini.

3. Bapak Dr Suparmin, SH., M.Hum sebagai Dosen wali, yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Dr H Endar Susilo,SH,MH. sebagai Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Kedua Orang Tua yang telah memberikan do'a serta dukungan dalam pembuatan skripsi ini.

6. Para dosen dan staf karyawan Universitas Wahid Hasyim Semarang.

Akhir kata segala kekurangan, kekhilafan dan kealpaan dari penulis, baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, Agustus 2020

(Alfin Fajar Utomo)

DAFTAR ISI

Halaman Judul…….. I

Halaman Persetujuan Pembimbing……... ii

Halaman Pengesahan Kelulusan……..……... iii

Pernyataan Keaslian……. iv

Abstrak……. v

Kata Pengantar……. vi

Daftar Isi…….. viii

Bab I Pendahuluan…… 1

A. Latar Belakang Masalah……..... 1

B. Rumusan Masalah……... 6

C. Tujuan Penelitian……..… 6

D. Manfaat Penelitian……. 6

E. Sistematika Penulisan……. 7

Bab II Tinjauan Pustaka……. 9

A. Pengertian Hukum Kepailitan……... 9

1. Hukum Kepailitan……... 9

B. Tinjauan Tentang Pekerja…….. 11

1. Hak yang diperoleh Pekerja……... 11

2. Perlindungan Upah…….. 12

3. Pemenuhan Hak-hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan pailit……. 12

C. Tujuan Kepailitan……..... 15

D. Perlindungan Hukum……. 31

Bab III A. Metode Penelitian……..... 33

B. Bahan Hukum……..…….. 34

C. Teknik Pengumpulan Data……. 35

D. Analisis Data……..... 35

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan…… 36

A. Hak Pekerja Pada Perusahaan yang pailit…….. 36

a. Implementasi Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit…….….. 36

b. Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Pailit……..…… 39

c. Pengadilan yang Mengadili Kasus Kepailitan……..... 41

d. Proses Pemenuhan Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit…… 45

B. Upaya Hukum yang dapat dilakukan Pekerja apabila tidak Memperoleh hak-hak sebagai Kreditur Istimewa…… 64

a. Penyelesaian Perselisihan Sengketa Kepailitan Di Indonesia……. 81

BAB V Penutup……..…… 88

A. Kesimpulan…….……... 88

B. Saran……..... 89

Daftar Pustaka……..... 91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Tujuan pembangunan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur.

Salah satu tujuan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yaitu meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam peran sertanya untuk pembangunan dan peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[1] Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pasal 28 D ayat 2 UUD 1945 menjelaskan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba (profit) dalam kegiatannya, sebab risiko yang timbul dari bisnis, baik risiko investasi, risiko pembiayaan maupun risiko operasi. Semua risiko dapat mengancam perkembangan dari keuangan perusahaan dan yang paling fatal

[1] *www.jojonomic.com*

perusahaan bisa mengalami bangkrut (pailit) karena tidak bisa membayar kewajiban semua utang perusahaan.

Pailit yaitu suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya. Oleh sebab adanya kesulitan ini maka perusahaan perusahaan dalam menjalankan operasionalnya untuk pengeluaran pembayaran kewajiban gaji kepada pekerja pastinya akan mengalami masalah juga dan cenderung tidak bisa membayar kewajiban tersebut.

Dalam praktiknya manakala terjadi permasalahan pailit dan terjadi pemutusan hubungan kerja dalam satu perusahaan, seringkali pekerja kesulitan memperoleh informasi dan hak-hak mereka. Hal ini dapat dilihat belakangan ini,seringkali hak-hak buruh dan kepentingan buruh dikesampingkan oleh kurator yang bertugas mengurusi harta pailit. Kurator lebih mementingkan kreditur lain dan dirinya sediri. Seringkali terjadi perselisihan pekerja dengan pihak perusahaan yang diwakili oleh kurator.

Tercantum jelas pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak menentukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit, keputusan pailit memberikan dua kemungkinan alternatif bagi perusahaan. Meski telah dinyatakan pailit, kurator perusahaan pailit dapat tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti membayar listrik, biaya gaji, pajak, dan biaya lainnya. Kurator perusahaan pailit berhak pemutusan hubungan kerja dengan dasar pasal 165 UU

13 Th 2003 tentang ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut undang-undang ketenagakerjaan.

Menurut pasal 1 angka 3 UUK, Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini dapat mencakup semua orang yang bekerja kepada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dan badan lainnya dengan menerima upah selama ini diidentikkan dengan uang. Sebagaimana dengan istilah pemberi kerja atau pengusaha dalam hal ini yaitu perusahaan. Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan adalah setiap orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian hubungan antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah dinamakan hubungan kerja.

Kedudukan pengusaha selaku debitor pailit digantikan oleh kurator selama proses kepailitan berlangsung, dan kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dalam menjalankan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dan penentuan besarnya pesangon. Berdasarkan Pasal 95 ayat 4 Undang-undang ketenagakerjaan mengatakan, bahwa perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah atau hak-hak yang lainya pekerja/buruh merupakan uang yang didahulukan pembayarannya. Dengan kata lain bahwa kedudukan buruh atau pekerja dalam kepailitan merupakan *creditor preference* atau kreditor yang diistimewakan yang didahulukan pembayarannya dari pada

utang lainya, pasal 39 ayat 2 UU 37 Th 2004 tentang Kepailitan, sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terhutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

Seringkali Kurator bekerja hanya memakai acuan hukum berdasarkan UU, tanpa melakukan pertimbangan-pertimbangan keputusan berdasarkan pasal 165 UU Ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari banyaknya kasus-kasus perburuhan pada perusahaan yang sedang mengalami pailit. Sebagai contoh kasus yang dialami pekerja pada perusahaan PT. NJONJA MENEER yang telah diputuskan paili berdasarkan putusan pengadilan nomor 1397L/Pdt.Sus-Pailit/2017,[2] namun hak pekerja berupa upah dan pesangon bukan menjadi prioritas utama, hal tersebut terbukti dari intensitas unjuk rasa yang dilakukan oleh bekas pekerja terhadap pihak kurator atas tuntutan pembayaran sisa upah dan pesangon pekerja. Seringkali ketika perusahaan tersebut yang dinyatakan pailit mengalami masalah pembayaran upah dan pesangon dari pekerja yang tidak jelas dan bahkan pekerja/buruh sangat sulit mendapatkan hak-haknya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Permasalahan pokoknya adalah perbedaan kedudukan hukum dan ekonomi yang terkait pembayaran dalam hal kepailitan antara kreditor separatis dan buruh. 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

[2] *www.putusan.mahkamahagung.go.id*

kreditor separatis, hal tersebut dapat berakibat buruh tidak memperoleh apapun. Hal ini sering bertentangan dengan perlindungan atas hak-hak buruh yang telah dijamin dalam UUD 1945, yaitu kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama karena buruh sebagai pekerja berhak untuk mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dari pekerjaan yang telah dilakukannya yang mendukung haknya untuk hidup.

Dewasa ini banyak kasus sengketa hak antara pekerja dengan Kurator ketika pemberesan harta pailit. Dimana pekerja seakan-akan dikesampingkan ataupun di nomor-duakan ketika melakukan pembayaran hak Pekerja. Dalam hal ini yang ingin dibahas adalah permasalahan kepentingan dilihat dari sisi pekerja atau buruh yang kepentingannya menuntut hak atas upah dan hak lain mereka (hak normatif pekerja/buruh) yang belum dibayar tetapi di sisi lain ada kepentingan kreditur yang membagi aset perusahaan pailit tersebut dengan perantaraan seorang kurator. Kedudukan pengusaha selaku debitor pailit digantikan oleh kurator selama proses kepailitan berlangsung mengacu kepada dua undang-undang yaitu Undang-Undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas penulis adalah sebagai berikut :

a. Bagaimanakah hak-hak pekerja pada perusahaan pailit berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

b. Bagaimanakah upaya hukum dalam memenuhi hak pekerja pada perusahaan yang pailit?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini adalaah sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui dan menganalisis hak-hak pekerja pada perusahaan pailit.

b. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya hukum dalam memenuhi hak pekerja dalam perusahaan yang pailit.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan sehubungan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

   a. Bagi Penulis

      Menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang hukum bagi penulis mengenai Hak pekerja pada perusahaan yang pailit.

   b. Bagi Masyarakat

      1) Masyarakat dapat mengetahui hak pekerja pada perusahaan yang pailit.

2) Masyarakat dapat mengetahui upaya hukum dalam pemenuhan hak pekerja pada perusahaan yang pailit.

b. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dalam mengaplikasikan upaya hukum dalam memenuhi hak pekerja pada perusahaan pailit

E. Sistematika Penulisan

Untuk menyusun skripsi ini peneliti membahas dan menguraikan masalah yang dielompokkan dalam beberapa bab. Adapun maksud dan tujuan dari pembagian bab-bab dan sub bab adalah untuk memudahkan dalam penguraiaan masalah dengan baik.

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini meliputi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, keaslian penulisan, metode penulisan, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini secara umum membahas tentang pengertin hukum kepailitan, hak pekerja, serta tujuan kepailitan.

Bab III Metode Penelitian

Pada Bab ini membahas metode penelitian yang terdiri dari jenis dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Didala bab ini data dan informasi hasil penelitian diolah, dianalisis dan dikaitkan dengan perumusan masalah serta kerangka teori yang tertuang dalam bab II.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitiang yang dilakukan penulis.

Daftar Pustaka

UNIVERSITAS WAHID HASYIM SEMARANG

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hukum Kepailitan Pada Umumnya

1. Pengertian Hukum Kepailitan

Pailit atau kepailitan berasal dari Bahasa Perancis yaitu Kemacetan Pembayaran. Pailit bisa dikatakan sebagai sebuah proses di mana seorang debitur yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan oleh pengadilan. Dalam hal ini pengadilan niaga dikarenakan debitur tersebut tidak bisa membayar utangnya. Harta debitur bisa dibagikan kepada para kreditur sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.[3]

Bila ditelusuri secara lebih mendasar, bahwa istilah "pailit" dijumpai di dalam perbendaharaan bahasa Belanda, Perancis, Latin dan Inggris, dengan istilah yang berbeda-beda. Oleh sebab itu orang yang berhenti membayar utangnya di dalam bahasa Perancis disebut *lefailli*. Untuk arti yang sama di dalam bahasa Belanda dipergunakan istilah *failliet*.

Sedangkan dalam bahasa Inggris dikenal istilah "*to fail*", dan didalam bahasa latin dipergunakan Istilah "*fallire".* Pailit dalam ilmu pengetahuan hukum diartikan sebagai keadaan debitur (yang berutang) yang berhenti membayar utang-utangnya. Hal ini tercermin dalam pasal 1 angka (1) Peraturan Kepailitan (PK), yang menentukan "Pengutang yang ada dalam keadaan berhenti membayar, baik atas pelaporan sendiri maupun atas permohoonan seorang penagih atau lebih,

[3] https://www.jurnal.id/id/blog/perbedaan-pailit-bangkrut-dalam-dunia-bisnis/

dengan putusan hakim dinyataakan dalam keadaan pailit."[4]

Istilah berhenti membayar seperti digariskan secara normatif di atas, tidak mutlak harus diartikan debitur sama sekali berhenti membayar utang-utangnya. Debitur dapat dikatakan dalam keadaan berhenti membayar apabila ketika diajukan permohonan pailit ke Pengadilan. Debitur berada dalam keadaan tidak dapat membayar utangnya. Berhubung pernyataan pailit terhadap debitur itu harus melalui proses pengadilan (melalui fase-fase pemeriksaan), maka segala sesuatu yang menyangkut tentang peristiwa pailit itu disebut dengan istilah "kepailitan".

Keadaan perusahaan debitur yang berada dalam keadaan berhenti membayar uangnya tersebut disebut dengan "*insolvable*". Di Negara-negara yang berbahasa Inggris untuk pengertian pailit dan kepailitan dipergunakan istilah "*bankrupt*" dan "*bankruptcy*".

Dapat diartikan Kepailitan adalah suatu keadaan yang acap kali dialami oleh perusahaan-perusahaan. Masalah kepailitan tentunya tidak pernah lepas dengan masalah utang-piutang. Dikatakan perusahaan pailit apabila perusahaan tidak mampu membayar utangnya terhadap perusahaan (kreditor) yang telah memberikan pinjaman kepada perusahaan pailit. Perusahaan yang pailit kita sebut sebagai debitor.[5] Tentunya ada syarat-syarat khusus dalam mengajukan kasus kepailitan di dalam suatu perusahaan. Berikut sedikit penjelasan mengenai apa itu pailit dan pihak-pihak yang dipailitkan berdasakan Pasal 1 butir (1), (2), (3),

---

[4] Zainal Asikin (2002) " *Hukum Kepailitan & Penudaan Pembayaran Di Indonesia" (Jakarta Rajawali Pers.1999), hlm 24-25*

[5]*Rahayu Hartini. 2009 penyelesaian sengketa kepailitan di Indonesia:Dualisme Kewenangan Pengadilan Niaga dan Lembaga Arbitrase.Hlm.71*

dan (4) Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 :[6]

1) Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur oleh Undang-Undang ini.
2) Kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-Undang yang dapat ditagih dimuka pengadilan.
3) Debitor adalah orang yang mempunyai utang karena perjanjian atau undang-undang yang pelunasannya dapat ditagih dimuka pengadilan
4) Debitor pailit adalah debitor yang sudah dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan.

B. Tinjauan tentang Pekerja

1. Hak Pekerja

Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya Non asasi, hak asasi sebagai konsep moral dalam bermasyarakat dan bernegara bukanlah suatu konsep yang lahir seketika dan bersifat menyeluruh.

[6] *Pasal 1ayat (1-4) UUK*

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

2. Perlindungan Upah

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

3. Pemenuhan hak pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan.

Peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang dan atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan sangatlah penting. Sudah sewajarnya apabila hak-hak pekerja diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang

seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan. Terutama jika ketika para pekerja melaksanakan sebuah pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan maksimal. Berdasarkan pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan sebagai berikut :

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 pada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Kenyataan bahwa dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba (*profit*), sebab risiko yang dapat timbul dari bisnis, baik itu risiko investasi, risiko pembiayaan dan risiko operasi. Semua risiko dapat mengancam kesinambungan dari keuangan perusahaan dan yang paling fatal perusahaan bisa mengalami bangkrut (pailit) karena tidak bisa membayar semua kewajiban utang perusahaannya.

Ketika pekerja sudah melaksanakan kewajibanya kepada perusahaan maka sudah seharusnyalah perusahaan memenuhi hak-hak pekerjanya sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun hak-hak pekerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:[7]

1) Tenaga kerja idealnya memiliki kesempatan yang sama tanpa

[7] *UU No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 6).

2) Terkait dengan pembekalan, pelatihan, dan bentuk kegiatan lain dalam rangka meningkatkan keterampilan (kompetensi) untuk menunjang bidang kerjanya, pekerja atau buruh mendapatkan beberapa pelatihan (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 11, 18 Ayat (1), 23).
3) Tenaga kerja juga memiliki hak dan kebebasan untuk pindah pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai keahliannya (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 31).
4) Pekerja atau buruh perempuan berhak untuk memperoleh istirahat karena melahirkan atau keguguran (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 82).
5) Pekerja atau buruh mempunyai hak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86).
6) Pekerja atau buruh berhak terhadap penghasilan yang layak (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 88).
7) Pekerja/buruh dan keluarganya di jamin dengan jaminan sosial tenaga kerja (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 99).

Hak-hak inilah yang harus dipenuhi oleh perusahaan bagi pekerjanya yang ada dalam perusahaan. Pemenuhan hak-hak pekerja tersebut bukan hanya pada saat perusahan itu masih berjalan sebagimana mestinya, tetapi ada hak-hak pekerja yang harus tetap dipenuhi oleh perusahaan pada saat perusahaan tersebut pailit. Pailitnya suatu perusahaan biasanya mengakibatkan pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Pemutusan hubungan kerja yang paling sulit dihindari adalah ketika perusahaan tersebut jatuh pailit berdasarkan putusan pengadilan. Dalam Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang diberikan definisi "Kepailitan" sebagai berikut: "Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas."[8]

C. TUJUAN KEPAILITAN

Tujuan kepailitan pada dasarnya memberikan solusi kepada para pihak apabila debitor dalam keadaan berhenti membayar atau tidak mampu membayar utang-utangnya. Kepailitan mencegah tindakan-tindakan yang tidak adil dan dapat merugikan semua pihak,yaitu menghindari ekskusi oleh kreditor dan mencegah kecurangan oleh debitor sendiri. Kepailitan meruan lembaga hukum yang mempunyai fungsi penting, yaitu sebagai realisasi dari dua pasal penting dalam KUHPerdata mengenai tanggung jawab debitor terhadap perikatan-perikatan yang dilakukan, yaitu pasal 1131 dan 1132 sebagai berikut :

Pasal 1131:

> "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."

[8] *JONO.2010 Hukum Kepailitan Sinar Grafika, Jakarta hlm. 2*

Pasal 1132:

> "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."

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 22, harta debitur pailit yang sudah ada pada saat Debitur dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga maupun yang akan diperoleh selama kepailitan berlangsung digunakan untuk membayar semua krediturnya secara adil dan merata yang dilakukan seorang Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas.

Untuk lebih memahami wewenang dan tanggung jawab kurator dalam rangka pengurusan harta *boedel* pailit sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, yaitu:[9]

1) Secara umum tugas dari Kurator dalam hal pernyataan Pailit Debitor adalah mengurus dan membereskan harta Debitor Pailit dibawah pengawasan Hakim Pengawas sesuai dengan Pasal 1 angka 5 dan Pasal 69 ayat 1 UU Kepailitan dan PKPU.
2) Dalam hal melaksanakan tugasnya, Kurator tidak diharuskan memperoleh persetujuan dari atau menyampaikan pemberitahuan

[9] *IBID hlm 191*

terlebih dahulu kepada debitor atau salah satu debitor, meskipun dalam keadaan diluar kepailitan persetujuan atau pemberitahuan demikian dipersyaratkan (Pasal 69 ayat 2 huruf a).

3) Pada saat melaksanakan tugasnya kurator dapat melakukan pinjaman dari pihak ketiga, hanya dalam meningkatkan nilai harta pailit dengan persetujuan lebih dahulu Hakim Pengawas (Pasal 69 ayat 3)

4) Dalam hal melaksanakan tugas pengurusan dan atau pemberesan atas harta pailit diucapkan, tetap berwenang meskipun terhadap putusan tersebut diajukan kasasi dan atau peninjauan kembali (Pasal 16 ayat 1).

5) Jika dalam putusan pernyataan pailit dibatalkan sebagai akibat adanya kasasi atau peninjauan kembali, segala perbuatan yang dilakukan oleh kurator sebelum atau pada tanggal Kurator menerima pemberitahuan dan mengikat debitur (*Uit voor baar bij voor raad* Pasal 16 ayat 2).

6) Dalam melaksanakan tugasnya Kurator bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit (Pasal 72).

7) Sejak mulai pengangkatannya, Kurator harus melaksanakan semua upaya untuk mengamankan harta pailit dan menyimpan semua surat, dokumen, uang perhiasan, efek, dan surat berharga lainnnya dengan memberikan tanda terima (Pasal 98).

Secara umum tugas Kurator adalah sebagai berikut :

1) Membuat daftar harta pailit debitor (Pasal 100).
2) Membuat daftar piutang kreditor (Pasal 113, Pasal 114, Pasal 115, Pasal 116, Pasal 117, Pasal 118).
3) Kurator wajib memasukan piutang yang disetujuinya ke dalam suatu daftar piutang yang sementara diakui, sedangkan piutang yang dibantah termasuk alasannya dimasukkan kedalam daftar tersendiri (Pasal 117).
4) Dalam daftar sebagaimana dimaksud Pasal 117, dibubuhkan pula cataan terhadap setiap piutang apakah menurut pendapat Kurator piutang yang bersangkutan di istimewakan atau dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaan lainnya, atau hak untuk menahan benda bagi tagihan yang bersangkutan dapat dilaksanakan (Pasal 118 ayat 1).
5) Apabila Kurator hanya membantah adanya hak untuk didahulukan atau adanya hak untuk menahan benda, piutang yang bersangkutan harus dimasukkan dengan daftar piutang yang bersangkutan yang untuk sementara diakui berikut catatan Kurator tentang bantahan serta alasannya (Pasal 118 ayat 2).

Mengenai tanggung jawab Kurator (Pasal 78 ayat (2) UUK menyatakan Kurator bertanggungjawab terhadap Debitor Pailit dan Kreditor. Kemudian Kurator juga bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam

melaksanakan tugas pengurusan dan atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit (Pasal 72 UUK)[10]

Sementara itu merujuk kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (4) dinyatakan:

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

Dalam ketentuan Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4. Ketentuan didalam pasal tersebut juga dinyatakan dalam Pasal 39 ayat 1 Undang-undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. 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 sebelumnya.[11]

Segala biaya kepailitan dipikulkan kepada tiap-tiap bagian dari pada harta pailit kecuali apa yang menurut pasal 56 UU kepailitan telah dijual sendiri oleh

---

[10] *IBID hlm 119*
[11] *Adrian Sutedi. 2009. Hukum Perburuhan. Sinar Grafika, Jakarta. Hlm 281-282*

kreditur pemegang gadai, kreditur pemegang hipotik atau kreditur pemegang ikatan panenan. Daftar memuat suatu pertelaan tentang penerimaan-penerimaan dan pengeluaran-pengeluaran (termasuk di dalamnya upah kurator), nama-nama kreditur, jumlah yang dicocokan dari tiap-tiap piutang, begitu pula pembagian yang harus diterima oleh kreditur untuk tiap-tiap piutang tersebut pembagian untuk kreditur komporen harus di tetapkan secara prorata, daftar pembagian yang telah disetujui oleh hakim pengawas harus diletakkan di kepaniteraan pengadilan, dan satu salinan dari daftar tersebut harus diletakkan di kantor kurator agar dapat dilihat oleh kreditur selama suatu tenggang waktu yang ditetapkan oleh hakim pengawas, pada waktu daftar tersebut di setujuinya. Tentang perletakan surat-surat, demikian pula tenggang waktu yang tersebut di atas, atas usaha kurator dilakukan pengumuman dalam surat kabar-surat kabar tersebut dalam pasal 13 UU kepailitan. Tenggang waktu di mana setiap orang diperbolehkan melihat surat-surat tersebut. Dalam tenggang waktu tersebut tiap-tiap kreditor dapat mengajukan perlawanan daftar pembagian tersebut dengan memasukkan surat keberatan yang disertai dengan alasan-alasan di kepaniteraan pengadilan. Surat keberatan tersebut dibubuhkan pada daftar tadi sebagai lampiran.[12]

Ketika terjadi Pailit pembayaran upah pekerja atau buruh dilakukan oleh Kurator yang dalam hal ini menggantikan posisi Perusahaan, sehingga hak semua buruh dalam hal ini upah dan tunjangan lainnya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan akan berubah menjadi utang yang didahulukan pembayarannya. Penjelasannya menyebutkan yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah

[12] *Ahmad Yani, Guawan WIdjaja "Seri Hukum Kepailitan" Rajawali pers,2000. Hlm 101*

upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya. Dalam pasal 39 ayat (2) Undang–Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang telah ditentukan bahwa upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya. Yang berhak didahulukan untuk pelunasan piutangnya yaitu :

- Upah Pokok pekerja/buruh
- Pajak Negara
- Kreditur Separatis atau pemegang hak jaminan keendaan
- Hak pekerja/buruh yang lain seperti mempersembahkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan)

Melihat kenyataan ini, antara perlindungan hak pekerja dalam UUK dan UU Ketenagakerjaan terdapat perbedaan yang signifikan, di dalam UUK upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang- utang lainnya tetapi tidak jelas diatur utang yang lainnya ini utang yang mana dan bagaimana proses penyelesaiannya. Sementara dalam UU Ketenagakerjaan juga menyakan hal yang sama yaitu Pasal 95 ayat (4), secara jelas dan gamblang menekankan bahwa upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya untuk melindungi dan menjamin keberlangsungan hidup dan keluarganya.

Pasal 88 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa "Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.

Jaminan Normal merupakan biaya tenaga kerja (*labour wages*) dan menjadi bagian dari total biaya produksi. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya.[13]

Dalam hal ini upah buruh menurut UU Ketenagakerjaan menjadi prioritas pertama yang harus dibayarkan tanpa syarat apapun karena hal ini langsung berhubungan dengan nasib dan hidup dari pekerja/buruh dan keluarga, sedangkan menurut UUK hal ini tidak berlaku mutlak dikarenakan adanya penggolongan kreditor berdasarkan Pasal 1131 sampai dengan Pasal 1138 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata jo. Undang-Undang No. 20 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-undang No. 6 Tahun 1983 tentang ketentuan umum dan Tata Cara

[13] *Andi Fariana Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan" Mitra Wacana Media"hlm 41*

Perpajakan (UU KUP), dan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, yang membagi golongan kreditur menjadi:[14]

1) Kreditor yang kedudukanya diatas kreditur saham jaminan kebendaan dimana dasar hokum mengenai kreditur ini terdapat dalam pasal 21 UU KUP jo pasal 1137 KUH Perdata.
2) Kreditur pemegang jaminan kebendaan yang dianut sebagai kreditur separatis (dasar hukumnya adalah pasal 1134 ayat 2 KUHper). Hingga hari ini jaminan kebendaan yang diatur Indonesia meliputi :
   a. Gadai
   b. Fidusia
   c. Hak Tanggungan
   d. Hipotik kapal
3) Utang harta pailit, yang termasuk utang harta pailit antara lain sebagai berikut :
   a. Biaya kepailitan dan fee kurator
   b. Upah buruh, baik sebelum debitur pailit maupun sesudah pailit(pasal 39 (2) UUK)
   c. Sewa gedung sesudah debitur pailit dan seterunya (pasal 38 ayat 4 UUK)
4) Kreditur preferen khusus, sebagaimana terdapat dalam 1139 KUHPer, dan kreditur preferen umum, sebagaimana terdapat dalam 1149 KUHPer.

[14] *Jono. Op.cit 121-122.*

5) Kreditur konkuren, Kreditur golongan ini adalah semua kreditur yang tidak termasuk kreditur separatis dan tidak termasuk kreditur preferen khusus maupun umum (pasal 1131 jo pasal 1132 KUHPer).

Kreditur piutang pajak mempunyai kedudukan di atas kreditur separatis. Sehingga posisi upah buruh berada dibawah biaya kepailitan dan *fee* kurator, yang berarti buruh harus lebih sabar dan berada dibelakang setelah harta *boedel* pailit dipakai untuk membayar pajak, kreditur pemegang jaminan kebendaan (Kreditur separatis), biaya kepailitan *fee* kurator. Sehingga dengan posisi ini harta boedel pailit tidak cukup untuk membayar hak atau upah buruh.[15] Disinilah letak permasalahannya ketika suatu perusahaan mengalami pailit dan Kurator bertugas melakukan pemberesan harta pailit lebih menekankan pembagian *boedel* pailit setelah pembayaran pajak kepada kreditur separatis, biaya kepailitan dan fee untuk dirinya sendiri. Sehingga jika harta *boedel* pailit dalam jumlah yang terbatas seringkali hak-hak buruh tidak bisa diakomodir oleh si Kurator itu sendiri. Dalam kondisi yang seperti ini, Kurator seringkali mengenyampingkan hak-hak atau utang gaji pekerja/buruh tersebut dikarenakan Kurator hanya bertindak menurut aturan dalam UUK tanpa memperhatikan aturan yang ada pada UU Ketenagakerjaan. Padahal posisi dari Kurator tesebut sebenarnya hanya sementara untuk menggantikan posisi Perusahan karena dalam keadaan pailit. Kurator juga harus bertindak sebagai Perusahaan yang wajib melindungi dan mengakomodir hak-hak Pekerja atau buruh seperti yang diamanatkan UU Ketenagakerjaan. Permasalahan seperti ini seringkali menimpa buruh-buruh yang hanya

[15] *Gunawan Widjaja, Penanggungan utang dan perikatan tanggung Menanggung, Jakarta:2003 hlm 3-12*

mengandalkan hidupnya dari upah yang diterimanya dari pekerjaan tersebut. Sehingga hal ini harus menjadi perhatian Pemerintah bagaimana caranya menyikapi perlindungan hak-hak buruh pasca putusan pailit dan memastikan kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh tetap terlindungi.[16]

Sebelum berlakunya undang-undang no 4 tahun 1998 tentang kepailitan, maka penyelesaian perkara kepailitan diselesaiakan oleh Pengadilan Negeri yang merupakan bagian dari peradilan umum sebagaimana diatur dalam Undang-Udang Nomor 14 tahun 1970 tentang pokok-pokok kekuasaan kehakiman (LN RI Tahun 1970 No. 74, TLN RI 2951) jo. UU No. 35 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 14 tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (LN RI Tahun 1999 No.147, TLN RI No. 147, TLN RI No. 3897) jo.Undang – Undang No. 4 Tahun 2004 tentang kekuasaan Kehakiman (LN RI Tahun 2004 No. 8), bahwa ada 4 (empat) lingkungan peradilan di Indonesia yaitu : peradilan umum, peradilan militer, peradilan agama, peradilan tata usaha negara. Akan tetapi, sejak ditetapkan dan berlakunya Undang-Undang Kepailitan Nomor 4 Tahun 1998, maka kemudian penyelesaian perkara kepailitan diperiksa dan diputus oleh pengadilan niaga yang berada di lingkungan.[17]

Kita juga mengenal adanya penyelesaian sengketa di luar lembaga peradilan formal, yang dikenal dengan Penyelesaian Sengketa Alternatif atau *Alternatif Dispute Resolution* (selanjutnya disingkat ADR) maupun Arbitrase. Arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa perdata di luar peradilan umum yang

---

[16] *ibid*
[17] *Rahayu Hartini Op.cit hlm 41-44*

mendasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Sengketa yang dapat dibawa ke arbitrase adalah sengketa perdata yang bersifat hukum perdata dan hukum dagang dan yang tidak termasuk dalam perumusan ini sengketa yang didasarkan atas hukum pidana. Para pihak telah sepakat secara tertulis bahwa apabila terjadi perkara mengenai perjanjian yang telah mereka perjanjikan, akan memilih jalan penyelesaian sengketa melalui arbitrase dan tidak berperkara di hadapan peradilan umum yang biasa sehari–hari, dengan mencamtumkan klausul arbitrase ini, maka para pihak telah menyetujui untuk tidak menyelesaikan sengketa mereka dengan cara berperkara di muka pengadilan umum biasa.

Institusi arbitrase ini sebenarnya bukan satu–satunya jalan untuk menyelesaikan sengketa di luar pengadilan. Masih ada beberapa alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan, meskipun tidak sepopuler lembaga arbitrase, misalnya : negosiasi, mediasi, konsiliasi, pencari fakta, peradilan mini (*minitrial*) ombudsman, pengadilan kasus kecil (*small claim court*) dan peradilan adat.[18]

Berdasarkan UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase ini, apabila ada sengketa perdata dagang yang dalam perjanjiannya memuat klausul arbitrase harus diselesaikan oleh lembaga arbitrase, dan Pengadilan negeri wajib menolak dan menyatakan tidak berwenang untuk mengadilinya apabila perkara tersebut diajukan, menjadi wewenang lembaga arbitrase untuk menyelesaikannya sesuai dengan kesepakatan para pihak dalam perjanjian tersebut. Namun bagaimana

[18] *Ibid hlm 3*

halnya apabila menyangkut masalah kepailitan, sementara dalam perjanjiannya memuat klausul arbitrase.[19] Situasi yang tidak menentu memaksa pengusaha melakukan PHK baik secara besar-besaran (massal), maupun sedikit demi sedikit, faktor utama adalah efisiensi. Pekerja sebagai faktor produksi meskipun memegang peranan penting dalam proses produksi, tetapi di sisi lain juga menjadi beban perusahaan. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

PHK karena perusahaan merugi dua tahun terus menerus atau keadaan memaksa (*force majeur*). Kerugian perusahaan harus dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Hak yang diterima pekerja yaitu uang pesangon sebesar satu ketentuan, uang pesangon masa kerja satu ketentuan uang penggantian hak.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena perusahaan mengalami pailit, dinyatakan pailit karena mempunyai utang, minimal satu utang sudah jatuh tempo dan dapat ditagih, ada kreditur (pihak yang mempunyai piutang) lebih dari satu, ada kreditur (pihak yang mempunyai piutang) lebih dari satu, ada permohonan pernyataan pailit, ada pernyataan pailit oleh Pengadilan Niaga (Undang-undang Kepailitan No.37 Tahun 2004).

[19] *Ibid hlm 13*

Adapun hak yang diterima pekerja yaitu uang pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak.

Bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan perusahaan pailit maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 (Uang penggantian Hak meliputi: Hak cuti tahunan yang belum diambil (belum gugur) sat timbulnya dimasa tahun berjalan, perhitungannya 1/25x (upah pokok + tunjangan tetap) x masa cuti yang belum diambil). Untuk menentukan suatu perusahaan pailit atau tidak harus memenuhi ketentuan yang berlaku seperti prosedurnya harus diaudit oleh akuntan publik dan kalau ternyata salama 2 tahun rugi terus menerus maka baru ditetapkan bahwa perusahaan dalam keadaan pailit dan kompensasi mengenai besarnya uang pesangon dan lain-lain harus memenuhi ketentuan yang berlaku. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Pada Perusahaan yang dinyatakan pailit berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang dan atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan.

Oleh karena itu, sudah sewajarnya apabila hak-hak pekerja diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan

pengusaha dalam perusahaan. Terutama ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan maksimal.

Ketika pekerja sudah melaksanakan kewajibanya kepada perusahaan maka sudah seharusnya perusahaan tersebut memenuhi hak-hak dari pekerjanya sebagaimana yang diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Adapun hak-hak pekerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Tenaga kerja idealnya memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 6).
2) Terkait dengan pembekalan, pelatihan, dan bentuk kegiatan lain dalam rangka meningkatkan keterampilan (kompetensi) untuk menunjang bidang kerjanya, pekerja atau buruh berhak untuk memperoleh pelatihan (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 11, 18 Ayat (1), 23).
3) Tenaga kerja memiliki kebebasan untuk pindah pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 31).
4) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat karena melahirkan atau keguguran (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 82).
5) Pekerja/buruh mempunyai hak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86).
6) Pekerja/buruh berhak terhadap penghasilan yang layak (Undang-

Undang Ketenagakerjaan Pasal 88).

7) Pekerja/buruh dan keluarganya di jamin dengan jaminan sosial tenaga kerja (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 99)

8) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kerap terjadi ketika perusahaan mengalami masalah terutama dalam hal keuangan. Para pekerja di rumahkan satu persatu. Hal ini dilakukan untuk menjaga kondisi perusahaan. Akan tetapi, pemutusan hubungan kerja yang paling sulit dihindari adalah ketika perusahaan tersebut jatuh pailit berdasarkan putusan pengadilan.

9) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga, maka pada saat itu juga segala yang berhubungan dengan harta perusahaan akan menjadi tanggung jawab kurator untuk mengurus harta pailit milik perusahaan tersebut. Sehingga yang bertugas untuk membagi harta debitor pailit kepada para kreditor menjadi tanggung jawab kurator.

10) Pekerja yang di PHK karena perusahaan mengalami kepailitan. Mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Hal ini berdasarkan Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan 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 ketentuanPasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

D. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum atas buruh/pekerja tercermin berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku, serta melindungi beberapa aspek berdasarkan hak maupun kewajiban dari buruh/pekerja, perlindungan hukum merupakan hak konstitusional yang diperoleh oleh setiap warga negara dalam menjalankan kehidupannya.

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

Dalam hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terlebih dahulu harus diketahui bahwa hukum itu terbagi 2 (dua), yaitu hukum materiil dan hukum formil (acara). Hukum materiil adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur apa-apa saja yang menjadi atau merupakan hak-hak dan kewajiban seseorang. Yang merupakan hukum materiil dalam hubungan industrial adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hukum acara itu sendiri adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana cara menegakkan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban. Hukum acara juga bertujuan untuk mencegah adanya tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*), karena setiap orang yang haknya dilanggar oleh orang lain

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

UNIVERSITAS WAHID HASYIM SEMARANG

HALAMAN INI TIDAK TERSEDIA

BAB III DAN BAB IV

DAPAT DIAKSES MELALUI

UPT PERPUSTAKAAN UNWAHAS

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis yang sumbernya di peroleh dari kepustakaan, penulis menarik kesimpulan bahwasanya :

1. Hak Pekerja pada perusahaan pailit yaitu berhak atas uang pesangon satu kali, uang penghargaan mas akerje satu kali, dan uang penggantian hak, jika pekera/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu, berhak atas ganti kerugian sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh jika terdapat hak-hak pekerja tidak tertagih disebabkan menyusutnya hara pailit ternyata habis disebabkan oleh debitur, maka pekerja melalui kurator dapat mengajukan gugatan lain kepada hakim pemutus yaitu *actio pauliana* serta dapat pula menggunakan instrumen hukum pidana sebagaimana tercantum pada pasal 397 KUHP untuk menggugat debitur.

B. Saran

Walaupun telah terjadi sita umum atas seluruh harta kekayaan debitur namun Nominal dari keseluruhan harta tersebut hanya sedikit dibanding jumlah utang debitur kepada krediturnya atau sama sekali ternnyata harta *boedel* pailit sudah tidak ada lagi disebabkan oleh tindakan debitur terhadap harta *boedel* pailit maka pekerja tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana diatur dalam undang-undang kepailitan maupun ketenagakerjaan maka penulis beranggapan seharusnya ada jaminan terhadap pekerja yang di lakukan pemutusan hubungan kerja yang terlepas dari eksistensi harta *boedel* pailit, sebab pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan pailit dengan sebab-sebab lain yang menyebabkan pekerja di putus hubungan kerjanya pasti berbeda. Pekerja yang di lakukan pemutusan hubungan kerja yang alasannya bukan karena perusahaan pailit hanya akan berhadapan dan berurusan dengan pihak management pada perusahaan tempatnya bekerja. Namun beda halnya dengan pekerja yang pemutusan hubungan kerjanya disebabkan oleh perusahaan pailit, maka kepentingannya akan bersinggungan dengan kepentingan debitur lainnya dan ketakutan terbesar ketika hak-hak mereka tidak tertagih oleh ketidak mampuan dari Nominal harta pailit untuk dilakukan pembayaran kepada para kreditur, walaupun pekerja merupakan kreditur yang diistimewakan namun sama saja halnya jika harta pailit sama sekali tidak mencukupi walau hanya untuk pembayaran satu kreditur saja. Jadi maksud dari penulis adanya instrument lain untuk pemenuhan hak pekerja diluar dari harta *boedel* pailit, hal tersebut dapat berupa asuransi yang

sifatnya meng cover atau mengantisipasi adanya resiko atas pekerja yang perusahaannya pailit, maka pemerintah mengkaji variable pendukung atau sifat dari polis asuransi yang di bebankan kepada perusahaan maupun pekerja yang kedepannya melindungi resiko pekerja jika terjadi kepilitan, sehingga hak atas upah yang tidak tertagih dan hak-hak lainnya serta pesangon dapat dibayarkan dari klaim asuransi saja yang dapat pembayaran atas iurannya dibebankan dari presentase antara pemotongan upah pekerja dan tanggungan dari pihak perusahaan. Serta adanya peran aktif pemerintah melalui instansi terkait yaitu dinas ketenaga kerjaan untuk mengadvokasi keseluruhan dari proses pemenuhan hak pekerja sehingga para bekas pekerja tidak tersita lagi waktunya untuk melakukan tuntutan atas haknya, dan hanya fokus terhadap pencarian kerja dan melakukan rutinitas atas pekerjaannya yang baru jika saja telah ada.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

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

Ahmad Yani, Gunawan Widjaja. 2003. *Seri Hukum Bisnis Kepailitan*. Jakarta: PT Grafindo.

Andi Fariana. 2012. *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Gunawan Widjaja, Kartini Muljadi. 2003. *Penanggungan Utang dan Perikatan Tanggung Menanggung*. Rajawali Pers: Jakarta.

H.R. Abdussalam. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* Restu Agung: Jakarta

Jono. 2010. *Hukum Kepailitan*. Sinar Grafika: Jakarta.

M. Hadi Shubhan. 2009. *Hukum Kepailitan*: *Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*. Kencana: Jakarta

Rahayu Hartini. 2009. *Penyelesaian Sengketa Kepailitan di Indonesia: Dualisme Kewenangan Pengadilan Niaga dan Lembaga Arbi* Kencana: Jakarta

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan penundaan Pembayaran Kewajiban Pembayaran Utang

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Internet

Blog kelik pramudya

www.jojonomic.com

www.putusan.mahkamahagung.go.id