



PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT

(KAJIAN HUKUM PERBURUHAN)

Mayrusta Dwi Murti, Sugeng Hadi Purnomo
Dosen Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
(Naskah diterima: 10 Juni 2018, disetujui: 27 Juli 2018)

Abstract

The problem of workers is one important thing in running a company because the company in doing activities to get a goods or services required the existence of workers, workers themselves are assets of a company. When companies experience bankruptcy the rights of workers to a company must be clear and also the process of payment of workers' wages, especially in companies that experienced bankruptcy. How legal protection is provided by the government against workers whose company is declared bankrupt. In reviewing the problem using normative juridical methods, consisting of laws, books, and journals on employment and insolvency. The results of this research is that protection starts from the rights and obligations. Workers or laborers as the implementation of development shall be guaranteed its right, regulated its obligations and developed its usefulness.

Keywords: *legal protection, workers, bankruptcy.*

Abstrak

Persoalan pekerja adalah satu hal penting dalam menjalankan suatu perusahaan karena perusahaan dalam melakukan kegiatan untuk mendapat suatu barang atau jasa dibutuhkan adanya pekerja, pekerja sendiri merupakan aset dari suatu perusahaan. Ketika perusahaan mengalami pailit kedudukan hak pekerja pada suatu perusahaan haruslah jelas dan juga proses pembayaran upah pekerja terutama dalam perusahaan yang mengalami kepailitan. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah terhadap pekerja yang perusahaannya dinyatakan pailit. Dalam mengkaji permasalahan tersebut menggunakan metode yuridis normatif, terdiri dari perundang-undangan, buku, dan jurnal hukum tentang ketenagakerjaan dan kepailitan. Hasil penelitian ini yaitu perlindungan tersebut dimulai dari adanya hak dan kewajiban. Pekerja atau buruh sebagai pelaksanaan pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Kata kunci: perlindungan hukum, pekerja, pailit.

I. PENDAHULUAN

Persoalan ketenagakerjaan adalah salah satu hal penting dalam menjalankan perusahaan dan banyak menimbulkan masalah baik terhadap perusahaan itu sendiri (intern) maupun bagi pembangunan (ekstern), terutama sejak berakhirnya orde baru di mana hak-hak buruh atau tenaga kerja untuk mengemukakan pendapat makin dihormati. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan sanksi poenale. Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Selain perbudakan juga dikenal dengan istilah perhambaan dan perluruan. Perhambaan terjadi bila seorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan.

Gambaran di atas menunjukkan bahwa riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berke-mampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada saat itu. Para budak/pekerja tidak diberikan hak apapun, yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk menaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau objek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.

Secara normatif, meninjau kembali beberapa ketentuan perundang-undangan perburuhan/ketenagakerjaan nasional yang saat ini masih berlaku yang kurang memberikan perlindungan bagi pekerja khususnya berkaitan dengan penyelesaian perselisihan perburuhan/ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan perburuhan melalui institusi Panitia Penyelesaian Perelisihan Perburuhan (P4) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang PHK jo. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan belum tentu dapat memberikan perlindungan bagi buruh/pekerja.

Salah satu faktor yang menjadi penyebab kurang kondusifnya hubungan

antara pekerja dan pengusaha adalah karena terdapat ketidak seimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah lapangan pekerjaan, sehingga dengan sendirinya akan terjadi suatu kondisi yang menempatkan tenaga kerja pada posisi yang kurang menguntungkan, karena mereka mengalami kesulitan untuk mendapatkan kesempatan kerja, sedangkan sebaliknya para pengusaha tidak akan mengalami kesulitan untuk mencari tenaga kerja yang sesuai dengan harapannya. Situasi tersebut memberi peluang yang dapat dimanfaatkan oleh pihak pengusaha untuk melakukan eksploitasi tanpa memperhatikan hak-hak pekerja. Terkadang perlakuan yang tidak terpuji dari pengusaha itu, tidak jarang mengakibatkan keadaan yang tidak sehat bagi perusahaan, misalnya sering terjadi unjuk rasa dari pekerja yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian karena terhambatnya proses produksi, bahkan sering kita mendengar melalui media massa bahwa pekerja melakukan pemogokan karena tidak dipenuhinya tuntutan mereka. Oleh sebab itu penggunaan tenaga kerja oleh pengusaha jangan dijadikan alasan atau dasar untuk mengeksploitasi tenaga mereka, karena bagaimanapun juga pekerja harus dihormati sebagai manusia yang mempunyai harkat dan

martabat serta mempunyai hak dan kewajiban.

Tujuan yang ingin dicapai dalam hubungan industrial, adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur dengan cara menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha yang dilandasi dengan prinsip kemitraan dan keseimbangan, berasaskan kekeluargaan dan gotongroyong serta musyawarah untuk mencapai mufakat. Munculnya berbagai persoalan antara pengusaha dan pekerja bersumber pada kurang-kurangnya pema-haman terhadap asas hubungan industrial yang dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila. Sedangkan banyak perusahaan yang membayar tenaga kerjanya tidak sesuai dengan tunggakan gaji. Pelanggaran yang dilakukan pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah. Dan dapat menyebabkan timbulnya suatu konflik yaitu tenaga kerja dapat melakukan mogok kerja. Mogok kerja itu sendiri dilakukan pekerja/buruh untuk melakukan keterlambatan perkerjaan dengan membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti. Untuk pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah tetap berhak mendapat upah. Sedangkan

terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja tidak memperoleh upah.

Berdasarkan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan 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. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanandari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Maka sebelum perusahaan menerima tenaga kerja diadakan penyeleksian tenaga kerja dan juga pengelolaan tenaga kerja perusahaan agar memperoleh tenaga kerja yang memiliki potensi dan kemampuan yang tinggi. Selain itu bila perusahaan tidak selektif dalam memilih tenaga kerja maka perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang tidak berkompetitif dan perusahaan akan kalah dan

mengalami kepailitan. Kemudian kepailitan itu sendiri berasal dari kata dasar "pailit". Pailit adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peristiwa keadaan berhenti membayar utang-utang debitur yang telah jatuh tempo. Debitur yang mempunyai dua orang atau lebih kreditur dan tidak mampu membayar satu atau lebih utangnya yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Seorang debitur hanya dapat dikatakan pailit apabila telah diputuskan oleh pengadilan niaga.

Proses kepailitan dimulai dengan adanya suatu permohonan pailit terhadap debitur yang memenuhi syarat, sesuai Pasal 2 ayat 1 Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya disebut UUK dan PKPU) yang menyatakan bahwa "Debitur yang mempunyai dua atau lebih reditur dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih dari kreditnya." Akibat hukum lain adalah bisa sudah ada putusan pernyataan pailit, maka akan berakibat bahwa segala pelaksanaan pengadilan terhadap setiap bagian dari

kekayaan debitur yang telah dimulai sebelum kepailitan, harus dihentikan seketika dan sejak itu tidak ada suatu putusan yang dapat dilaksanakan termasuk atau juga dengan menyandera debitur. Bahkan penyitaan yang telah dilakukan menjadi hapus dan jika diperlukan hakim pengawas harus memerintahkan pencoretannya dan debitur yang sedang dalam penahanan harus dilepaskan seketika setelah putusan pernyataan pailit diucapkan (Pasal 31 UUK dan PKPU). Adanya hak retensi yang diatur dalam Pasal 61 UUK dan PKPU yaitu hak kreditur untuk menahan barang-barang kepunyaan debitur hingga bayarnya suatu utang tidak kehilangan hak untuk menahan barang dengan diucapkannya pernyataan pailit. Kemudian Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (1) bahwa yang dimaksud kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang adalah sita umum atas semua kekayaan Debitur Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator dibawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Di dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang, diakui bahwa peraturan

tentang kepailitan dan penundaan pembayaran utang adalah salah satu produk hukum yang diperlukan dalam menunjang pembangunan perekonomian nasional. Peraturan kepailitan dan penundaan pembayaran yang diperlukan menurut kebutuhan dunia usaha masa kini adalah peraturan yang mendukung penyelesaian utang-piutang secara adil, cepat, terbuka, dan efektif. Ketentuan Kepailitan merupakan aturan yang mempunyai tujuan untuk melakukan pembagian harta debitur kepada para krediturnya dengan melakukan sita umum terhadap seluruh harta debitur yang selanjutnya dibagikan kepada kreditur sesuai dengan hak proporsinya. Untuk pembagian harta debitur dapat dibagikan kepada kreditur sesuai dengan urutannya, yaitu kreditur separatis, kreditur preferen, kreditur konkuren. Ketika perusahaan diputus pailit, peristiwa yang terjadi adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ketika tenaga kerja di PHK mereka berhak memperoleh uang pesangon baik karena alasan pailit maupun alasan lainnya, uang pesangon dihitung secara normatif, berpedoman pada masa kerja, upah pokok, dan tunjangan tetap.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan akan tergantung pada apa yang akan menjadi

pertanyaan atau perumusan masalah dari suatu penelitian. Penelitian hukum normatif adalah metode atau cara yang dipergunakan dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka. Dalam penelitian hukum normatif, dapat digunakan beberapa pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh. Perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Bila kita berbicara masalah perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja, maka hal ini merupakan masalah yang sangat kompleks karena akan berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan jamsostek. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 telah mengatur semua di dalam pasal-pasal nya.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3(tiga) macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan dan anak sebagai berikut:

Berdasarkan pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang perlindungan pekerja/buruh perempuan, meliputi :

- a. Pekerjaan wanita/perempuan di malam hari diatur dalam Pasal 76 yaitu sebagai berikut :
 - 1) Pekerjaan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter ber-bahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
 - 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
 - 4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.
- b. Tidak mempekerjakan tenaga kerja melebihi ketentuan Pasal 77 ayat (2) yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empatpuluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- c. Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari tenaga kerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu, dan karena itu pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).
- d. Tenaga kerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:
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 seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
 3. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah tenaga kerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
 4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila tenaga kerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi

istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.

- e. Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuai dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :
1. Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1))
 2. Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (1))
 3. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (2))
 4. Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83)
 5. Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

Perlindungan anak diatur dalam pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 68

menjelaskan tentang perlindungan anak, yaitu :

- a. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68), yaitu setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 nomor 26).
- b. Ketentuan tersebut dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dari kesehatan fisik, mental dan sosial (Pasal 69 ayat(1)).
- c. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - Ijin tertulis dari orang tua/wali.
 - Perjanjian kerja antara orang tua dan pengusaha.
 - Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam.
 - Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.
 - Keselamatan dan kesehatan kerja.
 - Adanya hubungan kerja yang jelas.
 - Menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku.
- d. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72).

- e. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73).
- f. Siapapun dilarang mempekerjakan anak pada pekerjaan yang buruk, tercantum dalam Pasal 74 ayat (1). Yang dimaksud pekerjaan terburuk seperti dalam Pasal 74 ayat (2), yaitu:
1. Segala pekerjaan dalam bentuk pembudakan atau sejenisnya.
 2. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya.
 3. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, perjudian.
 4. Segala pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Ketentuan tentang keselamatan kerja diatur dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Keselamatan kerja yang dimaksud adalah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang

berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. (Pasal 2 ayat (1)).

3.2 Perlindungan Hukum Tenaga kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

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. 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. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tujuan 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 kewajibannya kepada perusahaan maka sudah seharusnya 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:

3.3 Tenaga kerja idealnya memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 6).

3.4 Terkait dengan pembekalan, pelatihan, dan bentuk kegiatan lain dalam rangka meningkatkan keterampilan (kompetensi) untuk menunjang bidang kerjanya,

pekerja/buruh berhak untuk memperoleh pelatihan (Pasal 11, 18 Ayat (1), 23).

3.5 Tenaga kerja juga memiliki kebebasan untuk pindah pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya (Pasal 31).

3.6 Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat karena melahirkan atau keguguran (*miscarried*) (Pasal 82).

3.7 Pekerja/buruh mempunyai hak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 86).

3.8 Pekerja/buruh berhak terhadap penghasilan yang layak (Pasal 88).

3.9 Pekerja/buruh dan keluarganya dijamin dengan jaminan sosial tenaga kerja (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 perusahaan itu masih berjalan sebagaimana 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 (PHK) secara sepihak kerap terjadi 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. 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”.

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga, 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.

Pada dasarnya, hak karyawan atas pembayaran upah saat perusahaan dipailitkan telah dilindungi oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa dalam

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

Namun, Pasal 1134 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUHPer”) mengatakan gadai dan hipotik tempatnya lebih tinggi dari pada kreditor lainnya kecuali dinyatakan sebaliknya oleh undang-undang. Apabila mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sesungguhnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan posisi pembayaran upah karyawan untuk didahulukan pembayarannya dari pada kreditor lainnya.

Akan tetapi, dalam praktiknya apa yang terjadi ternyata berbeda dari ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas. Jika ada kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hak agunan maupun hipotik, maka merekalah yang mendapat prioritas. Prioritas kepada kreditor jenis ini didasarkan pada ketentuan Pasal 138 UU 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang berbunyi:

“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.”

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 :

- 1) Pada pengertian 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 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 lainnya dengan memberikan tanda terima (Pasal 98).

Secara rinci tugas Kurator sebagai berikut:

- 1) Membuat daftar harta pailit debitur (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 catatan terhadap setiap piutang apakah menurut pendapat Kurator piutang yang bersangkutan diistimewakan atau dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaanlainnya, atau hak untuk menahan bendabagi 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).

3. Perbedaan Sistem Pemberian Upah karena PHK biasa dengan PHK karena pailit

Mengenai pemberian upah pekerja/buruh yang terkena PHK biasa diatur dalam pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang

penggantian hak yang seharusnya diterima.

- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhisyarat;
 - hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hak-hak pekerja/buruh yaitu perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa

perusahaan harus berbadan hukum. Pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja, maka hal ini merupakan masalah yang sangat kompleks karena akan berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan jamsostek. Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan dan perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

DAFTAR PUSTAKA

Fariana, Andi. 2012. *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum*. Mitra Wacana Media.

Hartini, Rahayu. 2012. *Hukum Kepailitan*, Malang, Universitas Muhammadiyah Malang.

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

Kartasapoetra G, dkk. 1986. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Bina Aksara.

Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenaga kerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti.

Marzuki, Peter, Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Prenadamedia.

Nasution, Bahder Johan. 2004. *Hukum Ketenaga kerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*. Mandar Maju.

Sidabalok, Janus. 2012. *Hukum Perusahaan Analisis Terhadap Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional Di Indonesia*. Nuansa Aulia.

Simatupang, Richard Buton. 2007. *Aspek Hukum Dalam Bisnis*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Soekanto, Soerjono. 2009. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Widjaja, Gunawan. 2003. *Penanggungan Utang dan Perikatan Tanggung Menanggung*. Jakarta.

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 3 Nomor 3 Edisi Agustus 2018 (199-214)