

**PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK-HAK PEKERJA PADA
PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT MENURUT UU NO.
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menempuh ujian
Sarjana Hukum**

Oleh

AHMAD SYAWALUDDIN

NIM : 50 2011 337

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM**

2015

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK-HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN



Nama : Ahmad Syawaluddin

NIM : 50 2011 337

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Pembimbing:

Nur Husni Emilson, SH.,SpN.,MH ()

Palembang, September 2015

Tim Penguji:

Ketua : Muhammad Yahya Selma, SH., MH ()

Anggota : 1. Khalisah Hayatuddin, SH., M.Hum ()

2. H. Saifullah Basri, SH., MH ()

DISAHKAN OLEH

DEKAN FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Dr. Hj. Sri Suatmiati, SH., M.Hum
NBM/NIDN : 791348/0006046009

Judul Skripsi : PELINDUNGAN HUKUM DAN HAK-HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

Penulis

Pembimbing

Ahmad Syawaluddin

Nur Husni Emilson, SH.,SpN.,MH

ABSTRAK

Adapun yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit ?
2. Apa saja hak-hak yang diperoleh oleh pekerja dalam perusahaan yang dinyatakan pailit menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum *normatif* yaitu penelitian yang menggambarkan dan menguraikan secara sistematis semua permasalahan, didasarkan pada data yang ada, untuk mendapatkan data tersebut dilakukan melalui Penelitian Kepustakaan (*library research*) dalam upaya memperoleh data primer dan sekunder dengan cara berupa mengkaji literatur, perundang-undangan, dan bahan hukum lainnya yang relevan dengan materi pembahasan. Analisis data dilakukan secara *kualitatif* yang dipergunakan untuk mengkaji aspek-aspek *normatif* melalui metode yang bersifat *deskriptif* analitis yaitu menguraikan gambaran dari data yang diperoleh dan menghubungkannya satu dengan lain untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang bersifat umum.

Berdasarkan penelusuran lebih lanjut, terutama yang bersangkutan paut dengan permasalahan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit antara lain dalam hal pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya karena pekerja/buruh mempunyai hak istimewa yang mana digolongkan sebagai kreditur preferen, ini diatur dalam Pasal 95 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berpedoman dengan Pasal 1134 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
2. Ada 2 hal yang terdapat dalam pemenuhan hak-hak pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit, yaitu :
 - 1). Dalam hal pekerja mengundurkan diri baik status perusahaan sedang dinyatakan pailit, maka tidak perlu meminta penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan serta pekerja/buruh tidak mendapatkan uang pesangon melainkan hanya uang penggantian hak dan uang pisah (Pasal 162 Ayat (1) jo. Pasal 156 Ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
 - 2). Sedangkan jika pekerja/buruh di PHK dengan alasan perusahaan pailit, maka disamping perlu penetapan dari lembaga yang berwenang juga pekerja/ buruh memperoleh uang pesangon, uang penghargaan, dan hak-hak lainnya (Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT, karena berkat rahmat-Nya serta hidayahnya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga serta para sahabat beliau dan pengikut-pengikutnya yang selalu setia dan istiqomah sampai akhir zaman.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna menempuh ujian Sarjan Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, sehubungan dengan tujuan tersebut, maka penulis membuat skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK-HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan disana-sini. Untuk itu saran dan kritik sangat penulis harapkan demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan khususnya kepada :

1. Bapak Dr. H.M. Idris, SE.,M.Si., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Hj. Sri Suatmiati, SH., M.Hum., Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak/Ibu Pembantu Dekan I,II,III,dan IV Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Rosmawati, SH., MH., Selaku Ketua Bagian Dasar-dasar Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Hj. Yuliar Komariah, SH., MH., Selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH., Selaku Pembimbing Skripsi.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Ibundaku tercinta dan Seluruh Saudaraku dan Saudara Sepupuku serta keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Sahabat-sahabatku KKN Posko 321 .
10. Serta seluruh teman-teman penulis angkatan 2011 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UNTUK UJIAN KOMPREHENSIF....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	8
C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian	8
D. Metode Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Ketenagakerjaan/ Perburuhan	13
B. Hak Pekerja	17
C. Pengertian Kepailitan	26
D. Akibat Hukum Pernyataan Pailit bagi Debitur	32

BAB III PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Perusahaan yang dinyatakan Pailit 34

B. Hak-hak Pekerja terhadap Perusahaan yang dinyatakan Pailit Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 44

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 49

B. Saran 50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 sebagaimana mendapatkan penguatan dalam pasal 27 dan pasal 28 yang intinya bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Ketenagakerjaan menjadi suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari proses pembangunan nasional, karena tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dari pembangunan nasional.

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling menguntungkan, dalam pelaksanaannya tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sebagai mana diamanatkan dalam pasal 4 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

”Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia sehingga tenaga kerja dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional.”

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan pembangunan nasional dan daerah.

”Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan diseluruh wilayah negara kesatuan RI sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.”

3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

”Pembangunan tenaga kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja serta dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunai usaha.”

4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga

“Masyarakat Indonesia sebagian besar adalah merupakan tenaga kerja dan keluarganya karena itu kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya mempunyai andil yang besar dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

Sebagai pelaku pembangunan nasional tenaga kerja rela mengucurkan keringat habis-habisan dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dasar minimal, tetapi faktanya sejak dulu hingga sekarang hal itu belum pernah dicapai secara memadai, kebutuhan dasar minimal adalah :

- 1) Kebutuhan dasar untuk hidup, meliputi pangan, sandang, papan, air, udara, bahan bakar, dan lain-lain.
- 2) Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas atau produktifitas individu, meliputi pendidikan, pelayanan kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan sosial, kebebasan berpendapat, tersedianya pasar dan lain-lain.
- 3) Kebutuhan untuk meningkatkan akses (peluang memperoleh sesuatu) terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi, meliputi tanah air, vegetasi, modal (termasuk teknologi), peluang bekerja dan berpenghasilan yang layak.
- 4) Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dan kebebasan untuk membuat keputusan, meliputi penghargaan atas HAM, partisipasi dalam politik, keamanan sosial, pertahanan sosial, peraturan yang adil bagi semua lapisan masyarakat.

Masalah ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUTK) dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) akan tetapi, kemudian UU PPHI ditangguhkan keberlakuannya oleh Perpu No. 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan mulai berlakunya UU PPHI selama 1 tahun.¹

Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam proses produksi maupun pembangunan nasional, bukan hanya sekedar alat reproduksi yang

¹) Jono, *Hukum Kepailitan*, Sinar Grafika, Cetakan III, Jakarta, 2013, hlm. 116.

semua kewajiban utang perusahaannya.

Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya. Adanya kesulitan ini, perusahaan dalam rangka operasionalnya untuk pengeluaran pembayaran kewajiban gaji kepada pekerja pastinya akan mengalami masalah juga dan cenderung tidak bisa membayar kewajiban tersebut.

Tercantum jelas pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menentukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Putusan 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 biaya listrik, telepon, biaya gaji, pajak, dan biaya lainnya. Kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut dengan Undang-undang Ketenagakerjaan

Hak-hak normatif bagi tenaga kerja selayaknya diberikan oleh pengusaha sehingga tidak menimbulkan permasalahan dan demi menjaga harmonisasi yang baik dalam hubungan industrial, jika para tenaga kerja juga telah menunaikan kewajibannya, hal ini sangat diperlukan agar

perusahaan tetap survive dan berkembang juga diperlukannya keterbukaan antara pengusaha dan tenaga kerja agar tidak terjadi kesewang-sewenangan oleh pengusaha.

Dalam menjalankan perusahaan, tidak selamanya perusahaan tersebut mengalami pertumbuhan yang stabil. Sebuah perusahaan bisa saja mengalami kebangkrutan atau kepailitan. Jadi dapat dikatakan bahwa kehidupan suatu perusahaan dapat dalam keadaan kondisi untung, dimana perusahaan terus berkembang, atau dalam keadaan rugi, dimana garis hidup perusahaan menurun seperti grafik.²

Produk manufakturing dan atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja rendah tentu perusahaan akan merugi dan kesulitan untuk dapat memberikan kesejahteraan yang layak atau hak-hak normatif kepada para tenaga kerja, jika kondisi seperti ini terjadi terus menerus lambat laun perusahaan akan runtuh dan dinyatakan pailit, sehingga dapat menimbulkan dampak yang sangat besar bagi banyak pihak yang berkepentingan khususnya para tenaga kerja.

Hak-hak normatif pekerja itu sendiri merupakan salah satu hak asasi manusia, karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak seperti diatur dalam Undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945. Pasal 27 ayat 2 undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945 menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak

²⁾ Victor M. Situmorang dan Hendri Soekarso, *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994, Hal. 1.

asasi manusia ini merupakan hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun.

Jadi seharusnya perusahaan terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja dari pada pemenuhan kreditur-kreditur lainnya. Maka hak-hak normatif pekerja tersebut menjadi utang yang didahulukan pembayaran dan pemenuhannya oleh perusahaan yang telah dinyatakan pailit. Namun disisi lain ada hak – hak kreditur lain yang harus di Hal inilah yang menimbulkan permasalahan yang kompleks dalam hubungan Industrial.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk memilih masalah pokok tentang sejauhmana pekerja/ buruh dapat mendapat perlindungan hukum serta hak-hak yang dapat di peroleh dari perusahaan yang dinyatakan pailit bentuk penulisan skripsi yang berjudul :

PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK-HAK PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit ?
2. Apa saja hak-hak yang diperoleh pekerja dalam perusahaan yang dinyatakan pailit menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Ruang Lingkup dan Tujuan

Ruang lingkup penelitian terutama dititikberatkan pada perlindungan hukum dan hak-hak pekerja terhadap perusahaan yang dinyatakan pailit menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tanpa menutup kemungkinan menyinggung pula hal-hal lain yang ada kaitannya.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hal-hal yang bersangkutan paut dengan :

1. Perlindungan hukum pekerja terhadap perusahaan yang dinyatakan pailit menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Hak-hak yang diperoleh pekerja dalam perusahaan yang dinyatakan pailit Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Selanjutnya, secara teoritis memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan perkembangan ilmu hukum, khususnya mengenai aspek tentang hak ketenagakerjaan dan hukum kepailitan. Dan secara praktis memberikan masukan kepada semua pihak khususnya kepada pihak yang berwenang dalam pembentukan suatu peraturan perundang-undangan.

D. Metode Penelitian

Selaras dengan tujuan untuk menelusuri prinsip hukum dan sistematika hukum terutama yang bersangkutan paut dengan masalah perlindungan hukum dan hak-hak pekerja/buruh terhadap perusahaan yang dinyatakan pailit menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka :

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian hukum *Normatif* yaitu penelitian yang menggambarkan dan menguraikan secara sistematis semua permasalahan, sehingga tidak bermaksud menguji hipotesa.

Adapun jenis data yang digunakan adalah :

a. Bahan hukum Primer dalam bentuk :

- KUH Perdata
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

b. Bahan hukum Sekunder berupa :

- Buku-buku
- Pengumpulan Data-data dan
- pendapat para ahli

c. Bahan hukum tersier

yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus bahasa, ensiklopedia, dan lain sebagainya.

2. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Teknik kajian kepustakaan, yaitu usaha memperoleh data-data dalam menyusun kerangka teoritis dan konsepsional dengan cara mengkaji bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

3. Analisis data

Analisis data dilakukan secara *kualitatif* yang dipergunakan untuk mengkaji aspek-aspek *normatif* melalui metode yang bersifat *deskriptif* analitis yaitu menguraikan gambaran dari data yang diperoleh dan menghubungkannya satu dengan lain untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang bersifat umum.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan Skripsi ini secara keseluruhan tersusun dalam 4 (empat) bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Berisi mengenai latar belakang, permasalahan, ruang lingkup dan tujuan penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Memaparkan tinjauan pustaka yang mengkaji mengenai pengertian pekerja/buruh, hak pekerja/buruh terhadap perusahaan yang pailit, pengertian kepailitan, hak dan kewajiban perusahaan yang dinyatakan pailit menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab III : Pembahasan

Bab ini merupakan pembahasan tentang bagaimana perlindungan hukum pekerja terhadap perusahaan yang pailit dan apa saja hak-hak diperoleh pekerja dalam perusahaan yang dinyatakan pailit menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab IV : Penutup

Berisi tentang penutup setelah melihat dan memaparkan berbagai teori-teori dan hasil penelitian. Didalamnya meliputi kesimpulan dari seluruh hasil penelitian dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Ketenagakerjaan/Perburuhan

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, karena istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan sejak zaman penjajahan Belanda. Dalam peraturan yang sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyebutkan tenaga kerja menggunakan istilah buruh. Hal ini dipertegas dengan pengertian mengenai buruh pada zaman Belanda yaitu : Buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Orang-orang yang melakukan pekerjaan ini disebut "*Blue Collar*" sedangkan yang melakukan

pekerjaan di kantor pemerintahan maupun swasta disebut sebagai karyawan/ pegawai "*White Collar*".³⁾

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang tenaga kerja, bahwa tenaga kerja adalah "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat". Namun undang-undang ini sudah tidak digunakan lagi setelah adanya undang-undang yang baru yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja, Menurut Pasal 1 angka 2 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

³⁾ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal. 43.

Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.⁴

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.⁵

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya yaitu bahwa tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain dan mengurus rumah tangga.

Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/ buruh yang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁶

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.

⁴) Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hal. 3.

⁵) Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hal. 1.

⁶) Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hal. 12-13.

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 pekerjaannya sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun hak-hak pekerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Tenaga kerja idealnya memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan).
- 2) 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 Undang-undang Ketenagakerjaan).
- 3) Tenaga kerja juga memiliki kebebasan untuk pindah pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya (Pasal 31 Undang-undang Ketenagakerjaan).
- 4) Pekerja/ buruh perempuan berhak memperoleh istirahat karena melahirkan atau keguguran (*miscarried*) (Pasal 82 Undang-undang Ketenagakerjaan).
- 5) Pekerja/buruh mempunyai hak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Pasal 86 undang-undang Ketenagakerjaan).
- 6) Pekerja/buruh berhak terhadap penghasilan yang layak (Pasal 88 Undang-undang Ketenagakerjaan).
- 7) Pekerja/buruh dan keluarganya dijamin dengan jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 Undang-undang Ketenagakerjaan).

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.

B. Hak Pekerja

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. 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.

Hak asasi lahir setahap demi setahap melalui periode-periode tertentu didalam sejarah perkembangan masyarakat. Sebagai suatu konsep moral, hak asasi dibangun dan dikembangkan berdasarkan pengalaman kemasyarakatan manusia itu sendiri. Pengalaman dari kelompok-kelompok sosial di dalam masyarakat bernegara itulah yang mewarnai konsep hak asasi.⁷

Pada hakekatnya hak-hak normatif pekerja/buruh antara lain :

- Hak atas upah
- Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja
- Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi
- Hak untuk mogok kerja

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

⁷⁾ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hal. 17

keberadaannya dalam undang-undang 1945 merupakan hak konstitusional. Itu berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang legislatif *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.

1. Upah

Salah satu hak-hak pekerja/buruh yang secara normatif diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh untuk memperoleh upah dan uang pesangon. Menurut pasal 1 ayat 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Menurut pasal 90 ayat 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003, Dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Menurut pasal 91 ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, apabila

Upah Pokok adalah upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan dan besarnya berdasarkan kesepakatan.

b). Tunjangan Tetap

tunjangan tetap adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini diberikan dengan tidak dipengaruhi oleh Tunjangan lainnya.

c). Tunjangan tidak tetap

tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini hanya diberikan bila pekerja masuk kerja.

2. Waktu Istirahat dan Cuti

Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental, dan sosial pekerja/buruh. Pekerja/buruh sebagaimana manusia pada umumnya disamping sebagai pekerja/buruh pada perusahaan, tetapi di dalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat dan cuti inilah, mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya. Waktu istirahat dan cuti diatur dalam perundang-undangan sebagai berikut :

- 1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pasal 79 sampai dengan pasal 84 dan cuti tahunan yang berkaitan dengan PHK, yaitu pasal 156 ayat 4.
- 2) Kepmenakertrans No. KEP-51/Men/IV/2004 tentang istirahat panjang pada perusahaan tertentu.
- 3) Kepmenakertrans No. KEP-234/MEN/2003 tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu.

Jenis istirahat dan cuti terbagi atas beberapa jenis, yaitu :

- a) Istirahat antara jam kerja

Setelah pekerja/buruh bekerja secara terus menerus selama empat jam diberikan istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam, waktu istirahat ini bukan merupakan jam kerja. Diberikan waktu istirahat ini karena tubuh manusia tidak dapat dipaksakan bekerja secara terus menerus selama empat jam.

- b) Istirahat mingguan

Diberikan kepada pekerja/buruh selama dua hari bagi yang bekerja lima hari dalam seminggu dan satu hari bagi yang bekerja enam hari dalam seminggu.

- c) cuti tahunan

Diberikan kepada pekerja/buruh selama 12 hari kerja setelah yang bersangkutan telah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.

- d) 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 istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pasal 82 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 82 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pekerja/ Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Meskipun pasal 80 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan kewajiban pengusaha untuk memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya secara tegas sebagai waktu istirahat, namun pasal 84 UU Ketenagakerjaan mengategorikannya sebagai waktu istirahat.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu diperlukan bagi seluruh pekerja yang bekerja di segala tempat kerja, baik di darat, didalam tanah, dipermukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum republik Indonesia. Jadi pada dasarnya, setiap pekerja di Indonesia berhak atas jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai pencegahan (*preventif*) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Namun patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami pentingnya K3 dan bagaimana mengimplementasikannya dalam lingkungan perusahaan.

Adapun sumber hukum pencrapan K3 adalah sebagai berikut :

- 1) Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- 2) Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja.
- 3) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 1998 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1989 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 4) Kepres No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang timbul karena Hubungan Kerja.
- 5) Pemenaker No. Per-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Semua produk perundang-undangan pada dasarnya mengatur tentang kewajiban dan hak tenaga kerja dalam bekerja meliputi :

- 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pengawas dan/atau ahli keselamatan kerja;
- 2) Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- 3) Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- 4) Meminta pada pengurus agar melaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; dan
- 5) Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja, serta alat-alat perlindungan diri

yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Selanjutnya sebagai perwujudan program K3 yang ditujukan sebagai program perlindungan khusus bagi tenaga kerja, maka dibuatlah Jamsostek, yaitu suatu program perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dari pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

C. Pengertian Kepailitan

Kata “pailit” berasal dari bahasa Prancis “*failite*” yang berarti kemacetan pembayaran. Orang yang berhenti membayar utangnya di dalam bahasa Prancis disebut *lefailli*. Sedangkan dalam bahasa Inggris kata “pailit” dikenal istilah “*to fail*”, dan di dalam bahasa Latin dipergunakan istilah “*fallire*”.

Pailit di dalam Khasanah ilmu pengetahuan hukum diartikan sebagai keadaan debitur (yang berutang) yang berhenti membayar utang-utangnya. Hal ini tercermin di dalam pasal 1 angka (1) Peraturan Kepailitan (PK), yang menentukan “Pengutang yang ada dalam keadaan berhenti membayar, baik atas pelaporan sendiri maupun atas permohonan seorang penagih atau lebih, dengan putusan hakim dinyatakan dalam keadaan pailit.”⁹⁾

⁹⁾ Zainal Asikin, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 1999, Hal. 25.

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. Berhubungan dengan 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 “*insolveable*”. Di negara-negara yang berbahasa Inggris untuk pengertian pailit dan kepailitan dipergunakan istilah “*bankrupt*” dan “*bankruptcy*”.

Dari sudut sejarah hukum, undang-undang kepailitan pada mulanya bertujuan untuk melindungi para kreditor dengan memberikan jalan yang jelas dan pasti untuk menyelesaikan utang yang tidak dapat dibayar.¹⁰ Dalam perkembangannya kemudian, Undang-undang Kepailitan juga bertujuan untuk melindungi debitur dengan memberikan cara untuk

¹⁰) Rudhy A. Lontoh, *Penyelesaian Utang Piutang melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Alumni, Bandung, 2001, Hal. 181.

menyelesaikan utangnya tanpa membayar secara penuh, sehingga usahanya dapat bangkit kembali tanpa beban utang.¹¹

Kepailitan merupakan suatu proses dimana seorang debitor yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh pengadilan, dalam hal ini pengadilan niaga, dikarenakan debitor tersebut tidak dapat membayar utangnya. Harta kdebitor kemudian dapat dibagikan kepada para kreditor sesuai dengan peraturan pemerintah.

Menurut tata bahasa Indonesia, Kepailitan berarti segala hal yang berhubungan dengan pailit.¹² Menurut Pasal 1 Angka (1) UU Kepailitan dan PKPU, 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.

Sedangkan definisi dari para sarjana yaitu kepailitan adalah suatu sitaan dan eksekusi atas seluruh kekayaan si debitor (orang yang berutang) untuk kepentingan semua kreditur-krediturnya (orang-orang yang berpiutang) bersama-sama, yang pada waktu debitor dinyatakan pailit mempunyai piutang dan untuk jumlah utang yang masing-masing kreditur miliki saat itu.¹³

Dalam *Black's Law Dictionary* pailit atau "*Bankrupt*" adalah:

¹¹) Imran Nating, *Kepailitan di Indonesia (Pengantar)*, <http://www.solusihukum.com/>, diakses pada tanggal 2 April 2015.

¹²) Gunawan Widjaja, *Tanggung Jawab Direksi atas Kepailitan Perseroan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, Hal. 83.

¹³) Kartono, *Kepailitan dan Pengunduran Pembayaran*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1973, Hal. 7.

“the state or condition of a person (individual, partnership, corporation, municipality) who is unable to pay its debt as they are, or become due”. The term includes a person against whom an involuntary petition has been filed, or who has filed a voluntary petition, or who has been adjudged a bankrupt”.

Dari pengertian yang diberikan dalam *Black’s Law Dictionary* tersebut, dapat kita lihat bahwa pengertian pailit dihubungkan dengan “Ketidakmampuan untuk membayar” dari seorang debitur atas utang-utangnya yang telah jatuh tempo. Ketidakmampuan tersebut harus disertai dengan suatu tindakan nyata untuk mengajukan, baik yang dilakukan secara sukarela oleh debitur sendiri, maupun atas permintaan pihak ketiga (diluar debitur), suatu permohonan pernyataan pailit ke Pengadilan. Beranjak dari sini maka esensi kepailitan secara singkat merupakan putusan pengadilan yang mengakibatkan sita umum atas seluruh kekayaan debitor pailit baik yang telah ada maupun yang akan ada dikemudian hari.

Adapun syarat –syarat untuk dinyatakan Pailit menurut Pasal 2 ayat (1) Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 menyebutkan syarat kepailitan adalah sebagai berikut :

- a) Syarat paling sedikit harus ada 2 (dua) kreditur

Menurut Pasal 2 ayat (1) Undang-undang Kepailitan, salah satu syarat yang harus dipenuhi ialah debitur harus mempunyai dua kreditur atau lebih. Undang-undang ini hanya memungkinkan seorang debitur dinyatakan pailit apabila debitur memiliki paling

sedikit dua kreditur. Syarat mengenai adanya minimal dua kreditur dikenal sebagai *concursum creditorium*.¹⁴

b) Adanya Utang

Pasal 1 angka 6 Undang-undang Kepailitan telah dirumuskan mengenai utang, yaitu :

“kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul kemudian hari atau kontijen, yang timbul karena perjanjian dari undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh debitur dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada kreditur untuk mendapat pemenuhannya dari harta kekayaan debitur”.

Para pihak yang mengajukan permohonan pailit harus dapat membuktikan bahwa debitur mempunyai utang kepadanya. Para pihak yang dimaksud ialah (penasihat hukum) dari kreditur, (penasihat hukum) dari debitur, dan Majelis Hakim yang memeriksa permohonan itu, baik Majelis Hakim pengadilan niaga, Majelis Hakim kasasi, maupun Majelis Hakim peninjauan kembali.¹⁵

Menurut Volmar dan Zeylemaker, bahwa hakimlah yang harus menentukan ada atau tidak adanya keadaan berhenti membayar utang, ketika mereka tidak menjelaskan lebih lanjut ukuran apa yang dipakai oleh hakim untuk menentukan kapan debitur berada dalam keadaan berhenti membayar, dan oleh karena itu dapat dijatuhkan putusan pailit.¹⁶

c) Utang telah jatuh waktu dan dapat ditagih

Utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih telah dirumuskan dalam penjelasan Pasal 2 ayat (1) yaitu kewajiban untuk membayar utang

¹⁴) Sutan Remy Sjahdeny, *Hukum Kepailitan*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2002, Hal.

¹⁵) *Ibid*, Hal. 68.

¹⁶) Victor M. Situmorang dan Hendri Soekarso, *OP.Cit*, Hal. 39.

yang telah jatuh waktu, baik karena telah diperjanjikan, karena telah diperjanjikan, karena percepatan waktu penagihannya sebagaimana diperjanjikan, karena pengenaan sanksi atau denda oleh instansi yang berwenang, maupun karena putusan pengadilan, arbiter, atau majelis arbitrase. Syarat bahwa utang harus telah jatuh waktu dan dapat ditagih menunjukkan bahwa kreditur sudah mempunyai hak untuk menuntut debitur untuk memenuhi prestasinya.

Salah satu pihak yang terlibat dalam perkara kepailitan adalah pihak pemohon pailit, yakni pihak yang mengambil inisiatif untuk mengajukan permohonan pailit ke pengadilan, yang dalam perkara biasa disebut sebagai pihak penggugat.¹⁷

Menurut Pasal 2 Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004, pihak-pihak dapat mengajukan permohonan kepailitan adalah :

- a. Debitur itu sendiri;
- b. Satu atau lebih kreditor;
- c. Kejaksaan untuk kepentingan umum;
- d. Bank Indonesia, dalam hal debitornya adalah Bank;
- e. Bapepam, dalam hal debitornya adalah Perusahaan Efek, Lembaga Kliring dan Penjaminan, Lembaga Penyimpanan dan Penyelesaian;
- f. Menteri Keuangan, dalam hal debitornya adalah perusahaan asuransi, perusahaan reasuransi, dana pensiun, atau Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang kepentingan publik.

¹⁷) Munir Fuadi, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, Hal. 35.

D. Akibat Hukum Pernyataan Pailit bagi Debitur

Menurut Pasal 24 ayat (1) Undang-undang Kepailitan menentukan bahwa debitor pailit demi hukum kehilangan hak untuk mengurus dan menguasai kekayaannya yang termasuk harta pailit sejak hari putusan pailit diucapkan. Harus dicermati disini bahwa dengan diputuskannya sebagai debitor pailit bukan berarti debitor kehilangan hak keperdataannya untuk dapat melakukan perbuatan hukum dibidang keperdataan.

Debitor pailit hanya kehilangan hak keperdataannya untuk mengurus dan menguasai kekayaannya. Sementara itu, untuk melakukan perbuatan-perbuatan keperdataan lainnya misalnya untuk melangsungkan pernikahan dirinya, mengawinkan anaknya sebagai wali, membuat perjanjian nikah, menerima harta kekayaan pihak lain, menjadi kuasa pihak lain untuk melakukan perbuatan hukum untuk dan atas nama pemberi kuasa maka debitor tersebut masih berwenang untuk melakukan perbuatan-perbuatan keperdataan tersebut.

Dengan demikian, sejak putusan pernyataan pailit diucapkan maka harta kekayaan pailit berada dibawah pengampuan dan pengurusan pihak lain. Sedangkan debitor pailit itu sendiri tidak berada dibawah pengampuan.¹⁸

¹⁸) Sutan Remi Sjahdeny, *OP.Cit*, 2009, Hal. 190.

Sebagaimana ditetapkan dalam pasal 21 UUK dan PKPU, Kepailitan meliputi seluruh kekayaan debitur pada saat putusan pernyataan pailit ditetapkan dan juga mencakup semua kekayaan yang diperoleh oleh debitur selama berlangsungnya kepailitan misalnya karena hibah atau warisan. Kekayaan debitur pailit yang masuk harta pailit berada dibawah penyitaan (sita umum).

Demi pertimbangan kemanusiaan terhadap debitur (debitur perorangan), ada barang-barang milik debitur pailit yang oleh UUK-PKPU dikecualikan dari harta pailit. Menurut pasal 22 UUK-PKPU, barang-barang atau benda milik debitur pailit yang dikecualikan dari harta pailit adalah :

- 1) Benda, termasuk hewan yang benar-benar dibutuhkan oleh debitur sehubungan dengan pekerjaannya, perlengkapannya, alat-alat medis yang dipergunakan untuk kesehatan, tempat tidur dan perlengkapan yang digunakan oleh debitur dan keluarganya dan bahan makanan untuk 20 (tiga puluh) hari bagi debitur dan keluarganya yang terdapat ditempat itu.
- 2) Segala sesuatu yang diperoleh debitur dari pekerjaannya sendiri sebagai penggajian dari suatu jabatan atau jasa, sebagai upah, pensiun, uang tunggu atau uang tunjangan sejauh yang ditentukan oleh hakim pengawas.
- 3) Uang yang diberikan kepada debitur untuk memenuhi suatu kewajiban memberi nafkah menurut undang-undang.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Perusahaan yang di Nyatakan Pailit

Menurut Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, “Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitur Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukam oleh kurator dibawah pengawasan Hakim Pengawas.” Syarat pailit adalah debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih krediturnya.

Menurut ketentuan Pasal 21 UU No. 37 Tahun 2004, Kepailitan meliputi seluruh kekayaan debitur pada saat pernyataan pailit itu diputuskan beserta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan.

Dengan terdapatnya putusan pailit, maka debitur demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang

termasuk dalam harta pailit sejak tanggal putusan pailit diucapkan, sehingga pengurusan dan pemberesan harta pailit tersebut dilakukan oleh Kurator.¹⁷

Berdasarkan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan, ada dua kemungkinan yang terjadi terhadap nasib pekerja/buruh apabila perusahaan dinyatakan pailit, *pertama* pengusaha yang kewenangannya sudah beralih pada kurator, dapat memberhentikan pekerja/buruh, dan kemungkinan yang *kedua* adalah pekerja/buruh dapat memutus hubungan kerja, sehingga dapat disimpulkan dari ketentuan pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan bahwa konsekuensi dari pekerja/buruh dalam suatu perusahaan yang dianggap pailit adalah Pemutusan hubungan Kerja. Pemutusan hubungan kerja tersebut paling singkat 45 (empat puluh lima) hari setelah pemberitahuan akan adanya pemutusan hubungan kerja.

Pengertian pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Masih berdasarkan pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan, ketentuan mengenai besarnya hak yang diterima pekerja/buruh mengikuti ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka

¹⁷ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/36915/1/09E01361.pdf> diakses pada tanggal 29 Mei 2015.

pekerja/buruh berhak mendapat uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak..

Sesuai dengan ketentuan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, 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. Kewenangan pengurus Perusahaan untuk memberikan upah, pesangon, dan hak-hak pekerja/buruh juga beralih pada kurator. Selanjutnya menjadi tanggung jawab kurator untuk memberikan hak-hak pekerja buruh.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap. Mengenai besarnya uang pesangon menurut Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Mengenai besarnya uang penghargaan masa kerja menurut Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan juga tergantung pada masa kerja. Sedangkan untuk uang pengganti hak menurut Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dihitung berdasarkan hak-hak yang belum diterima pekerja/buruh, yaitu :

- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

- penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hasil penghitungan akhir hak pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan, apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Selain berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, pekerja/buruh juga berhak atas upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pailit. Berdasarkan pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dijelaskan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat oleh ketentuan lainnya, yaitu Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa saat perusahaan dinyatakan pailit, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya dengan berpedoman Pasal 1134 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Bahkan telah ditegaskan pula dalam

ketentuan Pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, saat pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan utang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku.

Pada dasarnya seorang pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja/buruh. Menurut penulis, seorang pengusaha bukan saja bertanggung jawab terhadap pekerja/buruh melainkan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja/buruh. Karena hubungan diantara pekerja/buruh dan pengusaha timbul karena adanya perjanjian kerja dimana para pihak telah menyepakati terkait hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja diantara pekerja/buruh dan pengusaha.

Kedudukan pekerja/buruh yang merupakan pihak yang lebih lemah dalam hubungan industrial menjadikan Perlindungan Hukum sebagai kebutuhan bagi pekerja/buruh. Hakikat yuridis hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha adalah hubungan yang bersifat bebas karena masing-masing pihak dapat menyepakati hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja dalam suatu perjanjian kerja. Hal ini berdasarkan pada asas kebebasan berkontrak.

Dalam UU Kepailitan, kedudukan pekerja/buruh sudah mendapat perhatian. Berdasarkan penelusuran kepustakaan, pengaturan dalam UU

Kepailitan yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi kedudukan pekerja/buruh.

Pada Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dinyatakan bahwa sejak putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Hal ini berarti apabila debitur perusahaan pailit tidak dapat membayar upah terutang, pesangon, dan hak-hak lain terhadap pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan maka kewajiban tersebut masuk dalam kategori utang harta pailit, dan selanjutnya pekerja/buruh bertindak sebagai kreditur pailit.

Pekerja/buruh dapat saja ditempatkan paling akhir dalam hal pembayaran piutang, namun dengan adanya ketentuan dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, Pekerja/ buruh mendapat kepastian pembayaran, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya selanjutnya dalam penjelasan Pasal tersebut yang dimaksud dengan didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya.

Penulis berpendapat bahwa, upah dan hak-hak lainnya merupakan hak yang harus didahulukan pembayarannya dalam kepailitan. Upah dan hak-hak lainnya adalah hak pekerja/buruh atau dengan kata lain merupakan kewajiban dari pengusaha yang timbul dari perjanjian kerja. Tidak

dipenuhinya suatu perjanjian atau disebut dengan wanprestasi. Di dalam perjanjian seseorang dikatakan wanprestasi apabila karena kesalahannya tidak melaksanakan isi perjanjian meskipun sudah diperingatkan atau dengan tegas sudah ditagih janjinya.

Kerugian yang diderita oleh seorang pekerja/buruh akibat terjadinya pailit dapat berupa upah yang belum dibayarkan ataupun hak-hak yang diatur di dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh mendapat kepastian pembayaran, upah, dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya.

Pekerja/buruh mempunyai hak untuk menahan harta benda pengusaha yang akan dijadikan sebagai jaminan atas terpenuhinya upah dan hak lainnya. Pemegang hak retensi berhak menahan benda tertentu milik pihak lawan sampai haknya dipenuhi oleh pihak lawan.

Menurut H.F.A. Vollmar, hak menahan atau hak retensi pada umumnya adalah hak untuk tetap memegang benda milik orang lain sampai piutang si pemegang benda tersebut lunas. Menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan,

hak retensi adalah hak menahan suatu benda, sampai suatu piutang yang bertalian dengan benda tersebut dilunasi.¹⁸

Sifat-sifat hak retensi antara lain, tidak dapat dibagi-bagi, maksudnya hak retensi akan hapus apabila seluruh utang debitur dibayar lunas, tidak memberikan hak memakai atau menikmati atas benda yang ditahan, kreditur hanya berhak menahan benda tersebut, dan bersifat *accessoir*, hak retensi lahir dari perjanjian pokok yaitu perjanjian utang piutang.

Berdasarkan Pasal 77 ayat (1) UU Kepailitan, setiap kreditur, termasuk pekerja/buruh dapat mengajukan surat keberatan kepada hakim pengawas terhadap perbuatan yang dilakukan kurator atau memohon kepada hakim pengawas untuk mengeluarkan surat perintah agar Kurator melakukan perbuatan tertentu atau tidak melakukan perbuatan yang sudah direncanakan. Pekerja/buruh dapat mengajukan keberatan apabila tindakan kurator dapat menyebabkan kerugian terhadap pekerja/buruh. Namun berdasarkan UU Kepailitan, segala tindakan kurator haruslah menguntungkan bagi harta pailit, dengan demikian sudah seharusnya seorang kurator dalam mengurus harta pailit dapat menguntungkan semua kreditur termasuk tenaga kerja.

¹⁸) Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Hukum Perdata: Hukum Benda*, Liberty, Yogyakarta, 2000, Hal. 35.

Ketidakadilan dalam perkara kepailitan timbul pada saat pihak-pihak yang berkepentingan dalam kepailitan memiliki interpretasi yang berbeda terhadap beberapa peraturan yang mengatur masalah yang sama sehingga pada hakikatnya tidak terwujud suatu keadilan dasar bagi para pihak. Apalagi jika dibenturkan antara kepentingan para pihak khususnya kepentingan Negara dan pekerja/buruh.

Kedudukan kreditur konkuren berada pada urutan terakhir dengan jaminan umumnya. Tapi itu sebelumnya berlaku Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁹

Menurut Jimly Asiddiqie,²⁰ kepastian hukum mengutamakan peraturan dilaksanakan sesuai dengan redaksi peraturan tanpa terkecuali. Interpretasi yang sedikit saja berbeda dengan redaksi dianggap melanggar hukum. Tetapi, pada dasarnya tujuan hukum adalah terciptanya keadilan masyarakat. Saat kepastian hukum justru bertentangan dengan keadilan masyarakat maka kewibawaan hukum dipertanyakan. Selain harus ada kepastian hukum, tujuan hukum adalah untuk mewujudkan keadilan dan keteraturan. Keadilan, kepastian hukum, dan keteraturan itu harus diwujudkan secara simultan agar terciptanya kedamaian hidup bersama. Sebagaimana pendapat Jimly Asiddiqie, mengutamakan kepastian peraturan terkadang dapat mencederai keadilan masyarakat.

Keadilan memang sifatnya relatif, saat anggota masyarakat yang satu merasa dirugikan belum tentu anggota masyarakat yang lain juga dirugikan. Oleh karena itu, UU Kepailitan juga harus memperhatikan produk hukum

¹⁹) <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol16924/hak-pekerja-untukdidahulukan-dalam-perkara-kepailitan-> , Diakses pada 9 April 2015.

²⁰) Jimly Asiddiqie, "Keadilan, Kepastian Hukum, dan Keteraturan", <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=145396>, News, Rabu, 31 Mei 2006, di Akses Pada 9 April 2015.

setingkat yang memuat materi yang kurang lebih sama sehingga dapat meminimalisasi dampak ketidakadilan dari suatu produk hukum (UU Ketenagakerjaan).

Berdasarkan teori keadilan Rawls, perlindungan hukum dapat terjadi apabila semua pihak, terutama pihak yang lemah, mendapatkan apa yang menjadi haknya.²¹

Menurut Aristoteles, keadilan yang distributif adalah keadilan yang menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi haknya atau jatahnya. Jatah ini tidak sama untuk setiap orang tergantung pada apa yang dihasilkannya atau sifatnya proporsional.²² Dengan demikian, pekerja/buruh merupakan pihak yang seharusnya mendapatkan proporsi yang paling besar. Pekerja/buruh merupakan pihak yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan walaupun modal milik pengusaha. Negara dalam hal ini pemerintah hanya memungut pajak yang ketanya nantinya digunakan untuk pembangunan.

Rawls juga mengatakan, tak seorang pun diperbolehkan mendominasi pilihan atau memanfaatkan kesempatan yang tidak adil seperti kelebihan dari anugerah alamiah atau posisi sosialnya.²³ Sebagaimana yang diutarakan

²¹ Karen Lebacqz, *Teori-teori Keadilan*, Nusamedia, Bandung, 2004, Hal. 50.

²² Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999, Hal. 72.

²³ *Ibid*, Hal. 52

oleh Rawls, Penulis sependapat bahwa tidak diperbolehkan Negara dalam hal ini Pemerintah dapat mendominasi atau pun memanfaatkan kesempatan yang tidak adil (adanya Hak Mendahului Negara) yang diperbolehkan dari ketentuan perundang-undangan sedangkan ada pihak yang tidak mempunyai kesempatan yang besar atau dalam posisi yang lemah, dalam hal ini pekerja yang berkompetisi dalam mendapatkan haknya dalam suatu proses kepailitan.

B. Hak-hak Pekerja terhadap Perusahaan yang Pailit menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Menurut Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban (prestasi dan kontra prestasi) antara pekerja/ buruh dengan pengusaha.

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya khususnya dari pihak pekerja/buruh, 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/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, 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 SP/SB di perusahaan tersebut. Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan (PB), pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI.²⁴

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 ganti kerugian.

Ketentuan ini tidak harmonis (sesuai) dengan ketentuan hukum perburuhan yang ada. Ketentuan ini tidak memiliki konsep pemutusan hubungan kerja (PHK) yang komprehensif. Bukti dari ketidak komprehensifan konsep PHK dalam UUK ini adalah tidak membedakan PHK demi hukum, PHK dari pengusaha dan PHK dari buruh. Bahkan

²⁴) H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan Hukum Perburuhan*, Restu Agung, 2008, Hal. 65

dalam PHK oleh buruh pun masih dibedakan antara PHK oleh buruh karena buruh mengundurkan diri. Perbedaan konsep PHK ini setidaknya-tidaknya pada dua hal, yakni soal prosedur dan soal pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang di PHK.

Dalam hal pekerja mengundurkan diri baik status perusahaan sedang dinyatakan pailit maupun tidak sedang dinyatakan pailit, maka tidak perlu meminta penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan serta pekerja/buruh tidak mendapatkan uang pesangon melainkan hanya uang penggantian hak dan uang pisah (Pasal 162 Ayat (1) jo. 156 Ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Sedangkan jika pekerja/buruh di PHK dengan alasan perusahaan pailit, maka disamping perlu penetapan dari lembaga yang berwenang juga pekerja/buruh memperoleh uang pesangon, uang penghargaan, dan hak-hak lainnya (Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Berikut adalah rumusan mengenai besarnya uang pesangon menurut Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yaitu :

- Masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah
- Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah
- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah
- Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah
- Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah

- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah
- Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah
- Masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah,

Mengenai besarnya uang penghargaan masa kerja menurut Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan juga tergantung pada masa kerja, yaitu :

- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah
- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah
- Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah
- Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun = 5 bulan upah
- Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun = 6 bulan upah
- Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun = 7 bulan upah
- Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun = 8 bulan upah
- Masa kerja 24 tahun atau lebih = 10 bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) meliputi :

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
- c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memnuhi syarat.
- d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan di dalam Pasal 165 rumusan pasalnya adalah :

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 (4).

Menurut penulis berdasarkan rumusan pasal diatas maka dapat digambarkan adanya perbedaan atas hak yang akan diperoleh apabila pekerja diberhentikan oleh alasan atau sebab kepailitan dengan mengundurkan diri baik sebelum atau sesudah perusahaan dinyatakan pailit dibandingkan apabila pekerja/buruh diberhentikan dikarenakan alasan-alasan lain.

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan uraian di dalam bab-bab terdahulu, terutama yang berkaitan dengan permasalahan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dan saran sebagai berikut :

A. KESIMPULAN

1. Perlindungan Hukum pekerja pada perusahaan yang pailit antara lain, menurut Pasal 16 ayat (1) UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, Kurator berwenang melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit sejak tanggal putusan pailit diucapkan meskipun terhadap putusan tersebut diajukan kasasi atau peninjauan kembali. Kewenangan pengurus perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak pekerja juga beralih pada kurator. Selanjutnya menjadi tanggung jawab kurator untuk memberikan hak-hak pekerja/buruh.
2. Hak-hak pekerja yang diperoleh dari perusahaan yang pailit Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :
 - 1) Uang Pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2)
 - 2) Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)

3) Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

B. SARAN

1. Hendaknya dalam hal pengurusan harta pailit, kurator juga harus memperhatikan hak-hak para pekerja disamping mengutamakan pembayaran pajak, kepada kreditur separatis, biaya kepailitan dan *fee* untuk dirinya sendiri.
2. Adanya peran aktif dari pemerintah melalui instansi terkait yaitu Dinas Ketenagakerjaan 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-buku:

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Gunawan Widjaja, *Tanggung Jawab Direksi atas Kepailitan Perseroan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- H.R.. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan Hukum Perburuhan*, Restu Agung, 2008
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Jono, *Hukum Kepailitan*, Sinar Grafika, Cetakan III, Jakarta, 2013.
- Karen Lebacqz, *Teori-teori Keadilan*, Nusamedia, Bandung, 2004.
- Kartono, *Kepailitan dan Pengunduran Pembayaran*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1973.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Munir Fuadi, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Rudhy A. Lontoh, *Penyelesaian Utang Piutang melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Alumni, Bandung, 2001.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Hukum Perdata : Hukum Benda*, Liberty, Yogyakarta, 2000.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty Yogyakarta, 1999.

Sutan Remy Sjahdeny, *Hukum Kepailitan*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2002.

Victor M. Situmorang dan Hendri Soekarso, *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994.

Zainal Asikin, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 1999.

Peraturan Perundang-Undangan:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, terjemahan Subekti dan Tjitrosudibio. Cetakan XXV, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1983.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Internet:

<https://www.facebook.com/notes/risma-yetti-idris/pengetahuan-hak-hak-pekerja-buruh-swasta/675454132467992>, di akses pada 31 maret 2015.

Imran Nating, *Kepailitan di Indonesia (Pengantar)*, <http://www.solusihukum.com/> , diakses pada tanggal 2 April 2015.

¹ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/36915/1/09E01361.pdf> diakses pada tanggal 29 Mei 2015.)
<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol16924/hak-pekerja-untukdidahulukan-dalam-perkara-kepailitan-> , Diakses pada 9 April 2015.

Jimly Asiddiqie, "Keadilan, Kepastian Hukum, dan Keteraturan", <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=145396>, News, Rabu, 31 Mei 2006, di Akses Pada 9 April 2015.

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM**

Lampiran : Sistematika Penulisan (Outline)
Perihal : Penelitian Hukum dan Penilitian Skripsi
Kepada : Yth. Bapak/Ibu Hj. Yuliar Komariah,SH.,MH
Pembimbing Akademik Fak. Hukum UMP
Di
Palembang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Syawaluddin
NIM : 502011337
Program Kekhususan : Hukum Perdata

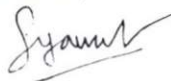
Pada Semester ganjil/genap tahun akademik 2014-2015 sudah menyelesaikan
Beban studi yang meliputi MPK, MKK, MKB, MPB, MBB.(134 SKS).

Dengan ini mengajukan permohonan untuk Penelitian Hukum dan
Penulisan Skripsi dengan judul : **PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK-HAK
PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG NYATAKAN PAILIT
MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

Demikianlah atas berkenaan Ibu diucapkan terima kasih.

Palembang, 30 September 2014

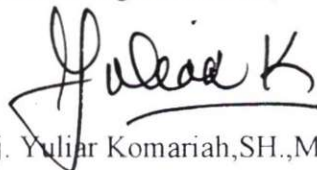
Pemohon,



Ahmad Syawaluddin

Rekomendasi P.A. Ybs. : Mohon pertimbangan judul skripsi mds. Ybs.

Pembimbing Akademik,



Hj. Yuliar Komariah,SH.,MH.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Syawaluddin
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 28 Maret 1993
NIM : 502011337
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa karya ilmiah/ skripsi saya yang berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK-HAK PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG PAILIT MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

Adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah kami sebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, kami bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Palembang, 30 September 2014



Ahmad Syawaluddin

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN UNTUK UJIAN KOMPREHENSIF

Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK-HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.



Nama : Ahmad Syawaluddin

NIM/NIRM : 50 2011 337

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Pembimbing Skripsi :

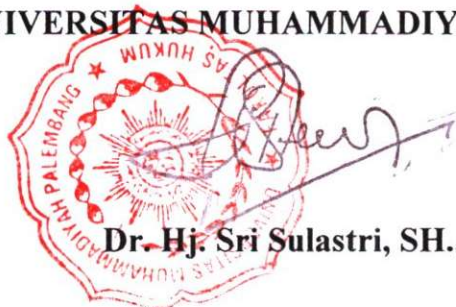
Nur Husni Emilson, SH.,Sp.N.,MH ()

Palembang, Agustus 2015

DISETUJUI OLEH

WAKIL DEKAN FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



Dr. Hj. Sri Sulastri, SH., M.Hum.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS HUKUM

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa :
Ahmad Syawaluddin

Pembimbing :
Nur Husni Emilson,SH.,SpN.,MH

Nomor Induk Mahasiswa :
50 2011 337

Program Studi :
Ilmu Hukum

Prog. Kekhususan :
Hukum Perdata

**JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK-HAK PEKERJA
TERHADAP PERUSAHAAN YANG PAILIT MENURUT
UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

KONSULTASI KE-	MATERI YANG DIBIMBINGKAN	PARAF PEMBIMBING	KET.
1.	Perbaikan soal	HP	
2.	Buat Bab. I	HP	
3.	Perbaikan Bab. I	HP	
4.	Ace. Bab. I. Silahkan lihat form	HP	

KONSULTASI KE-	MATERI YANG DIBIMBINGKAN	PARAF PEMBIMBING	KET.
5.	Perbaikan Bdk. II, semi petanya, dan juga teknis perliannya.	HF 17/4/15	
6.	Mec. Bdk. II, but Bdk. III & IV	HF 20/4/15	
7.	Perbaikan Bdk. III & IV	HF 24/5/15	
8.	Mec. Bdk. III & IV but Absmal, dll	HF 2/7/15	
9.	Mec. Seluruh penyusutan antara lain mesin	HF 3/7/15	

CATATAN :
 MOHON DIBERI WAKTU
 MENYELESAIKAN
 SKRIPSI.....BLN SEJAK TGL.
 DIKELUARKAN/ DITETAPKAN

DIKELUARKAN : DI PALEMBANG

PADA TANGGAL :

KETUA BAGIAN DASAR-DASAR ILMU HUKUM

ROSMAWATI,SH.,MH