

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS HAK
UPAH PADA PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
SEBAGAI AKIBAT PERUSAHAAN YANG PAILIT**



Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana Fakultas
Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Disusun Oleh:

Nama : Dicky Sulaiman

NIM : 20140610281

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

FAKULTAS HUKUM

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS HAK UPAH PADA
PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA SEBAGAI AKIBAT PERUSAHAAN
YANG PAILIT**

Disusun Oleh:

Nama: Dicky Sulaiman

NIM: 20140610281

Telah disetujui dosen pembimbing pada tanggal:

Dosen Pembimbing



Dr. Leli Joko Suryono, S.H., M.Hum

NIK. 19681023199303153015

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Trisno Raharjo., SH, M.Hum

NIK. 197110409199702153028

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS HAK UPAH PADA PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA SEBAGAI AKIBAT PERUSAHAAN YANG PAILIT

Dicky Sulaiman
Mahasiswa Program Study Ilmu Hukum FH UMY
Email: wartijahtaat@gmail.com

ABSTRACT

Dalam suatu perusahaan, pekerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting, dikarenakan pekerja memiliki peran dan fungsi dalam menghasilkan barang dan/atau jasa untuk berkembangnya suatu perusahaan. Akan terciptanya hubungan kerja yang seimbang apabila hak-hak pekerja terpenuhi oleh perusahaan. Terutama ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya kepada perusahaan secara maksimal, maka perusahaan tersebut juga harus memenuhi hak-hak pekerjanya sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris, dalam pendekatan yuridis empiris metode penelitian skripsi ini, yaitu dari hasil pengumpulan data primer yang diperoleh langsung dari wawancara dengan narasumber dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber terkait yang dapat membantu memecahkan permasalahan dalam skripsi ini.

Dalam skripsi ini dihasilkan kesimpulan bahwa kedudukan upah pekerja dalam pemenuhan adalah utang harta pailit, sebelum didistribusikan kepada kreditor biaya kepailitan harus dibayar didahulukan, termasuk kreditor separatis. Jadi upah pekerja didahulukan dari kreditor separatis dan kreditor konkuren. Pekerja dianggap sebagai kreditor yg diistimewakan, seharusnya mendapatkan hak pekerja apabila perusahaan tersebut pailit, tetapi apabila perusahaan yang pailit tidak memenuhi kewajibannya untuk mencukupi hak pekerja, pekerja datang langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan dan bila melakukan dengan cara menempuh upaya hukum yaitu gugatan renvoi atau gugatan lain-lain. Karena kurator bertanggung jawab dalam pengurusan pemberesan harta pailit.

Kata kunci: Pekerja, Perusahaan dan Pailit

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu negara yang berkembang atau bisa dikatakan proses maju, sehingga dalam berbagai kegiatan pembangunan disegala bidang sedang gencar dilaksanakan, salah satunya pembangunan dalam bidang perekonomian nasional yang menjadi faktor penentu kesejahteraan masyarakat, dan bergantung dengan negara maju yang sangat tinggi merupakan salah satu ciri negara berkembang, negara maju pun menjadi menyimak negara yang berkembang. Dengan kata lain pembangunan perekonomian nasional bertujuan untuk mewujudkan ekonomi dan kedaulatan politik Indonesia, dan dalam bentuk perusahaan merupakan salah satu bentuk pembangunan perekonomian nasional.

Sejak sebelum kemerdekaan, perusahaan dapat dikatakan suatu objek pengaturan hukum di Indonesia. Pengertian perusahaan adalah semua perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, yang bertujuan untuk mencari keuntungan dan berkedudukan di Indonesia. Perusahaan menjalankan kegiatan usaha di bidang ekonomi yang bertujuan untuk mencari keuntungan.

Pengadilan yang hanya bias memutus perusahaan dinyatakan pailit atau bangkrut. Dalam perusahaan yang pailit, perusahaan tidak dapat menjalankan

segala aktivitasnya, apalagi mengadakan pembayaran dengan perusahaan lain, kecuali pelunasan untuk penagihan piutang.¹

Dalam operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan keuntungan, resiko pembiayaan resiko investasi dan resiko operasi merupakan resiko yang ada dalam kegiatan bisnis. Hal itu bisa mengancam kelanjutan dari laba rugi perusahaan tersebut, dan jika perusahaan tidak sanggup membayar kewajiban utangnya maka perusahaan dapat dikatakan pailit atau bangkrut. Pailit merupakan seorang debitor tidak bisa melunasi pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya. Karena masalah kesulitan ini, dalam rangka operasionalnya, perusahaan untuk melakukan kewajibannya yaitu membayar gaji kepada pekerja pasti akan mengalami masalah dan cenderung tidak dapat melunasi pembayaran tersebut. Tetapi jika terjadi kepailitan atau pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan, seringkali pekerja kesulitan untuk mendapatkan hak-hak mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak ditentukan oleh Undang-Undang sebagai akibat tunggal atas pailit. Oleh karena itu, ada dua kemungkinan bagi perusahaan jika terjadi pailit. Pertama, walaupun telah dinyatakan sudah pailit, kurator perusahaan pailit tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya telepon, listrik, pajak, gaji dan biaya lainnya. Kedua,

¹Ardy Billy Lumowa, "*Tanggung Jawab Perusahaan yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga*", *Lex Privatum*, I (Juli, 2013), hlm. 18-19.

dengan dasar Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dapat dilihat sekarang ini seringkali hak-hak pekerja dan kepentingan pekerja dikesampingkan oleh kurator yang mengurus harta waris pailit yang lebih mementingkan dirinya sendiri dan kreditor lainnya. Sering terjadi perihal yang tidak sependapat antara pekerja dengan pihak perusahaan yang diwakili oleh Kurator yang lebih condong kepada aturan yang termuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan cenderung melupakan hak-hak normatif pekerja seperti yang dimaksud oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.²

Selama proses kepailitan berlangsung, pengusaha berkedudukan sebagai debitor pailit digantikan oleh kurator, kurator tetap berpegang pada peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang menjalankan ketentuan mengenai PHK dan penentuan besarnya pesangon. Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya

²M.HadiShubhan,*HukumKepailitan: Prinsip, norma, danPraktik di Peradilan*,Kencana, Jakarta, 2009, Hlm. 1.

dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”. Dikatakan lain, bahwa kedudukan pekerja dalam kepailitan merupakan kreditor yang diistimewakan atau didahulukan pembayarannya dari pada utang lainnya, Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang “sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terhutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”.³

Hal tersebut sering terjadi berlawanan dengan perlindungan atas hak-hak buruh yang telah ditanggung dalam UUD 1945, yaitu perlakuan yang sama dan kepastian hukum yang adil, karena buruh sebagai pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah pembalasan jasa, juga perlakuan yang seimbang dari pekerjaan yang sudah dikerjakannya yang mendukung haknya untuk dapat melangsungkan kehidupannya. Sekarang ini banyak terjadi kasus sengketa kurator dengan hak antara pekerja dalam pemberesan harta pailit, pekerja menjadi di nomor duakan dalam melakukan pembayaran hak pekerja. Salah satunya kasus Koperasi Simpan Pinjam Mitradana yang menyebabkan hak-hak pekerja tidak terpenuhi. Maka sekarang ini yang akan kita bahas adalah permasalahan hak atas upah yang belum dibayar atau dipenuhi tetapi dalam hal

³Yuvindri, Ramli Siregar, Windha, “Aspek Hukum Perlindungan Tenaga kerja Asing di Perusahaan Indonesia yang Berada dalam Keadaan Pailit”, *Jurnal Hukum Ekonomi*, II (Juni, 2013), hlm. 2.

lain ada kepentingan kreditor yang membagi aset perusahaan pailit dengan penghubung seorang kurator. Bahwa kedudukan debitor atau pengusaha yang mempunyai perusahaan yang pailit digantikan oleh kurator selama proses kepailitan berlangsung yang berpedoman pada dua undang-undang yaitu Undang-Undang mengenai Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 37 tahun 2004 selain itu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

Berdasarkan pembahasan di atas yang penulis kemukakan maka judul yang penulis kaji pada penelitian ini adalah **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS HAK UPAH PADA PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA SEBAGAI AKIBAT PERUSAHAAN YANG PAILIT”**.

Setelah mengetahui dan memahami uraian dan latar belakang masalah di atas, dirumuskan beberapa permasalahan yang dapat menjadi pokok masalah untuk dikaji yaitu bagaimana pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang pailit dan bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak memperoleh hak sebagai kreditor istimewa/preference.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang pailit dan untuk mengetahui upaya hukum yang

dapat dilakukan pekerja jika tidak memperoleh hak sebagai kreditor istimewa/preference.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul dari penelitian ini, maka dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian normatif yaitu penelitian hukum yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana.

B. Bahan Penelitian

1. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoratif berupa peraturan perundang-undangan yang terdiri dari:
 - a. Undang–Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
 - b. Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
 - d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

2. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang tidak mengikat tetapi yang didalamnya merupakan bahan hukum primer.⁴
3. Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang menjelaskan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang dapat berupa berita dan majalah yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

C. Tempat Pengambilan Bahan Hukum

Bahan Hukum diambil dari:

1. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Perpustakaan Umum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
3. Berbagai Perpustakaan, baik lokal maupun nasional
4. Pengadilan Niaga Semarang
5. Media massa cetak dan Media Internet

D. Narasumber

Narasumber adalah seseorang, baik mewakili pribadi maupun suatu lembaga yang memberikan atau mengetahui secara jelas tentang suatu informasi atau menjadi sumber informasi atas objek yang diteliti, narasumber bukan bagian dari unit analisis, tetapi ditempatkan sebagai pengamat. Untuk memperoleh hasil dari penelitian, maka yang menjadi narasumber disini

⁴Mukti Fajar, Yulianto Achmad, 2015, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 157

adalah Bapak Muhammad Yusuf, S.H., M.H Hakim Niaga Pengadilan Negeri Semarang.

E. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

1. Studi pustaka yaitu dengan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan atau literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian.
2. Studi dokumen disini merupakan usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan topik atau masalah yang telah diteliti. Informasi itu diperoleh dari buku- buku ilmiah, peraturan- peraturan, ketetapan- ketetapan, dan internet.⁵
3. Wawancara, wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan wawancara dengan seorang Hakim Niaga Pengadilan Negeri Semarang.
4. Analisis Data merupakan kegiatan dalam penelitian untuk melakukan kajian terhadap hasil pengolahan data yang dibantu dengan teori- teori yang telah didapatkan sebelumnya, guna mendeskripsikan data sehingga bisa dipahami, lalu untuk membuat kesimpulan atau menarik kesimpulan mengenai topik yang diteliti. Hasil analisis tersebut dapat ditafsirkan untuk menjawab suatu permasalahan yang dikaji.

⁵*Ibid.*, hlm 181

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Pelaksanaan Pemberian Hak Upah Bagi Perusahaan Yang Pailit

Dapat dilihat bahwa Indonesia yaitu sebagai Negara yang mempunyai tipe kesejahteraan dengan alasan sebagai berikut. Pertama, salah satu sila dari Pancasila yaitu sila kelima adalah keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan suatu tujuan Negara adalah mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Berbicara hak pekerja di Indonesia, hak ini merupakan hak-hak asasi manusia, maupun hak bukan asasi, hak asasi adalah hak berasal dari lahir manusia dan berifat menyeluruh. UUD 1945 telah secara jelas dan tegas mengakui keberadaannya hak asasi manusia, dan dilaksanakan oleh Negara di dalam masyarakat.⁶

Adapun syarat guna terlaksananya hak-hak pekerja, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya pemahaman hak para pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundangan-undangan.
2. Adanya prosedur hukum yang mengatur agar hak pekerja tetap dihormati.

⁶ Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika. hlm 17

3. Adanya kecakapan dari para pekerja untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya.⁷

Dari ketiga syarat diatas, dalam memperjuangkan pelaksanaan hak-hak mereka dituntut untuk cakap. Cakap disini bukan hanya pengetahuan hak-hak normatif saja, tetapi para pekerja harus cakap melakukan usaha guna efektifitas pelaksanaan hak-haknya. Kecakapan pekerja yang diperlukan meliputi kemampuan lain sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam memilih dan berorganisasi yang tepat.
2. Kemampuan dalam menyusun langkah-langkah yang tepat.
3. Kemampuan dalam menciptakan dan memelihara solidaritas diantara sesama pekerja.
4. Kemampuan dalam memanfaatkan lembaga-lembaga sosial yang ada.⁸

Berdasarkan kecakapan pekerja tersebut, dalam hal kemampuan pekerja untuk pemenuhan hak pekerja menurut penulis bahwa “pekerja harus cermat untuk memanfaatkan potensi yang ada dan menyusun langkah-langkah serta menggali setiap peluang untuk mewujudkan pelaksanaan hak-haknya dengan cara tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

B. Alur Pelaksanaan Pemberian Hak Upah Bagi Perusahaan Yang Pailit

⁷*Ibid, hlm 18*

⁸*Ibid, hlm 19*

Pekerja merupakan kreditor yang berhak untuk mendapatkan haknya atas kepailitan yang dialami oleh perusahaan tempat pekerja bekerja. Hak yang dimaksud adalah pembayaran upah dan hak selain atau bukan upah. Hak selain upah yang dimaksud yaitu hak pesangon dan hak lainnya. Pekerja mendapatkan upah yang dilihat di peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah dalam Pasal 1 huruf c yang berbunyi “Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Dalam ketentuan ini pengertian “pekerja” tidak termasuk dalam tenaga kerja berstatus Non organic atau yang bekerja secara insidentil pada sebuah perusahaan. Non organic dimaksud adalah tenaga kerja yang secara tidak teratur bekerja pada perusahaan tempat pekerja bekerja, dan tidak mendapatkan tugas pokok dalam perusahaan tersebut. Misalnya konsultan perusahaan. Dan pengertian tenaga kerja insidentil tersebut merupakan tenaga kerja yang bekerja di suatu perusahaan yang dilakukan hanya pada waktu atau kesempatan tertentu saja, tidak secara tetap atau rutin. Misalnya tenaga kerja bongkar muat.

Upah merupakan salah satu komposisi hak yang akan diperoleh pekerja pada saat tempat mereka bekerja dinyatakan pailit, karena upah sendiri adalah hasil dari kerja keras pekerja.

Dalam Pasal 2 yang berbunyi bahwa “hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja terputus” akan timbul hak menerima upah.

Penjelasan dari “pada saat adanya hubungan kerja” yaitu sejak adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara pengusaha dan pekerja.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.49/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

Pasal 1 yang berbunyi:

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

Pasal 156 Ayat (1) yang berbunyi:

“dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak seterusnya diterima.”

Pasal 156 Ayat (2)

Penghitungan 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

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja 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 memenuhi syarat
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Pasal 157

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. Uang pesangon
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma, yang apabila dari catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Penjelasan Pasal 60 Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “kreditor yang diistemewakan” adalah kreditor pemegang hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1139 dan 1149 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pasal 1139

Piutang yang didahulukan atas barang-barang tertentu, ialah:

- a. Biaya perkara yang timbul semata- mata dari penjualan barang bergerak sebagai pelaksanaan putusan atas tuntutan mengenai pemilikan atau penguasaan, biaya ini dibayar dengan hasil penjualan barang tersebut, lebih dahulu daripada segala utang lain yang mempunyai hak didahulukan, bahkan lebih dahulu daripada gadai dan hipotek;
- b. Uang sewa barang tetap serta biaya perbaikan yang menjadi kewajiban penyewa serta segala sesuatu yang berhubungan dengan pemenuhan perjanjian sewa menyewa itu;
- c. Harga pembelian barang bergerak yang belum dibayar;
- d. Biaya untuk menyelematkan suatu barang;

- e. Biaya pengerjaan suatu barang yang masih harus dibayar kepada pekerjanya;
- f. Apa yang dibayarkan kepada seorang tamu rumah penginapan oleh pengusaha rumah penginapan sebagai rumah penginapan;
- g. Upah pengangkutan dan biaya tambahan lain;
- h. Apa yang harus dibayar kepada seorang tukang batu, tukang kayu dan tukang lain karena pembangunan, penambahan dan perbaikan barang-barang tak bergerak, asalkan piutang itu tidak lebih lama dari tiga tahun, dan hak milik atas persil yang bersangkutan masih tetap ada pada si debitor;
- i. Penggantian dan pembayaran yang dipikul oleh pegawai yang memangku jabatan umum karena kelalaian, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya.

Pasal 1149

Piutang-piutang atas segala barang bergerak dan barang tak bergerak pada umumnya adalah yang disebut dibawah ini, dan ditagih menurut urutan dibawah ini:

1. Biaya perkara yang semata-mata timbul dari penjualan barang sebagai pelaksanaan putusan atas tuntutan mengenai pemilikan atau penguasaan, dan penyelamatan harta benda ini didahulukan daripada gadai dan hipotek.
2. Biaya penguburan, tanpa mengurangi wewenang hakim untuk menguranginya, bila biaya itu berlebihan.
3. Segala biaya pengorbanan terakhir.
4. Upah para buruh dari tahun yang lampau dan apa yang masih harus dibayar untuk tahun berjalan, serta jumlah kenaikan upah menurut Pasal 160 q; jumlah pengeluaran buruh yang harus dikeluarkan/dilakukan untuk majikan; jumlah yang masih harus dibayar oleh majikan kepada buruh berdasarkan Pasal 1602 v alinea keempat Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ini atau Pasal 7 ayat (3) "peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan", jumlah yang masih harus oleh majikan pada akhir hubungan kerja berdasarkan Pasal 1603 s bisa kepada buruh; jumlah yang masih harus dibayar majikan kepada keluarga seorang buruh karena kematian buruh tersebut berdasarkan Pasal 13 Ayat (4) "peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan", apa yang berdasarkan "peraturan kecelakaan 1939" atau "peraturan kecelakaan anak buah kapal 1940" masih harus dibayar kepada buruh atau anak buah kapal itu atau ahli waris mereka beserta tagihan utang berdasarkan

“peraturan tentang pemulangan buruh yang diterima atau dikerahkan ke luar negeri”.

5. Piutang karena penyerahan bahan-bahan makanan, yang dilakukan kepada debitur dan keluarganya selama enam bulan terakhir.
6. Piutang para pengusaha sekolah berasrama untuk tahun terakhir
7. Piutang anak-anak yang masih di bawah umur atau dalam pengampuan wali atau pengampuan mereka berkenaan dengan pengurusan mereka, sejauh hal itu tidak dapat ditagih dari hipotek-hipotek atau jaminan lain yang harus diadakan menurut Bab XV buku pertama Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ini, demikian pula tunjangan untuk pemeliharaan dan pendidikan yang masih harus dibayar oleh para orang tua untuk anak-anak sah mereka yang masih dibawah umur.

Ayat pada kedua pasal diatas menerangkan bahwa kedudukan kreditor yang diutamakan dan kedudukan pekerja untuk didahulukannya haknya yang terdapat pada salah satu ayat, jadi pekerja dapat dikatakan kreditor istimewa. Pekerja dapat dikatakan sebagai kreditor istimewa hanya saat menyangkut permasalahan upah yang belum dibayarkan kepada pekerja oleh pengusaha saat pekerja bekerja sampai mereka mendapatkan PHK.

Jadi upah pekerja didahulukan dari kreditor separatis dan kreditor konkuren. Karena pengertian kreditor rseparatis sendiri adalah kreditor pemegang hak jaminan kebendaan, yang dapat bertindak sendiri. Golongan kreditor ini tidak terkena akibat putusan pernyataan pailit, artinya hak-hak eksekusi mereka tetap dapat dijalankan seperti tidak ada kepailitan debitor. Dan pengertian kreditor konkuren yaitu kreditor yang harus berbagi dengan para kreditor lainnya secara proporsional (*pari passu*), yaitu menurut

perbandingan besarnya masing-masing tagihan, dari hasil penjualan harta kekayaan debitor yang tidak dibebani dengan hak jaminan.

C. Upaya Hukum

Undang-Undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang didasarkan pada beberapa asas yaitu:

1. Asas kesinambungan

Asas kesinambungan adalah salah satu pihak terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh debitor yang tidakjujur, sedangkan pihak lain dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh kreditor yang tidak beriktikad baik.

2. Asas kelangsungan usaha

Asas kelangsungan usaha yaitu terdapat ketentuan yang memungkinkan perusahaan debitor yang prospektif tetap dilangsungkan.

3. Asas keadilan

Asas keadilan ini untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan pihak penagih yang mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap debitor, dengan tidak memperdulikan kreditor lainnya.

4. Asas integrasi

Asas integrasi mengandung pengertian bahwa sistem hukum formil dan hukum materilnya merupakan satu kesatuan yang utuh dari system hukum perdata dan hukum acara perdata nasional.

Dengan adanya empat unsur diatas dalam kaitannya terhadap hak pekerja pada perusahaan yang pailit apabila haknya tidak terpenuhi, seharusnya tidak ada kekhawatiran yang besar. Karena kedudukannya sudah dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan asas dari Undang-Undang Kepailitan tersebut.

Tetapi masih ada ketakutan apabila kemungkinan jika harta (asset) perusahaan pailit ternyata tidak mencukup iuntuk dibagikan kepada kreditor serta waktu yang harus pekerja tunggu hingga keseluruhan dari hak-hak mereka terpenuhi. Ketakutan tersebut berimbas kepada desakan para pekerja untuk memperoleh hak merekasecepatnya. Jika penerapaaanUndang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 95 Ayat (4) diimplementasikan ke dalam perkara kepailitan dalam menetapkan pekerja sebagai salah satu kreditor, maka hak-hak pekerja pada perusahaan pailit seharusnya tidak perlu menjadi sebuah masalah yang besar.

Pekerja langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan apabila terdapat permasalahan didalam pemenuhan haknya. Apabila mereka tidak mendapatkan haknya, pekerja sebagai kreditor yang

diistimewakan dapat menempuh upaya hukum yaitu gugatan renvoi atau gugatan lain-lain dengan dasar hukum Undang-Undang Kepailitan Pasal 3 Ayat (1).

Upah pekerja sebelum didistribusikan kepada kreditor lain dianggap sebagai biaya kepailitan yang harus dibayar, maka harta perusahaan yang tidak mencukupi untuk melakukan pembayaran terhadap para kreditor lain tidak berpengaruh besar kepada para pekerja sebagai salah satu kreditor, hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 18 UU Kepailitan.

Pasal 18

- 1) Dalam hal harta pailit tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan, maka pengadilan atas usul hakim pengawas dan setelah mendengarkan panitia kreditor sementara jika ada, serta setelah memanggil dengan sah atau mendengar debitor, dapat memutuskan pencabutan putusan pernyataan pailit.
- 2) Putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum.
- 3) Majelis hakim yang memerintahkan pencabutan pailit menetapkan jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator.
- 4) Jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibebankan kepada debitor.
- 5) Biaya dan imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus diutamakan atas semua utang yang tidak dijamin dengan agunan.
- 6) Terhadap penetapan majelis hakim mengenai biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak dapat diajukan upaya hukum.
- 7) Untuk pelaksanaan pembayaran biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ketua pengadilan mengeluarkan penetapan eksekusi atas permohonan kurator yang diketahui hakim pengawas.

Dari penjelasan pasal diatas hanya menyebutkan biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator, tidak secara seluruh mengatakan upah kerja walaupun upah kerja dianggap sebagai biaya kepailitan. Di dalam undang-undang saja menggunakan kata jasa terhadap peran dan fungsi kurator, maka seharusnya pekerja juga merupakan orang yang menerima upah atas jasa dan tenaga yang mereka keluarkan selama bekerja pada tempat mereka bekerja.

Akan tetapi pekerja juga dapat melakukan tuntutan apabila pekerja sebagai kreditor tidak memperoleh haknya karena oleh kurator, yang diatur dalam Pasal 72 Undang-Undang Kepailitan.

Pasal 72

“kurator bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit”

Jadi, pekerja untuk meminta hak upah buruhnya berada sepenuhnya kepada kurator, dikarenakan kurator mempunyai tugas dan tanggung jawab pemberesan harta pailit yang ditunjuk dan ditetapkan oleh pengadilan, lebih lanjut mengenai kreditor ketika terdapat benturan kreditor lainnya dapat mengajukan upaya hukum berupa gugatan lainnya kepada hakim pemutus.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis uraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Mengenai pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang pailit adapun syarat untuk terlaksananya hak-hak pekerja yaitu: adanya pemahaman hak para pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundangan-undangan, adanya prosedur hukum yang mengatur agar hak pekerja tetap dihormati, dan kecakapan dari para pekerja untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya. Dari syarat tersebut, pekerja harus cakap dalam memperjuangkan pelaksanaan hak-hak mereka, pekerja juga harus memiliki kemampuan dalam pemenuhan haknya

Kedudukan upah pekerja dalam pemenuhan adalah utang harta pailit, sebelum didistribusikan kepada kreditor biaya kepailitan harus dibayar didahulukan, termasuk kreditor separatis. Jadi upah pekerja didahulukan dari kreditor separatis dan kreditor konkuren.

Pekerja dianggap sebagai kreditor yg diistimewakan, seharusnya mendapatkan hak pekerja apabila perusahaan tersebut pailit, tetapi apabila perusahaan yang pailit tidak memenuhi kewajibannya untuk mencukupi hak

pekerja, pekerja datang langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan dan bila melakukan dengan cara menempuh upaya hukum yaitu gugatan renvoi atau gugatan lain-lain. Karena kurator bertanggung jawab dalam pengurusan pemberesan harta pailit.

B. Saran

1. Perlu adanya kebijakan nyata untuk memberikan perlindungan hak upah pekerja dan jaminan apabila perusahaan mengalami kepailitan.
2. Perlu adanya revisi terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama di Pasal 95 Ayat (4) yang kaitannya pemenuhan hak pekerja yang wajib didahulukan, karena pekerja merupakan kreditor yang diistimewakan dalam permasalahan kepailitan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti
- Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, 1999, *Seri Hukum Bisnis: Kepailitan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta
- Bagus Irawan, 2007, *Aspek-Aspek Hukum Kepailitan; Perusahaan; dan Asuransi*, Bandung, PT. Alumni
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*
- Gunawan Widjaja. 2004, *Tanggung Jawab Direksi Atas Kepailitan Perseroan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada
- Hadijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- H.R. Abdusalam, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perburuhan*, Restu Agung
- Jono, 2010, *Hukum Kepailitan*, Jakarta, Sinar Grafika
- John Bell. 1998, *Principles of French Law*, Oxford, Oxford University Press
- Mukti Fajar, Yulianto Achmad. 2015, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- M. Hadi Shubhan. 2009, *Hukum Kepailitan: Prinsip, norma, danPraktik di Peradilan*, Jakarta, Kencana
- Rachmadi Usman, 2008, *Hukum Jaminan Keperdataan*, Jakarta, Sinar Grafika
- Rahayu Hartini. 2009, *Penyelesaian Sengketa Kepailitan di Indonesia: Dualisme Kewenangan Pengadilan Niaga dan Lembaga Arbitrase*, Jakarta, Kencana
- Rudhi Prasetya. 1996, *Likuidasi Sukarela Dalam Hukum Kepailitan*, Makalah Seminar Hukum Kebangkrutan, Jakarta, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman RI

Reinhard Zimmermann. 1996, *The Law of Obligations, Roman Foundation of the Civilian Tradition*, Oxford, Oxford University Press

R. Setiawan. 1986, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung, Binacipta

Sajipto Raharjo, 1991, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti

Subekti. 1984, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT Intermedia

Sudikmo Mortokusumo, 2008, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty

Zainal Asikin. 2000, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran di Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Peraturan perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Jurnal:

Ardy Billy Lumowa, “Tanggung Jawab Perusahaan yang Dinyatakan Pailit terhadap Pihak Ketiga”, *Lex Privatum*, Vol 1 No.3 (Juli, 2013)

Arkisman, “Pelaksanaan Tugas Kurator dalam Mengurus Harta Pailit Berdasarkan Pasak 72 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang”, *Jurnal Pro Hukum*, Vol 4 No. 1 juni 2015

Ary Purwadi, “Penerapan Ketentuan Kepailitan Pada Bank yang Bermasalah”, *Perspektif*, Vol 16 No. 3 (Mei, 2011)

Dedy Tri Hartono, “Perlindungan Hukum Kreditor Berdasarkan Undang-Undang Kepailitan”, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol 4 No.1 (2016)

- Munif Rochmawanto, “Upaya Hukum dalam Perkara Kepailitan”, *Jurnal Independent*, Vol 3 No. 2 (2014)
- Lili Naili Hidayah, “Indikator Insolvensi Sebagai Syarat Kepailitan Menurut Hukum Kepailitan Indonesia”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 7 No. 1 (Maret, 2016)
- Siti Fatria Nur Nafika, Mahendra Kurnia Putra, Nur Arifuddin, “Studi Tentang Tanggung Jawab Perseroan Terbatas (PT) yang Divonis Pailit terhadap Hak Pekerja”, Vol 3 No.1 (2014)
- Wijayanta, Tata, ”Kajian Tentang Pengaturan syarat Kepailitan Menurut Undang-Undang No. 37 Tahun 2004”, *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol 26 No. 1 (Februari, 2014)
- Yuvindri, Ramli Siregar, Windha, “Aspek Hukum Perlindungan Tenaga kerja Asing di Perusahaan Indonesia yang Berada dalam Keadaan Pailit”, *Jurnal Hukum Ekonomi*, Vol 2 (Juni, 2013)
- Yohanes Yuniarius Panggo, Purwanto, Nur Arifudin, “Kajian Hukum Tentang Upaya Pencegahan Kepailitan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No. 37 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang”, *Jurnal Beraja Niti*, Vol 3 No. 7 (2014)

Website :

- Wisnu Ardyta, “*Perlindungan Hukum Kreditor dalam Kepailitan (Studi Kasus terhadap Peninjauan Kembali Reg. No.07PK/N2004)*”, dari http://eprints.undip.ac.id/17770/1/Wisnu_Ardytia.pdf , diakses Pada 11 Februari 2018, Pukul 00.06 WIB
- Amrsmjtk Yhs, “*Hubungan Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja Beserta Sifatnya*”, dari https://www.kompasiana.com/amran/hubungan-kerja-antara-pengusaha-dan-pekerja-beserta-sifatnya_54fd84dba33311483d50fe5c, diakses Pada 14 Februari 2018, Pukul 15.39 WIB
- Tommy Simatupang, “*Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, dari <http://www.berandahukum.com/2017/04/hak-dan-kewajiban-pekerja-menurut-uu-no.html>, diakses Pada 26 Februari 2018, Pukul 22.46 WIB

Sugi Arto, "*Perjanjian Kerja*", dari
<http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/perjanjian-kerja.html>, diakses Pada 18
Mei 2018, Pukul 01.34 WIB

