

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya telepon, listrik, pajak, gaji dan biaya lainnya. Kedua, 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

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

pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”. Dengan kata 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 pembalas 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

³Yuwindri, 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.

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 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 penuliskemukakanmakajudul yang penuliskajipadapenelitianiniadalah **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS HAK UPAH PADA PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA SEBAGAI AKIBAT PERUSAHAAN YANG PAILIT”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi pokok kajian dalam penulisan ini, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang pailit?

2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak memperoleh hak sebagai kreditor istimewa/preference?

C. Tujuan

Sesuai dengan pokok kajian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Objektif

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang pailit.
- b. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak memperoleh hak sebagai kreditor istimewa/preference.

2. Tujuan Subjektif

Dalam penulisan penelitian ini salah satunya untuk mendapatkan gelar sarjana (strata satu) dari fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.