

BAB IV

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.²⁴

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.

²⁴ Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika. hlm 17

3. Adanya kecakapan dari para pekerja untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya.²⁵

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 soliditas diantara sesama pekerja.
4. Kemampuan dalam memanfaatkan lembaga-lembaga sosial yang ada.²⁶

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 perundangan-undangan yang berlaku”.

²⁵*Ibid, hlm 18*

²⁶*Ibid, hlm 19*

B. Alur Pelaksanaan Pemberian Hak Upah Bagi Perusahaan Yang Pailit

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 pesangonn 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 insidentiil 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 insidentiil 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 pengusaha 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 menyelamatkan 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 memegang 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 pen jualan 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 debitor 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 separatis 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 tidak jujur, sedangkan pihaklain 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 mencukupi untuk 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 mereka secepatnya. Jika penerapan Undang-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 kepadadebitur.
- 5) Biaya dan imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus di dahulukan 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.