



HAK ATAS UPAH PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Fithry Khairiyati, Syalwa Dhita Natasya
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
Email : 0957@unpam.ac.id

ABSTRACT:

In a company, workers are a very important element, because workers have roles and functions in producing goods and/or services for the development of a company. A balanced working relationship will be created if the workers' rights are fulfilled by the company. Especially when workers carry out their work for the company to the fullest, the company must also fulfill the rights of its workers as stipulated in Law no. 13 of 2003 concerning Manpower and Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation. Bankruptcy is the legal position received by the debtor because of a bankruptcy decision by a justice institution. As a result of the bankruptcy decision, the debtor's assets are placed under confiscation which can make the debtor unable to own his wealth. This is because until the bankruptcy estate settlement is completed by the bankruptcy estate management in Bankruptcy Legal and PKPU is called a Curator. The purpose of this writing is to find out how the law regulates the rights and legal protection of workers affected by termination of employment. The research method used is a normative juridical approach, in a normative juridical approach through secondary data, namely data obtained from various related sources that can help solve the problems in this study. In this study, it was concluded that the position of workers' wages in fulfillment is bankruptcy estate debt, before being distributed to creditors, bankruptcy costs must be paid first, including separatist creditors. So workers' wages take precedence over separatist creditors and concurrent creditors. Workers are considered as privileged creditors, should get workers' rights if the company is bankrupt, but if a bankrupt company does not fulfill its obligations to provide for workers' rights, workers come directly to the curator appointed by the court and if they do so by taking legal action, namely a *renvoi* lawsuit or other lawsuits. Because the curator is responsible for managing bankruptcy assets. The rights obtained by workers when their company experiences bankruptcy are regulated in the Regulations on Manpower and legal remedies for workers to obtain their rights related to company obligations related to bankruptcy and postponement of obligations to pay debts by submitting PKPU so that the debtor can submit a settlement plan. by offering debt repayment to creditors.

Keywords: Rights Wages, Workers, Bankrupt companies

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja, selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga berkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, dibutuhkan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, Antara lain mencakup



pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan kerja.¹

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pasal (1) butir 1 disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/membuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah simbang. Oleh sebab itu, hakikat hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyheramkan bagi para pekerja, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak. Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti hilangnya mata pencaharian mereka, dan ini merupakan awal dari segala kesengsaraan. Secara teoritis PHK dapat diajukan oleh pekerja, namun dalam prakteknya PHK sering dilakukan oleh majikan terhadap pekerja.

Faktor yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja memanglah beragam, seperti globalisasi, transformasi ke ekonomi pengetahuan, yang menyesuaikan dengan kondisi yang berubah, dan krisis nasional maupun internasional semuanya telah mendorong organisasi/perusahaan untuk mencari struktur yang lebih fleksibel, lebih sederhana, semakin dinamis, dan bergerak. Dalam lingkungan yang berubah ini, organisasi/perusahaan

¹ Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Penerbit Erlangga, Jakarta 2016, hal. 2

Jurnal Pena Hukum (JPH)

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Jl. Raya Puspitek No.11, Serpong, Tangerang Selatan,
15310- Indonesia
Tel / fax : (021) 7412566 / (021) 7412566
ISSN: - (Cetak), E-ISSN: 3 026 - 2 623
E-mail: penahukum@unpam.ac.id



mulai mengembangkan alternatif strategis untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal baru dan menggunakan semua sumber daya yang tersedia secara efektif. Sehingga, hal-hal tersebut mengakibatkan PHK tidak bisa diterima oleh berbagai pihak pekerja/buruh, nyatanya di dalam pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, telah diatur mengenai alasan-alasan untuk memahami PHK yang dilakukan oleh para pihak pengusaha atau perusahaan.

Kejadian yang terjadi di banyak perusahaan ternyata banyak hal yang menyebabkan karyawan itu berhenti, baik karena perusahaan mengalami pailit maupun adanya suatu alasan atau akibat yang sudah tidak memungkinkan lagi bagi karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya. Akibat dari diberhentikannya karyawan dalam pekerjaannya juga berdampak pada keluarga dari karyawan tersebut, karena tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Jika di lihat dari kejadian di masyarakat 2 tahun terakhir ini, banyak pekerja yang di PHK karena wabah Covid19 yang sangat berpengaruh terhadap ekonomi masyarakat, pengusaha dan para pekerja. Karena melihat dampak dari covid19 pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) telah diatur lebih lanjut melalui Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 01 Tahun 2021 mengenai Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease. Hal tersebut mengakibatkan pengusaha harus mengurangi pekerja dan membatasi waktu kerja. Selain itu perusahaan juga banyak tidak beroperasi dengan baik sehingga berkurangnya pendapatan pengusaha berakibat perusahaan pailit.

Dalam permasalahan perusahaan pailit perusahaan akan sulit melakukan pembayaran yakni mengenai kewajibannya kepada para pekerja berupa gaji kepada pekerja yang wajib dipenuhi setelah pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun demikian perusahaan harus tetap melaksanakan kewajibannya dengan memberikan hak-



haknya berdasarkan ketentuan pasal 156 Undnag-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto Pasal 40 Peraturan Pemerintah (PP) No 35 Tahun 2021, yaitu dengan ketentuan dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, ketentuan Pasal 40 ayat satu (1).

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.

Sesuai dengan putusan tersebut, Pasal 95 ayat (4) UUK telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UUCK”) yang mana Pasal 95 diubah menjadi berbunyi sebagai berikut:

(1) “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

² M.HadiShubhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, norma, danPraktik di Peradilan.*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 1.



(2) Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua Kreditor. (3) Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua Kreditor kecuali para Kreditor pemegang hak jaminan kebendaan.”

Terhadap Perubahan Pasal 95 UUK dalam UUCK, mengenai upah dan hak-hak Buruh lainnya yang dibedakan peringkatnya tentu menimbulkan permasalahan, sehingga menimbulkan kebingungan dan pertentangan. Hal tersebut terjadi dikarenakan dalam putusan dan Pasal 95 Bab IV UU No. 11 Tahun 2020 memisahkan peringkat Upah Pekerja/Buruh dengan Hak-Hak Pekerja/Buruh lainnya. Hal ini menimbulkan pertanyaan, mengapa Hak-hak tersebut harus dipisahkan pengaturannya sehingga untuk Hak-hak Pekerja/Buruh lainnya harus dikesampingkan dengan adanya Kreditor Separatis.

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

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas 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 yaitu Undang- Undang mengenai Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 37 tahun 2004 selain itu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

³YUVINDRI, YUVINDRI, RAMLI SIREGAR, and WINDHA WINDHA. "Aspek Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Asing di Perusahaan Indonesia yang Berada dalam Keadaan Pailit." *Transparency Journal of Economic Law* 2.1 (2013): 14662.



PERMASALAHAN

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak upah pekerja bagi perusahaan yang dinyatakan pailit?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak memperoleh hak sebagai kreditor istimewa/preference?

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang melakukan pendekatan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan yang berkaitan dengan judul penulis.

Menurut Terry Hutchinson dalam Peter Mahmud Marzuki mendefinisikan bahwa penelitian hukum doktrinal adalah sebagai berikut : *“doctrinal research: research wich provides a systematic exposition of the rules goverming a particular legal kategory, analyses the relationship between rules, explain areas of difficully and, perhaps, predicts future development.”* (Penelitian doktrinal adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan menjelaskan daerah kesulitan dan mungkin memprediksi pembangunan masa depan).⁴

Penelitian yuridis normatif yang nama lainnya adalah penelitian hukum doktrinal yang disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahanbahan hukum yang lain.⁵ Pada intinya penelitian yang dilakukan dengan cara

⁴ Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, hlm.98.

⁵ Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-8, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 14



meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini, yaitu :

1. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

Yaitu yang dilakukan dengan cara menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

2. Pendekatan Historis (*Historical Approach*)

Yaitu yang dilakukan dengan cara menelaah latar belakang apa yang dipelajari dan perkembangan pengaturan mengenai isu yang dihadapi. Telaah demikian diperlukan oleh peneliti manakala peneliti memang ingin mengungkap filosofis dan pola pikir yang melahirkan sesuatu yang sedang dipelajari. Pendekatan historis ini dilakukan dalam kerangka pelacakan sejarah lembaga hukum dari waktu ke waktu. Pendekatan ini sangat membantu penelitia untuk memahami filosofi dari aturan hukum dari waktu ke waktu. Di samping itu, melalui pendekatan demikian peneliti juga dapat memahami perubahan-perubahan dan perkembangan filosofi yang melandasi aturan hukum tersebut.

3. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual yang merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang menganalisa permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah aturan dengan konsep yang digunakan.



PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pemberian Hak Upah pekerja Bagi Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit

Setiap perusahaan tidak terlepas dari adanya seorang pemimpin beserta pekerja/buruh.⁶ Dalam konteksnya, tenaga kerja merupakan bagian dari arah pembangunan nasional.⁷ Di Indonesia, untuk mengimplementasikan ruang lingkup ketenagakerjaan harus diatur dalam perundang-undangan, yang berisi perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian dari harkat dan martabat kemanusiaan tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja sebagai jaminan hak bersesuaian dengan Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya UU Ketenagakerjaan) yang mengatur adanya hak-hak pekerja harus “didahulukan” dalam hal terjadi perusahaan pailit, namun seringkali dalam praktiknya adanya yang menimbulkan ketidakpastian hukum. Pemaknaan pelaksanaan putusan pailit kata “didahulukan” merupakan pelaksanaannya setelah adanya pelunasan terhadap hak-hak negara dan para kreditor separatis yang merujuk pada buku dua bab xix KUHPerdara dan Pasal 21 UU No. 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan. Hak negara berada pada posisi pertama, diikuti oleh kreditor separatis. Sehingga posisi dan keadaan dari hak-hak pekerja tersebut di atas, dianggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945. Putusan Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan juga dianggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Pengelolaan perusahaan beralih dari para direksi kepada kurator yang diawasi oleh pengadilan niaga melalui hakim pengawas setelah adanya pernyataan pailit. Pada pelaksanaannya, tugas kurator bertindak untuk melakukan pemberesan dan pemenuhan hak-hak para kreditor. Dalam konteks pekerja/buruh mempunyai hak dalam proses kepailitan berdasarkan ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan adanya pendahuluan pembayarannya upah pekerja/buruh.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan kurator, pemutusan kerja harus sesuai dengan pasal 165 UUTK, antara lain :

“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(2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat(4)”.

⁶ Ilham Abbas, Salle Salle, and Hardianto Djanggih. (2019). Corporate Responsibility Towards Employees' welfare: Case Study Pt Semeru Ratu Jaya Makassar." *Yuridika* 34(1), h.39

⁷ Ryan Kurniawan, (2013). Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima, *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), h.689.



Apabila perselisihan hubungan industrial tersebut, telah dilakukan upaya musyawarah lewat bipartite dan tripartite sebagai diatur dalam Undang-Undang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun tidak tercapai kesepakatan maka para Penggugat akan mencari keadilan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Oleh karenanya gugatan yang diajukan harus berdasarkan pada bukti-bukti otentik serta sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, selanjutnya Penggugat mohon agar Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dapat menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uit voerbar bij vooraad*) kasasi oleh karena timbulnya perkara ini akibat kesalahan Tergugat

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 organicatau yang bekerja secara insidentiil pada sebuah perusahaan. Non organicdimaksud adalah tenaga kerja yang secara tidak teratur bekerja pada perusahaan tempat pekerja bekerja, dan tidak medapatkan 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 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:

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
2. 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 diistewakan” adalah kreditor pemegang hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1139 dan 1149 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pasal 1139 KUHPperdata

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;
- f. Upah pengangkutan dan biaya tambahan lain;
- g. 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;
- h. Penggantian dan pembayaran yang dipikul oleh pegawai yang memangku jabatan umum karena kelalaian, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya.

Pasal 1149 KUHP Perdata 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 sbisa 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 55 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.



B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja Jika Tidak Memperoleh Hak Sebagai Kreditor Istimewa/Preference

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

- a. 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.
 - b. Putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum.
 - c. Majelis hakim yang memerintahkan pencabutan pailit menetapkan jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator.
 - d. Jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibebankan kepadadebitur.
 - e. Biaya dan imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus di dahulukan atas semua utang yang tidak dijamin dengan agunan.
 - f. Terhadap penetapan majelis hakim mengenai biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak dapat diajukan upaya hukum.
- a. 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah penulis lakukan, berikut disajikan kesimpulan yang merupakan jawaban terhadap permasalahan dalam penelitian, *Pertama*, Perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan dalam kepailitan perseroan adalah melindungi hak-hak dan kepentingan dari para karyawan selaku stakeholder perseroan, harus memenuhi berbagai ketentuan di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan di dalam kepailitan perseroan dengan maksud agar karyawan perseroan dan perseroan itu sendiri tidak dirugikan oleh tindakan-tindakan di luar dari perseroan, maka harus memberikan hak-hak karyawan selaku stakeholders internal berdasarkan amanat pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi dalam hal perseroan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan, yang berlaku maka upah dan hak-hak lain merupakan utang yang di dahului pembayarannya. Apabila perseroan melanggar ketentuandalam Undang-Undang ketenagakerjaan, maka organ perseroan yang paling bertanggung jawab terhadap perlindungan hak-hak karyawan yang dirugikan akibat kepailitan perseroan. *Kedua*, 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.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu:



1. Perlu adanya kebijakan nyata untuk memberikan perlindungan hak upah pekerja dan jaminan apabila perusahaan mengalami kepailitan. Diharapkan di masa yang akan datang para pembuat undang-undang juga lebih memperhatikan lagi kepentingan-kepentingan dari karyawan dan tidak membuat undang-undang yang saling tumpang tindih dan menimbulkan banyak penafsiran khususnya dalam hukum acara mengenai kewenangan dari suatu badan peradilan untuk mengadili suatu perkara, mengingat dalam hukum acara di Indonesia apabila suatu perkara diajukan kepada badan peradilan yang tidak berwenang maka akan menyebabkan perkara tersebut akan dinyatakan tidak diterima, tanpa memeriksa lagi terhadap substansi perkaranya sehingga akan berakibat terhadap gagalnya penegakkan hukum di Indonesia. Selain itu dengan adanya kewenangan yang jelas dari badan peradilan yang akan menangani suatu perkara, juga akan memberikan kepastian hukum tidak hanya karyawan tetapi juga kepada perseroan tempat bekerjanya karyawan.
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

Buku

- Aliman, A.R. 2010, *Hukum Bisnis Untuk perseroan*. Jakarta : Kencana
- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis, Kepailitan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.
- Bagus Irawan, *Aspek-Aspek Hukum Kepailitan; Perusahaan; dan Asuransi*, PT. Alumni, Bandung, 2007.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia Gunawan Widjaja, *Tanggung Jawab Direksi Atas Kepailitan Perseroan*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- H.R. Abdusalam, *Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perburuhan*, Restu Agung, 2008.
- Hadijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004
- Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja, Penerbit Erlangga*, Jakarta 2016
- M. Hadi Shubhan. *Hukum Kepailitan, Prinsip, norma, dan Praktik Di Peradilan*, Kencana, Jakarta, 2009.
- Mukti Fajar, Yulianto Achmad. 2015, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Peter Mahmud Marzuki, 2018, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005.
- Rachmadi Usman, 2008, *Hukum Jaminan Keperdataan*, Jakarta, Sinar Grafika
- Rahayu Hartini, *Penyelesaian Sengketa Kepailitan di Indonesia: Dualisme Kewenangan Pengadilan Niaga dan Lembaga Arbitrase*, Kencana Jakarta, 2009.

Jurnal Pena Hukum (JPH)

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Jl. Raya Puspitek No.11, Serpong, Tangerang Selatan,
15310- Indonesia
Tel / fax : (021) 7412566 / (021) 7412566
ISSN: - (Cetak), E-ISSN: 3 026 - 2 623
E-mail: penahukum@unpam.ac.id



- Sajipto Raharjo, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991.
Santoso, W., & Rulina, I. (2003). Indikator kepailitan di Indonesia; an additional early warning tools pada stabilitas keuangan. Direktorat Penelitian dan Pengaturan Perbankan Bank Indonesia.
Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermedia, Jakarta, 2001.
Sudikno Mortokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2008.
Zainal Asikin, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran di Indonesia*, , PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Artikel Jurnal :

- Arkisman, Arkisman. "PELAKSANAAN TUGAS KURATOR DALAM MENGURUS HARTA PAILIT BERDASARKAN PASAL 72 UNDANG UNDANG NO. 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG." *Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik* 4.1 (2015).
- Hartono, Dedy Tri. Perlindungan Hukum Kreditor Berdasarkan Undang-Undang Kepailitan. Diss. Tadulako University, 2016.
- YUVINDRI, YUVINDRI, RAMLI SIREGAR, and WINDHA WINDHA. "Aspek Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Asing di Perusahaan Indonesia yang Berada dalam Keadaan Pailit." *Transparency Journal of Economic Law* 2.1 (2013): 14662.