



UNIVERSITAS INDONESIA

**KEDUDUKAN BURUH DALAM PROSES
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
AKIBAT KEPAILITAN**

TESIS

RIELLY LONTOH

0806427732

**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
DEPOK
JUNI 2010**



UNIVERSITAS INDONESIA

**KEDUDUKAN BURUH DALAM PROSES
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
AKIBAT KEPAILITAN**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Kenotariatan**

RIELLY LONTOH

0806427732

**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
DEPOK
JUNI 2010**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : RIELLY LONTOH

NPM : 0806427732

Tanda Tangan :

Tanggal : 30 Juni 2010

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Rielly Lontoh
NPM : 0806427732
Program Studi : Kenotariatan
Judul Tesis : Kedudukan Buruh dalam Proses Pemutusan
Hubungan Kerja akibat Kepailitan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Kenotariatan pada Program Studi Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H.,M.H. ()

Penguji : Wismar Ain Marzuki, S.H., M.H. ()

Penguji : Akhmad Budi Cahyono, S.H., M.H. ()

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 02 Juli 2010

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tesis ini. Penulisan Tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Kenotariatan pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

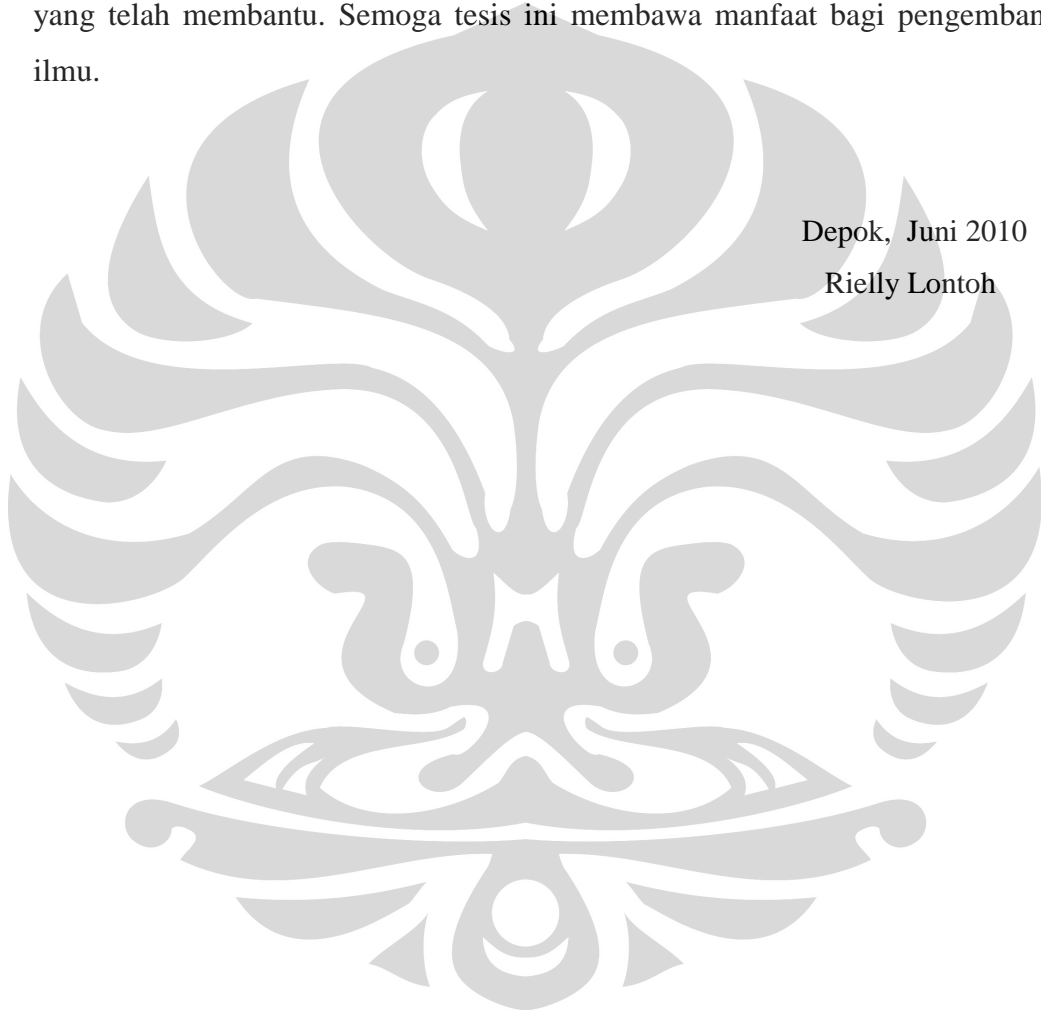
- (1) Bapak Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H.,M.H.selaku Ketua Sub Program Magister Kenotariatan, Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Tesis yang membimbing penulis, telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini;
- (2) Ibu Wismar Ain Marzuki, S.H., M.H. selaku Dosen Penguji Tesis yang telah menyediakan waktu untuk menguji tesis ini
- (3) Bapak Akhmad Budi Cahyono, S.H.,M.H selaku Dosen Penguji Tesis yang telah menyediakan waktu untuk menguji tesis ini
- (4) Dosen-dosen dan Staf Sekretariat Kenotariatan FHUI yang telah membantu selama penulis menyelesaikan studi
- (3) Orang tua, Henry Luther Costanz Lontoh dan Linda Jeanne Marianne Sondakh, Tante Sherly Sondakh, kakak Donny David Henly Lontoh dan Imelda Tarumampen, adik Rinny Lontoh, juga keponakan Samuel Aprillio Lontoh, atas doa, motivasi bantuan dukungan material dan moral selama penulis menyelesaikan studi dan tesis ini
- (4) Teman-teman Pengurus Ikatan Mahasiswa Magister Kenotariatan 2009-2010 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penulis dalam studi dan menyelesaikan tesis ini.

- (5) Teman-teman Mahasiswa Magister Kenotariatan Angkatan 2008 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penulis dalam studi dan menyelesaikan tesis ini.
- (5) Michael Fransje Jefta Palilingan, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi selama penulis menyelesaikan tesis ini

Akhir kata, penulis berharap Tuhan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Depok, Juni 2010

Rielly Lontoh



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rielly Lontoh
NPM : 0806427732
Program Studi : Magister Kenotariatan
Fakultas : Hukum
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**KEDUDUKAN BURUH DALAM PROSES
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KEPAILITAN**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Tanggal : 30 Juni 2010

Yang menyatakan,

(Rielly Lontoh)

ABSTRAK

Nama : Rielly Lontoh
Program Studi : Magister Kenotariatan
Judul : Kedudukan Buruh Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja
Akibat Kepailitan

Tesis ini membahas kedudukan buruh dalam proses hubungan kerja akibat kepailitan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang kepailitan juga ketenagakerjaan juga mengenal sejauh mana jaminan pembayaran upah atau uang pesangon bagi pekerja/buruh dalam suatu perusahaan yang dinyatakan pailit dapat dijamin. Dengan demikian dapat mengetahui kemungkinan dapat didahulukannya hak buruh terhadap kedudukan hak-hak lain dalam kepailitan. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan, yang kemudian di analisa untuk menggambarkan secara tepat tentang kedudukan buruh dalam proses pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan.

Kata kunci:
Buruh, pemutusan hubungan kerja, pailit

ABSTRACT

Name : Rielly Lontoh
Study Program : Magister Kenotariatan
Title : The Status of Labor in Termination of Employment due to
Insolvency

This legal writing is tended to observe bankruptcy legal impact to status of labour against the rights itself based on Law of 30/2004, Law of 13/2003 and other laws related. Research specification is Positive Law Inventory research that from point of view of approaching method is included in Normative Juridical Research. Data used is secondary. Data collecting technique is documentary research. Analytical technique used is Qualitative Normative analytical technique. Result of the research shows the possibility of how the rights could be the priority compare to other rights in creditor classification.

Keywords:
Labor, Termination of Employment, Insolvency

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan.....	1
1.2 Pokok Permasalahan	7
1.3 Metode Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
2. PEMBAHASAN DAN ANALISA.....	10
2.1 Kepailitan.....	10
2.1.1 Dasar Hukum dan Fungsi Kepailitan	10
2.1.2 Putusan Pailit dan Akibatnya	14
2.1.3 Klasifikasi Kreditor dalam Pailit.....	16
2.2 Perjanjian Kerja.....	23
2.2.1 Definisi Perjanjian Kerja.....	23
2.2.2 Unsur Perjanjian Kerja.....	26
2.2.3 Penggunaan Perjanjian Kerja.....	27
2.2.4 Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.....	28
2.2.5 Pelanggaran Perjanjian Kerja.....	32
2.2.6 Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	33
2.3 Pemutusan Hubungan Kerja.....	34
2.3.1 Definisi Pemutusan Hubungan Kerja	34
2.3.2 Sejarah Pemutusan Hubungan Kerja.....	35
2.3.3 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	38
2.3.4 Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	38
2.3.5 Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja.....	43
2.3.6 Larangan Pemutusan Hubungan Kerja.....	47
2.3.7 Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.....	49

2.3.8 Hak-hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.	56
2.4 Kedudukan Buruh dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja	
Akibat Kepailitan.....	62
2.4.1 Hak Buruh dan Hak Jaminan	62
2.4.2 Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kepailitan.....	64
2.4.3 Pembayaran Upah Buruh.....	66
2.4.4 Perlindungan Hak Buruh atas Upah.....	69
2.4.5 Kedudukan Hak Buruh Atas Harta Perusahaan Pailit	73
3. PENUTUP	86
3.1 Simpulan.....	86
3.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
Lampiran 1. Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat No.39/Pailit/2009/PN.Niaga.Jkt.Pst tertanggal 26 Agustus 2009 dalam perkara PT Uni Enlarge Industry Indonesia	
Lampiran 2. Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat No.39/Pailit/2009/PN.Niaga.Jkt.Pst, renvoi tertanggal 25 Februari 2010 dalam perkara PT Uni Enlarge Industry Indonesia	
Lampiran 3. Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat No.41/Pailit/2007/PN.Niaga.Jkt.Pst tertanggal 04 September 2007 dalam perkara PT Dirgantara Indonesia	
Lampiran 4. Putusan Mahkamah Agung Pusat No.075K/Pdt.Sus/2007/PN.Niaga.Jkt.Pst tertanggal 22 Oktober 2007 dalam perkara PT Dirgantara Indonesia	
Lampiran 5. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 2/PUU-VI/2008 tertanggal 15 Oktober 2008 dalam perkara uji materiil yang diajukan oleh M. Komaruddin dan Muhammad Hafidz, Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan masyarakat dunia yang cepat dan kebutuhan manusia yang meningkat seiring dengan perkembangan teknologi dan budaya mempengaruhi perilaku masyarakat itu sendiri. Dengan adanya teknologi yang maju saat ini memberikan batas-batas yang tipis antar negara, sehingga terjadilah globalisasi pada bidang apa saja seperti hukum, ekonomi, sosial dan budaya. Globalisasi adalah perluasan hubungan ekonomi di antara negara-negara yang berbeda dalam membuat sebuah tatanan ekonomi dunia yang didalamnya terdapat ketergantungan satu sama lain di setiap bidang perekonomian nasional. Tidak ada negara yang sanggup mencukupi kebutuhannya sendiri, seluruhnya saling membutuhkan dalam pertukaran hasil produksinya.

Adanya persaingan yang tajam dalam era globalisasi mengharuskan pengusaha di Indonesia yang ingin tetap bertahan untuk terus melakukan langkah-langkah guna mempertahankan usaha dan bisnisnya. Kelangsungan hidup suatu perusahaan pada dasarnya sangat ditentukan oleh jumlah modal yang dimilikinya, baik dalam rangka pendirian perusahaan, usaha peningkatan, maupun perluasan usaha sehingga kebutuhan akan modal menjadi hal yang paling utama. Selain itu keadaan perekonomian nasional juga sangat mempengaruhi kondisi stabilnya pertumbuhan usaha tersebut, tidak hanya terhadap kelangsungan usaha dan segi-segi ekonomi pada umumnya, tetapi juga kepada masalah ketenagakerjaan dan aspek-aspek sosial lainnya yang lebih jauh

perlu diselesaikan secara adil dalam arti memperhatikan kepentingan perusahaan sebagai debitur ataupun kreditur secara seimbang, tanpa mengabaikan kepentingan tenaga kerja.

Dalam rangka memenuhi modal usaha, banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan modal tersebut, diantaranya; penjualan saham kepada publik, penjualan surat hutang (obligasi) atau dengan melakukan pinjaman (kredit) baik kepada orang perorangan maupun badan hukum lain melalui perjanjian utang-piutang diantara Debitor dan Kreditor.¹

Dalam praktek keseharian, perusahaan dalam melakukan perjanjian pinjaman tidak hanya terikat pada satu Kreditor saja, bahkan secara bersamaan dapat terikat dengan lebih dari satu atau beberapa Kreditor. Dengan adanya perjanjian pinjaman yang dilakukan dengan lebih dari satu Kreditor tersebut tentunya membawa kewajiban bagi perusahaan untuk dapat mengembalikan hutang atau pinjamannya tepat pada waktunya. Dalam hal ini terdapat kemungkinan resiko perusahaan tidak dapat mengembalikan pinjaman tersebut setelah melakukan upaya-upaya untuk menyelamatkan perusahaan yang tidak dapat lagi menyelamatkan perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam mengembalikan pinjaman ini dapat di kategorikan bahwa perusahaan berada dalam kondisi pailit dan dua atau beberapa kreditor dapat mengajukan permohonan pailit melalui Pengadilan Niaga.²

¹ Pada dasarnya, pemberian kredit oleh Kreditor (pihak yang memberikan pinjaman) kepada Debitor (pihak yang memperoleh pinjaman) dilakukan karena Kreditor percaya bahwa Debitor akan mengembalikan pinjamannya itu pada waktunya. Tanpa adanya kepercayaan (trust) dari Kreditor kepada Debitor tersebut, maka niscayalah Kreditor tidak akan memberikan kredit atau pinjaman tersebut. Karena itulah mengapa pinjaman dari seorang Kreditor kepada seorang Debitor disebut kredit (credit) yang berasal dari kata credere yang berarti kepercayaan atau trust. Lihat Sutan Remy Sjahdeini. "Hukum Kepailitan; Memahami Faillissementsverordening Juncto Undang-undang No. 4 Tahun 1998". Cet.I, (Jakarta: PT.Pustaka Utama Grafiti, 2002), hal 6

² Yang dapat mengajukan kepailitan adalah :

- a. Debitor itu sendiri
 - b. Salah seorang Kreditor atau para kreditornya
 - c. Jaksa atau atas dasar Keputusan Umum
 - d. Bank Indonesia dalam hal Debitornya merupakan badan hukum bank
 - e. BAPEPAM merupakan hal Debitor berupa perusahaan Efek
 - f. Menteri Keuangan
- Lihat *UU tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, UU Nomor 37 Tahun

Menurut Pasal 24 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana di atur dalam undang-undang ini.

Dalam kepailitan penentu adanya kondisi suatu individu atau badan hukum itu pailit adalah utang. Jadi utang adalah *raison d'être* adanya kepailitan atau dengan kata lain esensi dari adanya kepailitan yaitu utang. Berdasarkan Pasal 1 ayat (6), definisi utang adalah kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul di kemudian hari atau kontingen, yang timbul karena perjanjian atau undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh Debitur dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada Kreditur untuk mendapatkan pemenuhannya dari harta kekayaan Debitur.

Syarat pailit adalah debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih krediturnya, diatur dalam Pasal 2 ayat (1). Sedangkan menurut Pasal 8 ayat (4), permohonan pernyataan pailit harus dikabulkan apabila terdapat fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana bahwa persyaratan untuk dinyatakan pailit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) telah terpenuhi. Dengan melihat ketentuan hukum positif di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan terpenuhinya syarat materiil, yaitu;

1. ada dua atau lebih; satu saja dari utang itu tidak dibayar lunas;
2. telah jatuh tempo dan dapat ditagih.

2004, Ps 2. Akibat hukum dari kepailitan ini adalah bahwa Debitur menjadi tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan tindakan kepengurusan dan kepemilikan yang membawa akibat dapat merugikan terhadap asset-asetnya, dan tindakan Debitur untuk melakukan tindakan kepengurusan dan kepemilikan tersebut harus dilakukan oleh Curatornya yang ditunjuk atas dasar kepailitan. Yang dapat menjadi Curator dalam kepailitan adalah orang perseorangan atau persekutuan yang telah terdaftar dalam departemen Kehakiman.

Maka permohonan pailit dapat diajukan kepada pengadilan niaga yang kemudian dalam putusan harus dikabulkan pengadilan niaga dalam penetapan sebagai pailit. Adapun akibat dari keadaan pailit atau kepailitan adalah disitanya semua harta kekayaan debitor pailit kemudian pengurusan dan pemberesannya diserahkan kepada kurator yang diawasi oleh hakim pengawasan.³

Merujuk dari definisi atau ketentuan umum dalam Pasal 1 Ayat (1) UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, dimana Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit, maka orang individu atau korporasi termasuk korporasi yang berbentuk badan hukum maupun yang bukan badan hukum yang mempunyai utang semua kekayaannya disita. Apabila debitor dinyatakan pailit, maka banyak akibat yuridis diberlakukan kepadanya oleh Undang-Undang, salah satunya adalah terhadap perjanjian-perjanjian yang berkelanjutan antara debitor dengan pihak lain yaitu pekerja atau buruh.

Mengenai pailit perseroan terbatas karena ada beberapa istilah yang harus dibedakan terlebih dahulu, yakni; kebangkrutan perseroan terbatas, pembubaran perseroan terbatas dan likuidasi perseroan terbatas. Secara umum, kebangkrutan perseroan terbatas adalah suatu keadaan di mana perusahaan mengalami deteriorasi adaptasi perusahaan dengan lingkungannya yang sampai membawa rendahnya kinerja untuk jangka waktu tertentu yang berkelanjutan yang pada akhirnya menjadikan perusahaan kehilangan sumber daya dan dana yang dimiliki sebagai akibat dari gagalnya perusahaan melakukan pertukaran yang sehat antara keluaran yang dihasilkan dengan masukan yang harus diperoleh. Sehingga pailit perseroan terbatas adalah salah satu bentuk pembubaran perseroan terbatas yang disertai atau wajib diikuti dengan likuidasi atau dalam likuidasi. Dengan demikian pailit atas perseroan terbatas adalah sarana untuk memperoleh likuidasi secepat mungkin untuk membayar utang kepada kreditor karena likuidasi harus diikuti dengan pembubaran maka pailit perseroan terbatas

³ Dalam putusan pengadilan tentang kepailitan selalu ditetapkan siapa kurator dan ditunjuk siapa hakim pengawasnya

juga salah satu bentuk pembubaran perseroan. Salah satu akibat kepailitan yang penting adalah adanya akibat-akibat terhadap pihak ketiga adalah buruh. Orang perorangan atau korporasi termasuk korporasi yang berbentuk badan hukum maupun yang bukan badan hukum yang pailit terhadapnya ditunjuk kurator yang nanti melaksanakan pengurusan pembayaran utang kepada kreditor. Karenanya, tidak dapat dihindarkan penjualan aset-aset atau harta kekayaan pailit yang digunakan untuk membayar utang.

Prinsip *Structured Creditors* menempatkan kreditor berbeda dengan tingkatannya dan berdampak pada siapa yang didahulukan untuk dibayarkan. Kreditor dibagi kedalam 3 (tiga) jenis, yaitu;

1. kreditor separatis;
2. kreditor preferen;
3. kreditor konkuren

Dijelaskan Dalam Pasal 55 ayat (1) UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU yang tidak memberikan hak kepada kaum buruh dan hanya memberikan hak kepada kreditor separatis untuk mengeksekusi haknya seolah tidak terjadi kepailitan dan Pasal 29 menghapuskan kemungkinan penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan hubungan industrial ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit. Menjadi persoalan ialah bagaimana mengatur pembagian hasil penjualan asset perusahaan yang telah dinyatakan pailit kepada para Kreditor, hal ini telah secara tegas diatur dalam Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan mengenai jenis Kreditor yang harus didahulukan pembayarannya dan bagaimana pembagian secara proporsional diantara Kreditor yang memiliki kedudukan sederajat.

Masalah kepailitan pada dasarnya tidak hanya bertitik tolak pada penyelesaian pembayaran utang kepada para Kreditor, namun lebih jauh dari itu ada kewajiban-kewajiban lain bagi perusahaan yang tetap harus dilaksanakan yaitu terkait dengan para pekerja dimana perusahaan berkewajiban membayarkan uang pesangon sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Pasal

95 Ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”

Menjadi persoalan lagi ialah bagaimanakah kedudukan hak pembayaran pesangon pekerja yang perusahaannya telah dinyatakan pailit dibandingkan dengan kedudukan utang para Kreditor yang ada. Karena pada kenyataannya, diputusnya suatu perusahaan menjadi pailit bukan berarti suatu permasalahan utang piutang tersebut berakhir dengan terbayarnya utang-utang para pihak yang berhak mendapat pembayaran. Dengan adanya putusan pailit sering kali terjadi permasalahan diantara para kreditor yang sama-sama memiliki piutang yang belum terbayar pada debitor pailit, dimana diantara mereka terjadi perebutan harta pailit dan siapa yang akan mendapatkan pelunasannya terlebih dahulu. Banyak perusahaan yang dinyatakan pailit sedangkan perusahaan tersebut memperkerjakan buruh yang cukup banyak. Hal ini tentu akan berdampak secara langsung kepada nasib buruh yang bekerja di perusahaan tersebut.

Untuk itu penulis akan melakukan analisa terhadap teori hukum kepailitan dan tinjauan terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk dapat memperoleh pemecahan persoalan mengenai kedudukan hak buruh atas pemutusan hubungan kerja dibandingkan Kreditor-kreditor yang harus didahulukan dalam hal perusahaan pailit.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan secara singkat tersebut, penulis tertarik untuk menelitinya dalam sebuah tesis dengan judul :

“KEDUDUKAN BURUH DALAM PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KEPAILITAN”

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah tersebut diatas, dapat diidentifikasi beberapa pokok permasalahan, yaitu :

1. Bagaimana kedudukan buruh dalam proses pemutusan hubungan kerja karena kepailitan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang?
2. Bagaimana kedudukan hak buruh dalam proses pemutusan hubungan kerja karena kepailitan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
3. Bagaimanakah kemungkinan kedudukan buruh dapat didahulukan haknya terhadap kedudukan hak-hak lain dalam kepailitan?

1.3 Metode Penelitian

Penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif, yaitu mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan atau hukum positif serta bahan-bahan hukum lain, yang berkaitan dengan permasalahan.

Metode yang digunakan adalah penelitian kepustakaan yaitu penelitian bahan kepustakaan yang mencakup ketentuan-ketentuan mengenai Hukum Kepailitan, Hukum Ketenagakerjaan dan dikenal berdasarkan literatur yang ada untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan. Data yang dipergunakan dalam penyusunan penulisan ini adalah data sekunder bersumber bahan hukum primer dan sekunder yang berhubungan dengan judul tesis dan pokok permasalahan. Data sekunder adalah data yang diperoleh langsung melalui penelusuran kepustakaan atau dokumentasi.⁴ Bahan hukum primer yang telah dikumpulkan berupa peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 13 Tahun

⁴ Sri Mamudji, *et al. Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hlm. 28.

2003, Undang-Undang Dasar 1945, KUHPerdata, serta bahan sekunder berupa buku-buku, makalah-makalah, pendapat para pengamat dalam seminar-seminar atau pertemuan-pertemuan ilmiah lainnya.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis karena dimaksudkan untuk menggambarkan secara tepat dan memberikan solusi tentang kedudukan buruh dalam proses PHK karena kepailitan sesuai Undang-Undang Kepailitan dan PKPU, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Teori-teori yang penulis temukan dalam bahan hukum sekunder akan dipergunakan sebagai landasan untuk melakukan analisis yuridis, yang selanjutnya akan dipergunakan untuk mendukung analisa terhadap kasus-kasus yang dipilih.

Selain itu penelitian ini bersifat penelitian evaluatif karena menemukan bukti terhadap mana diberikan solusi tentang pengaturan kedudukan buruh dapat didahulukan dalam proses PHK karena kepailitan dalam Undang-Undang Kepailitan dan PKPU bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian eksplanatoris karena menggambarkan dan menjelaskan lebih dalam mengenai kedudukan buruh dalam proses pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan dengan melakukan analisis data secara kualitatif

Penelitian ini dilakukan secara mono-disipliner karena dalam penelitian ini hanya mendasarkan pada ilmu hukum dengan mengangkat dari perspektif bidang ilmu lain yaitu Hukum Kepailitan.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pengantar untuk memasuki bab-bab selanjutnya yang menjelaskan hal-hal yang ada kaitannya dengan masalah pokok. Bab ini dibagi menjadi empat sub bab. Pertama mengenai latar belakang masalah yang menjadi pendorong bagi penulis untuk membahasnya, Kedua mengenai pokok permasalahan. Ketiga mengenai metode penelitian. Keempat mengenai

sistematika penulisan yang berisi pembabakan tesis secara menyeluruh mengenai isi tesis ini.

BAB II PEMBAHASAN DAN ANALISA

Pada bab ini diuraikan mengenai pengertian kepailitan, akibat hukum dari kepailitan, klasifikasi kreditor dalam kepailitan, pengertian perjanjian kerja, kewajiban dalam perjanjian kerja, pengaruh kepailitan terhadap perjanjian dan akibat kepailitan terhadap perjanjian kerja. Juga membahas definisi Pemutusan Hubungan Kerja, Dasar Hukum dan Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja, akibat yang ditimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap hak buruh khususnya akibat kepailitan, perlindungan hak buruh atas upah dan harta pailit menurut Undang-Undang Kepailitan dan PKPU dibandingkan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, memabndingkan dengan ketentuan yang juga terdapat dalam KUHPerdara dan Undang-Undang Perseroan Terbatas.

BAB III PENUTUP

Dalam Bab ini diuraikan mengenai simpulan dan saran-saran dari apa yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya.

Daftar Pustaka

Daftar Lampiran

BAB II PEMBAHASAN DAN ANALISA

2.1 Kepailitan

2.1.1. Dasar Hukum dan Fungsi Kepailitan

Jika ditelusuri awal mula hukum kepailitan sudah ada sejak tahun 118 SM dalam hukum Romawi. Pada zaman Romawi, selain harta benda, fisik atau tubuh seorang Debitor juga merupakan jaminan atas pelunasan hutang-hutangnya⁵.

Di Indonesia sendiri, sebelum diubahnya Peraturan Kepailitan melalui Perpu No. 1 Tahun 1998, Pengaturan hukum kepailitan diatur oleh Verordening op het Failissement en de Surceance van Betaling voor de Europeanen in Nederlands Indie (Failissement Verordening/ Peraturan Kepailitan) Statsblaad 1905 No.217 jis. Tahun 1906 No.348. Pada awal abad dua puluh, lembaga kepailitan dapat dikatakan cukup umum digunakan di kalangan pelaku usaha. Para pihak yang dipailitkan umumnya adalah pedagang, pemilik toko, pendeknya adalah masyarakat kebanyakan yang benar-benar menggunkan kepailitan sebagai alat “keluar” dari utang yang tidak mampu dibayarnya. Sementara pada tahun 90-an kondisi tersebut berubah, sedikit sekali permohonan pailit diajukan

⁵ Kata pailit berasal dari bahasa Prancis failite; yang berarti kemacetan pembayaran. Dalam Ensiklopedi Ekonomi Keuangan dan Perdagangan sebagaimana dikutip oleh Munir Fuady, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pailit atau bangkrut, antara lain adalah seseorang yang oleh pengadilan dinyatakan bangkrut dan yang aktivanya atau warisannya telah diperuntukan untuk membayar hutang-hutangnya. K. Puspitasari dan D. Rachardono, www.djkn.depkeu.go.id, diakses pada tanggal 18 Mei 2010.

pada masa menjelang diundangkannya UU Kepailitan⁶. Sejak revisi terakhir dalam *staatblad* 1906:348, praktis tidak terdapat perubahan yang berarti terhadap substansi peraturan kepailitan. Perubahan dalam struktur dunia usaha adalah kenyataan, dan secara logis perkembangan yang signifikan memang perlu diakomodasi dengan baik oleh infrastruktur hukum.

Salah satu masalah yang menimbulkan urgensi revisi *Failissement Verordening (FV)* adalah persyaratan pengajuan permohonan pailit. FV mengatur bahwa persyaratan pailit adalah sebagai berikut: “Setiap berutang yang berada dalam keadaan berhenti membayar utang-utangnya, dengan putusan Hakim, baik atas pelaporan sendiri, baik atas permintaan seorang atau lebih para berpiutangnya, dinyatakan dalam keadaan pailit”

Sebagai dasar permohonan pailit, rumusan ini menimbulkan kesulitan tersendiri, sebab untuk membuktikan debitor yang berhenti membayar adalah keadaan berhenti membayar secara mutlak. Adakalanya Debitor tidak dapat dinyatakan berhenti membayar, hanya karena Debitor masih terus membayar bunga utangnya, meskipun pembayaran bunga tersebut sama sekali tidak sebanding dengan pokok utangnya.

Sangatlah penting diketahui mengenai apa saja syarat-syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu apabila seseorang atau suatu badan hukum bermaksud mengajukan permohonan pernyataan pailit melalui Pengadilan Niaga. Syarat-syarat tersebut perlu diketahui karena apabila permohonan kepailitan tidak memenuhi syarat-syarat tersebut, maka permohonan tersebut tidak akan dikabulkan oleh Pengadilan Niaga. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 4 Tahun 1998 sebagaimana telah diperbaharui dengan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran

⁶Aria Suyudi, Eryanto Nugroho dan Heni Sri Nurbayanti. “Kepailitan di Negeri Pailit”. Cet.II, (Jakarta : Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 2004), hal 22-23.

Utang⁷.

“Debitor yang mempunyai dua atau lebih Kreditor dan tidak membayar sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan yang berwenang sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 2, baik atas permohonannya sendiri, maupun atas permintaan seseorang atau lebih Kreditornya”

Berdasarkan uraian diatas, maka yang dimaksud dengan pailit adalah suatu keadaan dimana Debitor yang memiliki lebih dari satu orang kreditor, telah berhenti membayar hutangnya yang sudah jatuh tempo dan ditagih, jadi syarat seorang debitur agar dimohonkan pailit adalah;

1. debitur tersebut mempunyai lebih dari satu orang kreditor;
2. hutangnya telah jatuh tempo;
3. debitur tersebut sekurang-kurangnya tidak membayar salah satu kreditornya;
4. hutangnya telah ditagih.

Ketentuan tentang kepailitan ini berpangkal tolak dari adanya Pasal 1131 KUHPerdara yang menyatakan segala harta kekayaan Debitor yang baik yang sudah ada maupun yang akan ada dikemudian hari, baik yang berupa barang bergerak maupun barang yang tidak bergerak menjadi jaminan bagi seluruh perikatannya, maksudnya, sekalipun tidak diperjanjikan secara tegas seorang Debitor harus bertanggung jawab dengan harta kekayaannya baik yang sudah ada maupun yang akan ada dikemudian hari, baik barang bergerak maupun barang tidak bergerak. Namun yang tidak dijelaskan dalam Pasal 1131 KUHPerdara tersebut adalah bahwa Debitor yang dapat dimintai pertanggung jawaban terhadap utangnya adalah Debitor yang mempunyai harta kekayaan. Maka untuk melaksanakan ketentuan tersebut Pasal 1132 KUHPerdara menambahkan;

⁷Sutan Remy Sjahdeini, Hukum Kepailitan Memahami Failissementverordening Juncto Undang-undang No.4 Tahun 1998 (Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti,2002), hal 62

1. barang-barang tersebut menjadi jaminan bersama bagi semua kreditornya;
2. hasil penjualan barang-barang itu dibagi menurut perbandingan piutang masing-masing kecuali bila diantara para kreditor itu ada alasan-alasan sah untuk didahulukan.

Peraturan mengenai kepailitan dibentuk karena dibutuhkannya suatu pedoman bagi pihak-pihak dalam kepailitan agar tidak terjadi benturan dan konflik kepentingan. Dalam hal ini Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang berfungsi untuk melindungi kreditor dan debitur secara khusus atau juga masyarakat secara luas⁸. Hal ini dijelaskan pada penjelasan Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang bahwa terdapat beberapa faktor yang mendorong dibentuknya peraturan mengenai kepailitan, yaitu;

1. untuk menghindari perebutan harta debitur apabila dalam waktu yang sama terdapat kreditor lain yang menagih utangnya dari debitur;
2. untuk menghindari adanya kreditor pemegang hak jaminan kebendaan yang menuntut haknya dengan cara menjual barang milik debitur tanpa memperhatikan kepentingan debitur dan kreditor lainnya;
3. untuk menghindari timbulnya kecurangan yang dilakukan oleh kreditor atau debitur sendiri. Misalnya debitur ingin memberikan keuntungan pada salah seorang kreditor saja.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang berfungsi baik bagi kreditor maupun debitur.

Selanjutnya, karena Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang

⁸ Man S Sastrawidjaja, Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang : Menurut Undang-Undang No.37 tahun 2004 dan Undang-Undang No.4 tahun 1998, (Bandung: PT.ALUMNI, 2006),hal.71.

Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang berfungsi untuk melindungi pihak kreditor dan debitur, untuk itu diperlukan suatu keseimbangan dalam perlindungannya. Mengenai hal ini Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang mengacu pada beberapa asas⁹ yang mendasarinya, yaitu;

1. asas keseimbangan;
memberikan perlindungan secara seimbang atau tidak berat sebelah bagi kreditor maupun debitur.
2. asas kelangsungan usaha;
memberikan kesempatan pada debitur berupa kesempatan untuk melanjutkan usahanya yang kemungkinan dapat dibangun kembali.
3. asas keadilan;
memberikan keadilan bagi para pihak yang berkepentingan, seperti yang diamanatkan oleh pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 sebagai pasal yang mengatur hak asasi manusia yang penyelenggaraannya berkeadilan sosial dan berperikemanusiaan bagi setiap orang.
4. asas integrasi
asas ini dimaksudkan bahwa Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang merupakan kesatuan baik hukum materiil maupun formil dari sistem hukum perdata dan hukum acara perdata nasional.

2.1.2 Putusan Pailit dan Akibatnya

Pernyataan pailit seorang debitur dilakukan oleh Hakim Pengadilan Niaga dengan suatu putusan bukan ketetapan. Hal ini dikarenakan suatu putusan menimbulkan suatu akibat hukum baru, sedangkan ketetapan

⁹ *Ibid*, hal 73

tidak menimbulkan hukum baru melainkan deklarator saja¹⁰. Akibat hukum ini contohnya seperti dilakukannya pengangkatan kurator karena debitur yang pada mulanya berwenang mengurus dan menguasai harta bendanya menjadi tidak berwenang mengurus dan menguasai harta bendanya sesuai pasal 15 Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Akibat dari putusan pailit tidak hanya mengenai proses selanjutnya dari kepailitan itu sendiri. Putusan pailit dapat berpengaruh terhadap berbagai hal yang berhubungan dengan debitur pailit. Salah satunya adalah akibat putusan pailit terhadap perjanjian kerja.

Pada ketentuan pasal 39 Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang di atur mengenai akibat kepailitan terhadap perjanjian kerja. Dari ketentuan tersebut diketahui bahwa pekerja yang bekerja pada debitur dapat memutuskan hubungan kerja. Di lain pihak, kurator juga dapat memberhentikan pekerja menurut jangka waktu yang disetujui atau menurut peraturan perundang-undangan. Namun dengan adanya pemutusan hubungan kerja bukan berarti permasalahan tersebut selesai sampai disini karena pekerja berhak atas upah dari debitur atas waktu dan tenaga yang telah diberikannya seperti yang dijelaskan pada pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang bahwa yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga. Dengan demikian upah yang merupakan hak buruh disini dapat disebut

¹⁰ *Ibid*, hal.101

sebagai piutang bagi buruh dan merupakan utang bagi debitor pailit.

2.1.3 Klasifikasi Kreditor dalam Pailit

Dalam Pasal 1131 KUHPerdara diatas telah mensyaratkan bahwa segala harta kekayaan Debitor menjadi agunan atau jaminan bagi pelaksanaan kewajibannya bukan hanya kepada satu Kreditor saja, tetapi juga terhadap kreditor-kreditor yang lainnya. Dengan demikian diperlukan pengaturan lagi mengenai pembagian kepada para Kreditor apabila asset yang dimiliki Debitor tersebut dijual sebagai akibat penetapan pailit oleh Pengadilan Niaga.

Ketentuan mengenai pembagian asset tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam Pasal 1132 KUHPerdara yang menyatakan¹¹

“Harta kekayaan Debitor menjadi agunan bersama-sama bagi semua Kreditornya; hasil penjualan harta kekayaan itu dibagi-bagi menurut keseimbangannya, yaitu menurut besar-kecilnya tagihan masing-masing Kreditor, kecuali apabila di antara para Kreditor itu terdapat alasan yang sah untuk didahulukan daripada Kreditor lainnya”.

Dengan adanya ketentuan pasal diatas, maka terdapat kreditor-kreditor tertentu yang oleh undang-undang diberi kedudukan hukum yang lebih tinggi daripada Kreditor lainnya sehingga harus didahulukan pembayaran hutangnya. Dalam hukum, Kreditor-kreditor yang didahulukan disebut kreditor-kreditor preferen (*secured creditors*), sedangkan kreditor lainnya disebut kreditor-kreditor konkuren (*unsecured creditors*). Menurut Pasal 1133 KUHPerdara, seorang Kreditor dapat diberikan kedudukan hukum lebih tinggi dan didahulukan terhadap para Kreditor lainnya apabila tagihan Kreditor tersebut merupakan:

1. tagihan yang merupakan Hak Istimewa

¹¹ Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgelijk Wetboek), diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, cet.28, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), ps.1132

2. tagihan dengan jaminan Hak Gadai
3. tagihan dengan jaminan Hipotek.

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan dan Undang-undang Nomor 42 Tahun 1999 tentang Fidusia, maka tagihan-tagihan yang dijamin dengan Hak Tanggungan dan Hak Fidusia juga merupakan tagihan-tagihan yang harus didahulukan daripada kreditor- kreditor konkuren. Sehubungan dengan Hak Istimewa, maka Pasal 1137 KUHPdata menyatakan¹²“Hak dari Kas Negara, Kantor Lelang, dan badan publik lainnya yang dibentuk oleh Pemerintah, harus didahulukan dalam melaksanakan hak tersebut, dan jangka waktu berlakunya hak tersebut diatur dalam berbagai undang-undang khusus mengenai hal-hal itu. Hak-hak yang sama dari persatuan-persatuan (*gemeenschappen*) atau perkumpulan-perkumpulan (*zedelijke lichamen*) yang berhak atau baru kemudian akan mendapat hak untuk memungut bea, diatur dalam peraturan-peraturan yang sudah ada akan diadakan tentang hal itu”. Dengan demikian tagihan pajak, bea dan biaya Kantor Lelang merupakan Hak Istimewa yang harus didahulukan pembayarannya dari tagihan yang dijamin dengan hak jaminan.¹³

Proses kepailitan pada umumnya adalah proses yang panjang dan sulit untuk dilalui dengan lancar. Hal ini disebabkan karena dalam memproses terjadinya kepailitan banyak pihak berkepentingan yang juga ikut didalamnya terutama para kreditor yang terlibat dalam proses tersebut. Pada satu sisi pihak debitur yang dipailitkan pasti memiliki utang untuk lebih dari satu kreditor, sedangkan di sisi lain, harta pailit

¹² *Ibid*, Ps.1137

¹³ Dalam kaitannya dengan pemenuhan hak-hak pekerja atau karyawan apabila terjadi kerugian atau kepailitan atau penutupan perusahaan, hak pekerja/buruh dilakukan setelah hak-hak kreditor separitis telah dipenuhi. Pekerja atau karyawan adalah merupakan kreditor preferen setelah biaya-biaya lelang, kewajiban-kewajiban kepada Negara, biaya-biaya penguburan, pengobatan dan perawatan (jika ada), semuanya telah dipenuhi. Umar Kasim, Informasi Hukum Vol. 2 Tahun VII, 2005

dari debitur tersebut belum tentu mencukupi untuk dapat memenuhi semua tagihan yang ditujukan kepadanya. Dengan demikian timbul semacam kompetisi diantara kreditor untuk mendapatkan pelunasan utang dari harta pailit tersebut sehingga masing-masing kreditor akan berusaha untuk secepat-cepatnya mendapatkan pelunasan sebanyak-banyaknya atas piutang mereka masing-masing. Kondisi tersebut lah yang melatarbelakangi lahirnya aturan-aturan yang mengikat di dalam proses kepailitan, yang mengatur pembagian harta pailit di bawah kendali kurator disertai pengawasan hakim pengawas dan pihak mana yang harus didahulukan dalam pelunasannya.

Walaupun demikian, adanya aturan-aturan dalam proses kepailitan, belum jelas mengatur posisi buruh yang perusahaan yang dinyatakan pailit. Buruh pada prinsipnya berhak atas imbalan dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Tagihan semacam ini bahkan telah secara tegas dinyatakan sebagai utang yang lebih didahulukan pembayarannya daripada utang-utang lainnya. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah berupaya memberikan perlindungan terhadap hak pesangon para buruh, namun hal ini pun bukan merupakan jaminan bagi buruh untuk mendapatkan haknya karena hal ini masih sangat tergantung pada mampu atau tidaknya majikan untuk membayar uang pesangon tersebut. Hal ini disebabkan karena jika harta pailit tidak cukup untuk membayar hak mereka karena tidak ada lagi dana yang dapat membayar hak buruh tersebut. Untuk itu sangatlah diperlukan kejelasan bagi buruh untuk mengetahui dimanakah kedudukan mereka sebagai kreditor dalam pailit diantara kreditor-kreditor lainnya. Secara teoritis, kreditor dapat dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu;

1. kreditor dengan jaminan (*secured creditor*) yang terdiri dari pemegang hak gadai dan atau fidusia (jaminan benda bergerak), serta pemegang hak tanggungan dan atau hipotek (jaminan benda tidak

bergerak);

2. kreditor tanpa jaminan (*unsecured creditor*) yang dapat memiliki hak istimewa (baik umum, maupun khusus) ataupun tidak;

Di dalam proses kepailitan di Indonesia, dikenal tiga macam kreditor, yaitu kreditor separatis, kreditor preferen dan kreditor konkuren¹⁴. Pembedaan ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang yang intinya berhubungan dengan posisi kreditor bersangkutan dalam proses pembagian harta pailit¹⁵. Namun selain itu terdapat juga pengaturan mengenai Hak Negara yang pelunasannya juga harus didahulukan.

Kedudukan hak kreditor dengan merujuk Buku Dua Bab XIX KUH Perdata dan Pasal 21 UU Nomor 6 tahun 1983 yang diubah oleh UU Nomor 9 tahun 1994 menempatkan hak negara yang berupa pajak, biaya perkara untuk pengadilan, dan lain-lain sebagai pemegang hak posisi pertama. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa negara mempunyai hak mendahulu untuk tagihan pajak atas barang-barang milik Penanggung Pajak dan Hak mendahulu untuk tagihan pajak melebihi segala hak mendahulu lainnya. Namun terdapat pengecualian pada peraturan tersebut jika ada biaya perkara yang semata-mata disebabkan suatu penghukuman untuk melelang suatu barang bergerak maupun tidak bergerak, biaya yang telah dikeluarkan untuk menyelamatkan suatu barang dan biaya perkara yang semata-mata disebabkan pelelangan dan penyelesaian suatu warisan

Selanjutnya kedudukan kedua ditempati oleh “kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya” atau kreditor dengan jaminan, adalah kreditor separatis, karena, berdasarkan pasal 55 ayat 1 Undang-Undang Nomor 37

¹⁴ Sutan Remy Sjahdeini, *loc.cit*, hlm. 8.

¹⁵ Sutan Remy Sjahdeini, *loc.cit*, hlm.11

tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang, kreditor yang dimaksud memiliki wewenang untuk melakukan eksekusi terhadap harta pailit untuk pemenuhan haknya seperti tidak terjadi kepailitan. Separatis di sini memiliki pengertian terpisahnya hak eksekusi atas benda-benda yang dijaminan dari harta yang dimiliki debitor yang dipailitkan. Dengan demikian, kreditor separatis mendapatkan posisi didahulukan setelah hak negara dalam proses kepailitan, sehubungan dengan hak atas kebendaan yang dijaminan untuk piutangnya. Selama jumlah piutang yang diberikan oleh kreditor separatis tidak jauh melampaui nilai benda yang dijaminan dan kreditor berkuasa atas benda itu, maka proses kepailitan tidak akan banyak berpengaruh pada pemenuhan pembayaran piutang kreditor tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang, apabila kuasa atas benda yang dijaminan ada pada debitor pailit atau pada kurator, maka hak eksekusi terpisah tersebut di atas ditangguhkan untuk jangka waktu paling lama 90 hari sejak pernyataan pailit dijatuhkan (pasal 56 ayat 1). Sedang apabila nilai eksekusi benda tertentu tersebut ternyata tidak cukup untuk menutup utang debitor, maka kreditor separatis dapat meminta dirinya ditempatkan pada posisi kreditor konkuren untuk menagih sisa piutangnya.

Demi kepastian hukum, hak eksekusi langsung yang dimiliki oleh kreditor separatis hanya bisa digunakan dalam jangka waktu 2 bulan setelah terjadinya keadaan insolvensi. Hal ini diatur dalam Pasal 55 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU. Setelah lewat jangka waktu tersebut, eksekusi hanya dapat dilakukan oleh kurator, meskipun hak yang dimiliki kreditor separatis (sebagai kreditor dengan jaminan) tidak berkurang. Perbedaan proses eksekusi tersebut akan berakibat pada perlu tidaknya pembayaran biaya kepailitan dari hasil penjualan benda yang dijaminan.

Kreditor preferen berarti kreditor yang memiliki hak istimewa atau hak prioritas¹⁶. Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang memakai istilah hak-hak istimewa, sebagaimana diatur di dalam KUH Perdata. Hak istimewa ini mengandung arti sebagai “hak yang oleh undang-undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya lebih tinggi daripada orang berpiutang lainnya”.

Menurut KUH Perdata, ada dua jenis hak istimewa, yaitu hak istimewa khusus dalam pasal 1139 dan hak istimewa umum dalam pasal 1149. Hak istimewa khusus berarti hak istimewa yang menyangkut benda-benda tertentu, sedang hak istimewa umum menyangkut seluruh benda. Sesuai dengan ketentuan KUH Perdata pula, hak istimewa khusus didahulukan atas hak istimewa umum sesuai pasal 1138.

Meskipun memiliki keistimewaan dibanding hak-hak yang dimiliki orang berpiutang pada umumnya, posisi pemegang hak istimewa pada dasarnya masih berada di bawah pemegang hak gadai atau hipotek sehubungan dengan benda-benda yang dijaminkan. Ada beberapa perkecualian untuk urutan tersebut, seperti misalnya, biaya-biaya perkara atau tagihan pajak.

Kreditor konkuren atau kreditor biasa¹⁷ adalah kreditor pada umumnya tanpa hak jaminan kebendaan atau hak istimewa. Menurut KUH Perdata, mereka memiliki kedudukan yang setara dan memiliki hak yang seimbang atau proporsional atas piutang-piutang mereka. Ketentuan tersebut juga dinamakan prinsip *paritas creditorium*.

Sehingga dapat disimpulkan, posisi pemegang hak jaminan kebendaan (kreditor separatis) pada dasarnya lebih tinggi dari pemegang hak istimewa (kreditor preferen) untuk benda-benda yang dijaminkan,

¹⁶ Sutan Remy Sjahdeini, *loc.cit.*

¹⁷ Sutan Remy Sjahdeini, *loc.cit*

dengan beberapa perkecualian, seperti biaya-biaya perkara atau tagihan pajak. Sedang posisi dua jenis kreditor tersebut berada di atas posisi kreditor konkuren atau kreditor biasa yang menunggu pembagian pembayaran tagihan secara merata dari harta pailit menurut prinsip keseimbangan. Apabila tagihan kreditor separatis ternyata lebih tinggi dari nilai piutang mereka, maka mau tidak mau mereka harus menagih sisa piutangnya sebagai kreditor konkuren. Dengan kata lain, posisi mereka menjadi di bawah posisi kreditor preferen.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diperoleh gambaran ringkas mengenai urutan prioritas di antara para Kreditor yaitu apabila tidak ditentukan bahwa suatu tagihan atau piutang dijamin dengan Hak Istimewa memiliki kedudukan lebih tinggi daripada piutang yang dijamin dengan Hak Jaminan, maka urutan Kreditor adalah sebagai berikut..

1. Kreditor yang memiliki piutang dengan Hak Jaminan.
2. Kreditor yang memiliki Hak Istimewa.
3. Kreditor Konkuren .

Namun, apabila suatu Hak Istimewa telah ditentukan harus dilunasi terlebih dahulu daripada Kreditor dengan Hak Jaminan dan Kreditor-kreditor lainnya, maka urutan Kreditor adalah sebagai berikut.

1. Kreditor dengan Hak Istimewa
2. Kreditor dengan Hak Jaminan
3. Kreditor Konkuren.

Selanjutnya di antara para Kreditor Konkuren, masing-masing memiliki kedudukan yang sama dalam pembagian hasil penjualan asset Debitor secara perbandingan proporsional sesuai besar-kecilnya piutang masing-masing atau lebih dikenal dengan istilah *pari passu pro rata parte*.¹⁸

¹⁸ Sutan Remy Sjahdeini, , *loc.cit*, hal.9-10.

2.2 Perjanjian Kerja

2.2.1. Definisi Perjanjian Kerja

Hubungan kerja, hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Adanya perjanjian kerja maka timbul kewajiban satu pihak untuk bekerja. Dengan demikian berbeda dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.

Bekerja pada pihak lain menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya bekerja di bawah pimpinan untuk pihak lain. Hubungan buruh-majikan, juga tidak terdapat pada perjanjian pemborongan pekerjaan, yang ditunjukkan kepada hasil pekerjaan. Bedanya perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian melakukan pekerjaan tertentu ialah bahwa perjanjian ini tidak melihat hasil yang dicapai. Jika berobat itu tidak menjadi sembuh, bahkan akhirnya misalnya meninggal dunia, namun dokter itu memenuhi kewajibannya menurut perjanjian. Juga perbedaan antara satu dengan yang lainnya, bahwa pada Perjanjian Kerja terdapat gabungan kedinasan atau kekuasaan, sedangkan pada perjanjian pemborongan tidak ada hubungan semacam itu, melainkan melaksanakan pekerjaan yang tugasnya mandiri.¹⁹

Pengertian Perjanjian Kerja menurut Bapak Prof. R. Iman Soepomo, S.H. bahwa :

¹⁹ Sri Soedewi Maschun Sofwan, *Hukum Bangunan, Perjanjian Pemborongan Bangunan, Liberty, Yogyakarta, Cet. I, 1982, hlm. 52*

'Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah'²⁰

Selanjutnya ada lagi pendapat Prof Subekti, S.H. disebutkan bahwa:

"Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas atau *dierstverhanding* yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu atau majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain'²¹

Perjanjian kerja harus memuat pula ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yakni hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) perjanjian kerja menggunakan istilah persetujuan perburuhan. Pasal 1601a KUHPerdata menyatakan persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perumusan mengenai perjanjian kerja menurut Pasal 1601a KUHPerdata adalah kurang lengkap karena disini yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja, tidak juga pihak lainnya, yaitu majikan. Padahal tiap perjanjian yang mengikat dua pihak, yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan.²²

²⁰ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968, hlm.9

²¹ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet. II (Bandung; Alumni Bandung, 1977) hlm.63

²² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*, edisi revisi, cet.9, (Jakarta: Djambatan, 2001) hlm.56

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPPerdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah di bawah perintah pihak lain. Di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja atau buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.²³

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pengertian perjanjian kerja berdasarkan undang-undang ini tidak mensyaratkan bentuk tertentu, bisa dibuat secara tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak atau dilakukan secara lisan. Namun secara normatif bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka perjanjian kerja tersebut harus dibuat sesuai peraturan perundangan yang berlaku. Biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha.

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi dasar adanya hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

²³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 54-55

2.2.2 Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan definisi hubungan kerja di atas maka dalam hubungan kerja terdapat tiga unsur penting yaitu;

1. adanya pekerjaan

Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh dan tidak boleh dilimpahkan kepada orang lain tanpa seizin pengusaha. Pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh bersifat sangat pribadi karena menyangkut pengetahuan, keahlian dan keterampilan kerja. Oleh sebab itu jika pekerja/buruh meninggal dunia maka perjanjian kerja putus demi hukum.²⁴ Hal ini dinyatakan dalam Pasal 1603a KUHPerdata bahwa si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ketiga

2. adanya upah;

Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk suatu pekerjaan.²⁵ Karena yang disebut upah adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara tertur dan terus menerus.²⁶

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka

²⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, cet.2, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), hlm. 43

²⁵ M.G. Rood, *Hukum Perburuhan (bahan penataran)* (Bandung; Fak Hukum, 1989) hlm.3

²⁶ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Cet. I, (Jakarta: Bina Aksara, 1977), hlm.16

30 UU Ketenagakerjaan. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan. Upah mempunyai peranan penting dalam hubungan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan utama pekerja adalah untuk mendapatkan upah. Upah itulah merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi buruh demi kelangsungan hidupnya beserta keluarga.²⁷

3. adanya perintah

Adanya perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja, perintah memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya perintah maka hubungan tersebut bukan hubungan kerja, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien atau pengacara dengan klien. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di bawah (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah).²⁸ Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.²⁹

2.2.3 Penggunaan Perjanjian Kerja

Penggunaan Perjanjian Kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan atau digunakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis, atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, seperti;

1. yang sekali selesai atau sifatnya sementara;
2. yang diperkirakan untuk jangka waktu yang terlalu lama akan selesai;
3. yang bersifat musiman atau yang berulang kembali;
4. yang bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau hanya merupakan penunjang;

²⁷ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Cet. II, (Jakarta: Bina Aksara, 1987)) hlm.9

²⁸ Djumialdji, *op.cit.* hlm.14

²⁹ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, edisi revisi, cet.1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm.8

5. yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru, atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjagaan.

Bagi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dapat diadakan untuk semua pekerjaan tidak membedakan sifat, jenis, dan kegiatannya.

2.2.4. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Kewajiban dari penerima kerja, yaitu si pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan, seperti juga hak si pekerja tersimpul dalam kewajiban si majikan.³⁰

Kewajiban yang harus dipenuhi serta hak yang bisa mereka nikmati, bagi mereka yang membuat perjanjian kerja, bisa dirumuskan sebagai saling berlawanan antara yang satu dengan pihak lainnya. Yaitu pekerja atau buruh berlawanan dengan pihak pengusaha atau majikan. Apabila dalam perjanjian kerja terkandung kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja, maka sebaliknya kewajiban tersebut bagi pihak pengusaha adalah merupakan haknya dan begitu pula sebaliknya.

Perihal hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat dibagi sebagai berikut.³¹

1. Kewajiban-kewajiban dari Pihak Pekerja.

Di dalam peraturan perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja atau buruh, ketentuannya bisa dilihat pada Pasal 1603, 1603a, 1603c KUHPerduta, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan.

Buruh atau pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Tetapi dengan alasan-alasan tertentu bisa dikesampingkan dengan sepengetahuan dan izin dari majikan. Karena itu, prinsip bahwa

³⁰ Wiwoho Soedjono, *op.cit*, hal.12

³¹ Djumadi, *loc.cit*. hal 17

upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaannya sekali lagi dapat dikesampingkan

2. Buruh wajib menaati aturan dan petunjuk dari majikan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, buruh atau pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan, diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja menurut kemampuan yang maksimal.³² Perintah-perintah yang diberikan majikan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.

c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

Jika pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka resiko yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja. Sebaliknya jika suatu kejadian tersebut dikarenakan bukan karena kesalahan si pekerja atau buruh maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung jawab pekerja

2. Kewajiban-kewajiban dari Pihak Majikan

Pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja adalah kewajiban si majikan untuk membayar upah tepat pada waktunya, juga kewajiban lain yang dapat dirinci sebagai berikut.

a. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu

Kewajiban majikan adalah wajib berbuat sesuatu atau sebaliknya untuk tidak berbuat atau melakukan sesuatu, yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Karena itu majikan haruslah bertindak sebijaksana mungkin yaitu bertindak berdasarkan ketentuan hukum harus

³² A. Ridwan Halim (dkk), *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta, Cet.I, 1987, hal.29.

dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya dan bertindak berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.³³

b. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan

Di dalam ketentuan Pasal 1602v KUHPerdara juncto PP Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat tahunan si buruh, disebutkan pihak majikan diwajibkan untuk mengatur pekerja sedemikian rupa sehinggalah disatu pihak hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur, juga jalannya kegiatan produksi perusahaan tidak terganggu. Sehingga semua pihak bisa melaksanakan kewajibannya dengan tenang sebaliknya haknya juga tidak terabaikan, karena itu semuanya bisa terpenuhi dengan baik, tanpa bertentangan dengan isi perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan dan kebiasaan setempat.

c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Dalam ketentuan Pasal 1602x KUHPerdara, ditentukan bahwa majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan jika si buruh yang bertempat tinggal padanya, paling lama hanya 6 (enam) minggu pertama. Meski ketentuan tersebut menimbulkan masalah, bagaimana jika pekerja atau buruh tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Karena buruh tersebut sudah tidak mendapatkan fasilitas tempat tinggal disertai pula tidak mendapatkan haknya untuk biaya perawatan dan pengobatan, dengan adanya ketentuan tersebut timbullah keadaan yang kurang adil bagi para pekerja.

d. Kewajiban memberikan surat keterangan

Majikan wajib memberikan surat keterangan yang berisi

³³ Gunawi Kartasapoetra (dkk), *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Penerbit Armico, Bandung, Cet.I, 1983, hal.9

tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara si buruh dan majikan, sesuai dengan ketentuan Pasal 1602a ayat (1) dan (2) sebagai bukti atas pengalaman kerja, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian-keahlian tertentu yang telah dimilikinya.

- e. Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita

Majikan dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara calon pekerja pria dan wanita, dalam hal kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja, kenaikan pangkat, berakhirnya hubungan kerja maupun dalam hal pemberian upah. Menurut undang-undang kerja, pertimbangan untuk membatasi pekerjaan wanita adalah bahwa wanita itu lemah badannya, untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya³⁴, juga ditentukan adanya larangan-larangan dan pembatasan tertentu dalam suatu pekerjaan bagi wanita. Misalnya karena sifat pekerjaan yang berbahaya, pekerjaan pertambangan, bekerja pada malam hari atau pekerjaan-pekerjaan lain yang membahayakan. Karena bagaimanapun, tuntutan persamaan hak tersebut harus dipenuhi antara pria dan wanita, namun sudah menjadi kodratnya ada perbedaan-perbedaan baik secara fisik maupun psikisnya.

- f. Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja, kewajiban yang utama dan terpenting bagi majikan sebagai akibat langsung dari pelaksanaan perjanjian kerja adalah "membayar upah" tepat pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan pada ketentuan Pasal 1602 KUHPerduta yang berbunyi : "Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan".

³⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradnya Paramita, Cet.II.1975, hal.55

Upah merupakan salah satu sarana utama bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, karenanya perihal upah selain menimbulkan kewajiban dari pekerja dan majikan, perlu pula perhatian pihak lain yaitu pemerintah

2.2.5. Pelanggaran Perjanjian Kerja

Mengenai perjanjian kerja, maka baik pengusaha maupun pekerja dapat melakukan wanprestasi atau pelanggaran hukum terhadap isi perjanjian yang telah disepakati bersama. Oleh karena itu pihak yang melakukan wanprestasi ataupun pelanggaran hukum dapat diminta untuk membayar ganti rugi. Hal ini diatur dalam pasal 1601 KUH Perdata sebagai berikut.

1. Pihak pengusaha tidak menepati ketentuan tentang pengupahan atau tidak memberikan pekerjaan kepada pekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakatinya, pekerja dapat menuntut ganti rugi kerugian kepada pengusaha.
2. Pihak pekerja melalaikan ketentuan-ketentuan kerja dan atau tidak mau dipekerjakan pada bidang yang telah disepakati, sehingga akibat perbuatannya menimbulkan kerugian pada proses produksi yang tengah dilangsungkan, pengusaha dapat menuntut ganti rugi.
3. Jika salah satu pihak (pekerja atau pengusaha) dengan sengaja atau kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya, dan kerugian yang diderita oleh pihak lainnya tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi.
4. Jika pengusaha telah menjanjikan suatu rugi dari pekerja, apabila pekerja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perjanjian, pengadilan berwenang menentukan ganti rugi yang sepantasnya.

2.2.6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja berakhir apabila:

1. pekerja meninggal dunia
2. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau tidak berakhir karena ketentuan di atas, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lain. Ganti rugi tersebut sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu perjanjian kerja berakhir, hal ini diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan atau hibah. Jika terjadinya peralihan hak atas perusahaan tersebut di atas, maka segala hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Namun demikian, jika pengusaha, orang perorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan

perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal ini termaktub dalam Pasal 61 UU Ketenagakerjaan.

Meskipun kewajiban terhadap pekerja secara otomatis menjadi tanggung jawab pengusaha yang baru, pengusaha tidak berhak memaksa para pekerja untuk tetap bekerja pada perusahaan tanpa persetujuan pekerja. Pekerja/buruh berhak untuk memilih apakah akan bekerja pada perusahaan yang baru dengan syarat-syarat kerja yang lama atau yang diperbarui atau dapat juga meminta pemutusan hubungan kerja. Di pihak lain, pengusaha baru juga bisa menerima pekerja dari pengusaha yang lama atau memutuskan hubungan kerja. Pilihan-pilihan tersebut tentu harus disesuaikan dengan kesepakatan pengusaha yang lama dengan yang baru.

Apabila pengusaha baru bersedia menerima pekerja/buruh, akan tetapi pihak pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka terjadilah pemutusan hubungan kerja. Dalam PHK demikian, pekerja berhak mendapatkan pesangon satu kali peraturan, uang penghargaan masa kerja satu kali peraturan, dan uang penggantian hak. Sebaliknya, kalau pengusaha baru tidak bersedia menerima pekerja/buruh dari pengusaha yang lama, akan tetapi pekerja/buruh bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka PHK juga tidak dapat dihindari. Untuk PHK seperti ini pekerja/buruh berhak mendapatkan dua kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak.

2.3.Pemutusan Hubungan Kerja

2.3.1. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 25, definisi Pemutusan Hubungan

Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Praktek pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian tidak menimbulkan masalah bagi kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha, karena kedua belah pihak telah mengetahui saat berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Berbeda dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pihak pekerja yang dipandang dari sudut ekonomi berada dalam posisi yang lemah.

Hal yang sangat penting dalam masalah ketenagakerjaan adalah soal pemutusan hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.

2.3.2. Sejarah Pemutusan Hubungan Kerja

Bila dilihat dari segi historis pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dari kurun waktu ke kurun waktu yang lain pada jaman kolonial menunjukkan persamaan, yaitu bahwa hukum Pemutusan Hubungan Kerja dilatar belakangi oleh ketidak seimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dan lahan yang terbuka luas untuk diusahakan menjadi perkebunan besar, sehingga perlu diberi perlindungan supaya pekerja tidak memutuskan hubungan kerja secara sepihak.

Peraturan ketenagakerjaan dibuat dengan isi sedemikian rupa supaya

kelangsungan kesempatan berusaha terjamin. Ketenangan berusaha bukan hanya merupakan kepentingan pengusaha, akan tetapi terkait juga dengan kepentingan pemerintah di bidang perpajakan.

Masuknya masalah ketenagakerjaan pada politik pemerintahan penjajah mendekati hubungan kerja paksa, menjadi salah satu sasaran perjuangan kebangsaan, karena pekerja yang tertindas adalah dari kalangan pribumi dan pengusaha dari orang asing. Selanjutnya usul hubungan kerja dengan sanksi pidana yang mendekati kerja paksa tersebut didesak supaya dicabut, bukan berasal dari golongan Indonesia saja, tetapi juga dari kalangan penjajah sendiri, yaitu mereka yang berpikir progresif baik dari kalangan swasta maupun pejabat pemerintah sendiri. Desakan yang sama juga berasal dari luar negeri.

Pada tahun 1929 pemerintah Amerika Serikat melalui sistem tarif bea dan peraturan impor telah berhasil menekan pemerintah Hindia Belanda untuk merubah peraturan ketenagakerjaan termasuk peraturan pemutusan hubungan kerja yang dianggap mempraktekkan sistem kerja paksa. Tekanan juga datang dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah ada sejak tahun 1930-an. Perubahan hukum ketenagakerjaan dipercepat bila ada sanksi ekonomi yang menyangkut kelangsungan produksi.

Dari hal-hal yang dikemukakan di atas,³⁵ nyata bahwa hukum pemutusan hubungan kerja merupakan bagian yang paling rumit dari hukum perjanjian kerja. Rumitnya susunan ketentuan yang terdapat pada hukum pemutusan hubungan kerja baru dapat dimaklumi kalau memperhatikan bahwa dasar pemikiran yang melandasinya adalah asas kebebasan berkontrak yang diagung-agungkan pada waktu pembuatannya. Walaupun pada waktu pembuatannya telah diterima dan diakui bahwa kedudukan pekerja adalah lemah dibandingkan dengan

³⁵ Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Makalah FH Untag Surabaya

kedudukan pengusaha dari sudut keadaan ekonomi. Ketentuan pemutusan hubungan kerja masih berdasarkan asumsi adanya kesamaan derajat menurut hukum. Oleh karena itu dalam usaha memberi perlindungan bagi pekerja yang dianggap lebih lemah secara ekonomi, disepakati pada waktu itu bahwa pemberian perlindungan tidak boleh mengorbankan kepentingan dan kepastian hukum pengusaha.

Pekerja Indonesia masih banyak yang berada dalam suasana tradisional, yaitu kalau tidak senang dengan pekerjaannya ia pergi meninggalkan pekerjaan dan memutuskan hubungan kerjanya tanpa beban. Perbuatannya dapat merugikan kepentingan dan kepastian hukum pengusaha. Sebaliknya kalau diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha dengan menggunakan ketentuan yang sama yang termuat dalam Titel 7 A Buku Ketiga BW dia merasa diperlakukan tidak adil, oleh karena itu muncul suara yang menuntut supaya ketentuan pemutusan hubungan kerja yang menurut Titel 7 A Buku Ketiga BW dicabut. Pemerintah menilai bahwa untuk membuat peraturan pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan peraturan pemutusan hubungan kerja yang memberi peran menentukan pada pemerintah pada setiap pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan.

Pada tahun 1953 diajukan rancangan yang bermaksud memperlakukan sistem perijinan untuk pemutusan hubungan kerja tetapi tertunda-tunda karena kabinet silih berganti dalam kurun yang relatif singkat. Rancangan tersebut tidak pernah sampai ke DPR hingga tahun 1964. Pada waktu pembicaraan di DPR tahun 1964 pemerintah menampung pendapat yang mendesak supaya dicabut ketentuan pemutusan hubungan kerja menurut Titel 7 A Buku Ketiga BW dan Staatblad 1941 Nomor 396 serta ketentuan lain yang bertentangan dengan rancangan undang-undang.⁷ Dasar pertimbangannya untuk lebih menjamin ketentraman serta kepastian bekerja bagi pekerja dalam

mencapai cita-cita masyarakat adil dan makmur perlu segera dikeluarkan undang-undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Selanjutnya ditetapkan Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan, yaitu tanggal 14 Januari 2005. Dengan berlakunya undang-undang ini maka Undang-undang No. 22 tahun 1956 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pada saat undang-undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan Pelaksanaan dari Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang ini. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 125 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2.3.3 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Dasar Hukum yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja terdapat dalam:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

2.3.4 Jenis.-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya ada 4 (empat) macam Pemutusan Hubungan Kerja

yang dikenal dalam praktek, yaitu :³⁶

1. pemutusan hubungan kerja oleh majikan

Cara-cara yang dianut pada pemutusan hubungan kerja oleh majikan itu, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja, karena aturan dan praktek yang dilakukan dalam hal pemberhentian (*dismissal*) atau penghematan (*lay off*), mempengaruhi kepentingan vital dari majikan dan buruh. Karena majikan itu bertanggung jawab atas jalannya baik dan efektif dari perusahaannya, ingin mempertahankan kekuasaannya, kebebasannya sebanyak-banyaknya untuk mengambil keputusan tentang soal-soal yang mempengaruhi jalannya perusahaan itu. Mengelakkan tiap kewajiban untuk menuruti suatu negara cara yang akan merugikan jalan baik perusahaannya. Hal itu tidak hanya mengenai soal rencana produksi, permodalan penjualan dan sebagainya, tetapi juga mengenai jumlah buruh yang dipekerjakan dan soal memilih satu persatu. Berdasarkan alam ekonomis itu, majikan menghendaki kebebasan yang maksimum dalam memperhatikan buruh, jika tidak puas dengan pekerjaan buruh itu atau keadaan perusahaannya membenarkan pengurangan buruh. Adalah jelas bahwa jika majikan diharuskan untuk menahan sejumlah buruh yang lebih besar dari seperlunya, dia mungkin tidak lagi mampu untuk mempertahankan keseimbangan keuangan dalam perusahaannya.

Soal pemutusan hubungan kerja juga ada hubungannya dengan ketentuan tentang adanya jaminan pendapatan (*Income Security*) bagi buruh yang kehilangan pekerjaan. Sehingga dalam peraturan dapat dimintakan alasan-alasan untuk pemberhentian dan sering kali diadakan larangan pemberhentian dalam hal-hal lain. Kadang-kadang disyaratkan pemberian pesangon (*severance allowance*),

³⁶ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1990, Cet.2, h.136

menunjukkan jalan bagi buruh yang diperhentikan itu untuk dapat dipekerjakan kembali dan memberi buruh itu hak-hak untuk membantunya mendapatkan pekerjaan baru.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh

Jika majikan mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja, demikian pula buruh yang harus diberi hak sama untuk mengakhiri hubungan kerja, sesuai dengan prinsip bahwa buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja, bila ia sendiri tidak menghendaknya.

Pekerja/buruh sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan tanpa penetapan oleh Lembaga Panitia Penyelesaian Perselisihan Industrial diatur dalam Pasal 162 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh yang akan mengundurkan diri harus memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 162 ayat (3) sebagai berikut:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas.
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan tanggal mulai pengunduran diri dilakukan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pengadilan meluluskan permintaan itu hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Jika pengadilan meluluskan permintaan itu Pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengadilan atas permintaan pihak majikan dengan sendirinya tak memerlukan ijin lagi dari panitia penyelesaian perburuhan.

Demikianlah juga dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan yang dinyatakan palit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar Indonesia untuk kepentingan pengusaha kapal.

Terhadap putusan pengadilan negeri tersebut tidak ada jalan untuk melawannya, dengan tidak mengurangi wewenang Jaksa Agung untuk semata-mata demi kepentingan undang-undang, mengajukan kasasi terhadap putusan tersebut.

4. Hubungan Kerja Putus Karena Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum terjadi karena suatu hal dalam hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada dan oleh karena itu tidak ada alasan hak yang cukup bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum dapat terjadi dalam :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Untuk jenis PHK ini masing-masing pihak bersifat pasif, dalam arti tidak perlu melakukan PHK seperti memohon penetapan PHK ke sidang Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengusaha tidak wajib memberitahukan berakhirnya jangka waktu hubungan kerja dalam tenggang waktu tertentu, kecuali bila :

- 1) Telah diperjanjikan secara tertulis atau telah diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 2) Menurut peraturan perundang-undangan atau kebiasaan, mengharuskan pengusaha untuk melakukan pemberitahuan

sebelumnya tentang masalah tenggang waktu tertentu.

Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, putus demi hukum bila waktu yang ditentukan itu lampau. Dengan habisnya waktu berlakunya itu hubungan kerja putus dengan sendirinya artinya tidak disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Guna menghindari hal-hal tertentu yang tidak diinginkan, akan lebih baik jika pengusaha memberitahukan sebelumnya kepada pekerja/buruh perihal berakhirnya hubungan kerja. Demikian pula jika tidak diberi pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Hendaknya semua itu dicantumkan dalam perjanjian kerja untuk menghindari perselisihan yang mungkin timbul dikemudian hari.³⁷

b. Pekerja/Buruh Meninggal Dunia

Menurut pasal 61 ayat (1) a Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja berakhir bila pekerja/buruh meninggal dunia. Hal ini wajar karena hubungan kerja bersifat sangat pribadi, dalam artian melekat pada pribadi pekerja atau buruh dan tidak dapat diwariskan. Sebaliknya, hubungan kerja tidak berakhir dikarenakan meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

c. Pekerja/Buruh Memasuki Usia Pensiun

Pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka hubungan kerjanya berakhir demi hukum. Apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja atau buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang pesangon dan uang

³⁷ Maimun, *op.cit*, hlm.73

penghargaan masa kerja, tetapi hanya berhak mendapatkan uang penggantian hak.

2.3.5 Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

Karyawan, pengusaha dan pemerintah wajib untuk melakukan segala upaya untuk menghindari PHK. Apabila tidak ada kesepakatan antara pengusaha karyawan/serikatnya, PHK hanya dapat dilakukan oleh pengusaha setelah memperoleh penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Selain karena pengunduran diri dan hal-hal tertentu dibawah ini, PHK harus dilakukan melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (LPPHI).

PHK tidak boleh dilakukan secara sembarangan atau semena mena. Sebelum pengusaha memberikan surat PHK kepada pekerja/buruh, Pengusaha harus terlebih dahulu meminta ijin penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan industrial.

Pasal 152 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 menegaskan :

”permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya”.

Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud tersebut adalah PHI berdasarkan UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga kewajiban untuk mengajukan perselisihan PHK dalam bentuk permohonan penetapan PHK secara tertulis kepada PHI sebenarnya adalah kewajiban pengusaha untuk memperoleh ijin melakukan PHK. Karena tanpa ijin dari Pengadilan Hubungan Industrial, Pengusaha tidak boleh melakukan PHK, terkecuali tercapai kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada perundingan bipartit atau mediasi. Kewajiban

mengajukan permohonan penetapan PHK adalah kewajiban Pengusaha, terkecuali dalam hal sebagaimana dimaksud pada Pasal 169 ayat 1.

Dalam hal tidak terbukti di persidangan Pengadilan Hubungan Industrial maka Pengusaha dapat melakukan PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak berhak atas pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang ditentukan dalam Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan, tetapi jika terbukti maka Pekerja/Buruh berhak atas pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta penggantian hak sebesar 2 (dua) kali ketentuan.

Selama belum ada penetapan dari LPPHI, karyawan dan pengusaha harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Sambil menunggu penetapan, pengusaha dapat melakukan skorsing, dengan tetap membayar hak-hak karyawan.

Penetapan sebagaimana dimaksud tidak diperlukan dalam hal yang diatur menurut ketentuan Pasal 154 UU Ketenagakerjaan adalah:

- a. Karyawan masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Karyawan mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Karyawan mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan..
- d. Karyawan meninggal dunia.
- e. Karyawan ditahan.
- f. Pengusaha tidak terbukti melakukan pelanggaran yang dituduhkan karyawan melakukan permohonan PHK.

Dalam hal terjadi perselisihan PHK, hal ini termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan. Perselisihan PHK timbul karena adanya ketidaksesuaian pendapat antara karyawan dan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK, dan besaran kompensasi atas PHK.

Mekanisme perselisihan PHK beragam dan berjenjang, hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perundingan Bipartit

Dalam Pasal 6 menjelaskan bahwa Perundingan Bipartit adalah forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan karyawan atau serikatpe kerja. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan.

Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangani para Pihak. isi risalah diatur dalam Pasal 6 Ayat 2 UU PPHI. Apabila tercapai kesepakatan maka Para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mereka tandatangani. Kemudian Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada PHI wilayah oleh para pihak ditempat Perjanjian Bersama dilakukan. Perlakunya mendaftarkan perjanjian bersama, ialah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi.

Apabila gagal dicapai kesepakatan, maka karyawan dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit.

2. Perundingan Tripartit

Dalam ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat tiga forum penyelesaian yang dapat dipilih oleh para pihak:

a. Mediasi

Forum Mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan. Dinas tenaga kerja kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuat perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran. Diatur dalam Ketentuan Pasal 8 sampai dengan Pasal 16.

b. Konsiliasi

Forum Konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran. Diatur dalam Ketentuan Pasal 17 sampai dengan Pasal 28.

c. Arbitrase

Lain dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut ialah permohonan Pembatalan ke Mahkamah Agung. Karena adanya kewajiban membayar arbiter, mekanisme arbitrase kurang populer. Diatur dalam Ketentuan Pasal 29 sampai dengan Pasal 54.

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan Pasal 55 sampai dengan Pasal 60 diatur bahwa pihak yang menolak anjuran mediator/konsiliator, mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pengadilan ini untuk pertamakalinya didirikan di tiap ibukota provinsi. Nantinya, PHI juga akan didirikan di tiap kabupaten/ kota. Tugas pengadilan ini antara lain mengadili perkara perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.

Selain mengadili Perselisihan PHK, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengadili jenis perselisihan lainnya: Perselisihan yang timbul akibat adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan.

- a. Hakim
 - b. Hakim AdHoc
 - c. Hakim Kasasi
4. Kasasi (Mahkamah Agung)

Pihak yang menolak Putusan PHI soal Perselisihan PHK dapat langsung mengajukan kasasi (tidak melalui banding) atas perkara tersebut ke Mahkamah Agung, untuk diputus.

2.3.6 Larangan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam hal tertentu pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh, walaupun si pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan kewajiban bekerja sesuai dengan perintah si pengusaha.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 153 ayat 1) dengan tegas menyebutkan, bahwa Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan :

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

PHK karena alasan-alasan tersebut, adalah batal demi hukum (batal dengan sendirinya) dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut. Jika Pengusaha melakukan PHK karena alasan-

alasan tersebut, maka lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial baik Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah harus membatalkannya dan memerintahkan Pengusaha untuk mempekerjakan pekerja/buruh. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

2.3.7 Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Sehubungan dengan dapat dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja, dapat diuraikan beberapa alasan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut.

1. karena kesalahan berat

Ketentuan dalam Pasal 158 ayat (1) mengatur bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam

keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara.
- j. Melakukan perbuatan pidana lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Alasan kesalahan berat tersebut di atas harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

- a. Pekerja atau buruh tertangkap tangan.
- b. Adanya pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

PHK yang dilakukan dengan alasan kesalahan berat tersebut harus benar-benar memperhatikan sebagai berikut :³⁸

- 1) Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *khusus* Pasal 158 ;Pasal 159 ; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenal anak kalimat “...*bukan atas pengaduan pengusaha* “;Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “...*Pasal 158 ayat (1) ...*”; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat *...Pasal 158 ayat (1) ...* ” Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “...*Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)* ” tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.,

³⁸ Menteri Tenaga Kerja, *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materil UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.* Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/1/2005

2) Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar / acuan dalam penyelesaian hubungan industrial.

3) Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003.

4) Dalam hal terdapat “*alasan mendesak* “ yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. karena pekerja/buruh ditahan

Dalam Pasal 160 ditentukan bahwa Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang setelah selama 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana tanpa ijin dari lembaga PPHI. Namun apabila pengadilan (Peradilan Umum) memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir, dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib

mempekerjakan kembali. Sebaliknya dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat langsung melakukan PHK kepada pekerja/buruh yang bersangkutan tanpa ijin atau penetapan lembaga PPHI

3. karena pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja/ Perjanjian Kerja Bersama

Pengusaha dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan (Klausul Perjanjian) yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan/ Perjanjian Kerja Bersama. PHK tersebut baru dapat dilakukan setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberi *Surat Peringatan* 3 (tiga) kali berturut-turut, yakni Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga yang masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan. Hal ini diatur dalam Pasal 161.

Jangka (tenggang) waktu 6 (enam) bulan tersebut dapat diatur dan ditetapkan lain sepanjang disepakati dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan/ Perjanjian Kerja Bersama.

4. karena pekerja/buruh mengundurkan diri

Salah satu jenis PHK yang inisiatifnya dari pekerja/buruh adalah pengakhiran hubungan kerja karena pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dilakukan tanpa penetapan atau izin dari pihak yang berwenang. Syarat yang harus dipenuhi apabila seorang pekerja/buruh mengundurkan diri agar mendapatkan hak-haknya dan mendapat surat keterangan kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003 adalah:

- a. permohonan tertulis harus diajukan selambat-lambatnya 30 hari (kalender) sebelum (hari H) tanggal pengunduran diri :
- b. pekerja/buruh tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

c. selama menunggu hari H, pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri dari yang ditentukan. Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan pengganti formasi untuk jabatan dimaksud atau dalam rangka *transfer of knowledge*.

5. karena perubahan status, merger, konsolidasi atau akuisisi

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan/merger, peleburan/konsolidasi atau perubahan pemilikan perusahaan/akuisisi dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Demikian juga sebaliknya pengusaha dapat melakukan PHK karena terjadi perubahan status, penggabungan/merger, peleburan/konsolidasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh untuk melanjutkan hubungan kerja di perusahaannya. Hal ini diatur dalam Ketentuan Pasal 163.

6. karena likuidasi

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup atau likuidasi sesuai Pasal 164 disebabkan 2 (dua) hal, yakni :

a. perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun

Berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) bahwa kerugian secara terus menerus harus dapat dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan publik.

b. ada keadaan memaksa (*forcemajeur*).

7. karena perusahaan pailit

Dalam Ketentuan Pasal 165 disebutkan bahwa Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan

pailit Pernyataan pailit ini harus ditetapkan berdasarkan putusan Pengadilan Niaga pada Peradilan Umum berdasarkan Undang-undang Kepailitan

8. karena pekerja/buruh meninggal dunia

Hubungan kerja demi hukum berakhir apabila pekerja/buruh meninggal dunia, baik meninggal karena kecelakaan kerja atau kecelakaan di luar hubungan kerja atau meninggal atau sakit, sesuai Pasal 166.

9. karena pekerja/buruh pensiun

Pasal 167 menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena memasuki usia pensiun. Dalam UU Ketenagakerjaan tidak dibedakan antara usia pensiun normal, usia pensiun wajib dan usia pensiun dipercepat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang Dana Pensiun.

Namun dalam konteks kepesertaan pekerja/buruh dalam program pensiun, Menteri Tenaga Kerja mengatur batas usia pensiun normal, yakni 55 (lima puluh lima) tahun dan batas usia pensiun wajib adalah 60 (enam puluh) tahun.³⁹

10. karena pekerja/buruh mangkir

Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis disamaartikan dengan mengundurkan diri.⁴⁰ Hal ini juga diatur dalam Pasal 168 UU Ketenagakerjaan dimana Pemutusan Hubungan Kerja dapat dikualifikasi sebagai mengundurkan diri.

11. karena permohonan pekerja/buruh

³⁹ Menteri Tenaga Kerja. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. tentang Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Dana Pensiun*. Nomor PER 02/MEN/1995

⁴⁰ Maimun, *Hukun Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta, Pradnya Paramita, 2004) Hlm. 40

Dalam Pasal 169 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI, apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut.

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau (pengusaha) mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan, selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah diperjanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. memerintahkan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan (keselamatan) jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja.

Namun apabila ternyata permohonan tersebut tidak terbukti kebenarannya, dengan kata lain, pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana yang dituduhkan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin/penetapan dari lembaga PPHI berdasarkan Pasal 169 ayat (3).

12. karena sakit atau cacat total/tetap

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat total tetap, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan, dapat mengajukan PHK sebagaimana dimaksud Pasal 172.

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan pekerja/buruh mengalami sakit atau cacat dapat dilakukan dengan penetapan dari lembaga PPHI, hal ini diatur dalam Pasal 151 ayat (3).

2.3.8. Hak Pekerja / Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan untuk membayar hak-hak pekerja/buruh. Dalam UU Ketenagakerjaan diatur bahwa setiap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, mereka tetap berhak mendapatkan hak-hak mereka, yang terdiri dari ;

1. Uang Pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2). Yang besarnya paling sedikit adalah sebagai berikut.
 - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun , 1 bulan upah.
 - b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun , 2 bulan upah.
 - c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun , 3 bulan upah.
 - d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun , 4 bulan upah.
 - e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun , 5 bulan upah.
 - f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun , 6 bulan upah.
 - g. Masa kerja 6 tahun atau lebih , 7 bulan upah.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3). Yang besarnya adalah sebagai berikut.
 - a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun , 2 bulan upah.
 - b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun , 3 bulan upah.

- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
 - d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun , 5 bulan upah.
 - e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
 - f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun , 7 bulan upah.
 - g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah.
 - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah
3. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
Penggantian Hak ini meliputi hal-hal sebagai berikut
- a. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 - b. ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang
 - c. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima kerja ;
 - d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja
 - e. Hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
- Berkaitan dengan alasan-alasan yang dijelaskan di bagian

sebelumnya, berikut uraian hak pekerja/buruh berdasarkan masing-masing alasan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu.

1. karena kesalahan berat

Pekerja/buruh yang di PHK berdasarkan alasan kesalahan berat, dapat memperoleh uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain mendapat uang penggantian hak, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam ketentuan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

2. karena pekerja/buruh ditahan

Apabila pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan kesalahan tindak pidana (bukan atas pengaduan pengusaha), maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan yang menjadi tanggungannya, sesuai aturan Pasal 160 ayat (1) sebagai berikut :

- a. 1 orang, 25 % dari upah;
- b. 2 orang, 35 % dari upah;
- c. 3 orang, 45 % dari upah;
- d. 4 orang/lebih, 50 % dari upah

Sesuai Pasal 160 ayat (2) bantuan tersebut hanya diberikan paling lama 6 (enam) bulan takwim, terhitung sejak hari pertama ditahan oleh pihak yang berwajib. Selain pengusaha memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh di PHK, pengusaha wajib membayar hak-hak pekerja/buruh karena alasan ditahan pihak yang berwajib tersebut, yakni uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156.

3. karena pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja/ Perjanjian Kerja Bersama

Pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan pelanggaran dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan/ Perjanjian Kerja Bersama memperoleh hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja masing-masing 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

4. karena pekerja/buruh mengundurkan diri

Apabila pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, haknya adalah Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah. Besar dan jumlah Uang Penggantian Hak sebagaimana ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4). Sedangkan besarnya Uang Pisah tersebut dari pengaturan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan/ Perjanjian Kerja Bersama.

5. karena perubahan status, merger, konsolidasi atau akuisisi

Dalam hal terjadi PHK karena terjadi perubahan status, penggabungan/merger, peleburan/konsolidasi atau perubahan kepemilikan perusahaan/akuisisi, dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka terhadap pekerja/buruh berhak uang pesangon 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak sesuai Pasal 163 ayat (1).

Apabila PHK yang terjadi disebabkan karena perubahan status, merger, atau konsolidasi, dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja/buruh, maka terhadap pekerja/buruh berhak uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu), kali dan uang penggantian hak sesuai Pasal 163 ayat (2).

6. karena likuidasi

Jika perusahaan tutup karena merugi atau karena *force majeure*, maka pekerja/buruh berhak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja masing-masing 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai Pasal 164 ayat (1).

Namun apabila perusahaan tutup bukan karena merugi atau bukan karena *force majeure*, maka pekerja/buruh berhak uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai Pasal 164 ayat (3).

7. karena perusahaan pailit

Sesuai Pasal 165, pekerja/buruh yang di PHK karena kepailitan berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.

8. karena pekerja/buruh meninggal dunia

Hubungan kerja demi hukum berakhir apabila pekerja/buruh meninggal dunia, baik meninggal karena kecelakaan kerja atau kecelakaan di luar hubungan kerja atau meninggal karena sakit biasa, diatur dalam Pasal 166.

9. karena pekerja/buruh pensiun

Apabila pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena memasuki usia pensiun yang telah ditentukan dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak ikut/diikutkan dalam program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, 1 (satu) kali dan uang penggantian hak sebagaimana ditentukan Pasal 167 ayat 5.

Apabila pekerja/buruh ikut/diikutkan dalam program pensiun (yang mengusahakan manfaat pensiun) dan iuran/premi sepenuhnya dibayar oleh pengusaha/pemberi Kerja, maka pekerja/buruh tidak berhak lagi uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, akan

tetapi berhak atas uang penggantian hak dan manfaat pensiun yang disebutkan dalam Ketentuan Pasal 167 ayat 1.

Dalam hal pekerja/buruh ikut/diikutkan dalam program pensiun yang iuran/premi sepenuhnya dibayarkan oleh pemberi kerja dan jaminan atau manfaat pensiun tersebut memenuhi syarat untuk dapat diterima sekaligus berdasarkan UU Dana Pensiun, maka harus diperhitungkan dan diperbandingkan antara jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan pasal 167 ayat (5) dengan hak atas manfaat pensiun yang diterima sekaligus uang penggantian hak yang diterima, apabila ternyata terdapat selisih/kurang, maka selisih tersebut harus dibayar oleh pemberi kerja.

Apabila pekerja/buruh ikut/diikutkan dalam program pensiun, dan oleh para pihak : Pemberi Kerja dan pekerja/buruh akan mengatur dan menentukan lain sepanjang tidak mengurangi hak yang ditentukan UU Ketenagakerjaan dan tidak bertentangan dengan UU Dana Pensiun, maka dimungkinkan untuk diatur dan diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 167 ayat (4).

10. karena pekerja/buruh mangkir

Hak pekerja/buruh karena mangkir, berhak atas uang penggantian hak dan diberikan uang pisah sesuai Pasal 168. Disini pemberian uang pisah tidak disyaratkan harus terhadap pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.

11. karena permohonan pekerja/buruh

Apabila permohonan pekerja/buruh yang bersangkutan dikabulkan oleh lembaga PPHI dan dikemudian dan kemudian di-PHK, maka pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas uang

pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak. Hal ini diatur dalam Pasal 169 ayat (2). Namun apabila ternyata pengusaha ternyata tidak terbukti melakukan perbuatan yang dituduhkan, maka terhadap pekerja/buruh dapat di-PHK tanpa penetapan dan tanpa hak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud Pasal 169 ayat (3). Pasal ini tidak disebutkan, mengenai berhak atau tidaknya atas uang penggantian hak, namun tersirat bahwa ia tetap berhak atas uang penggantian hak tersebut.

12. karena sakit atau cacat total/tetap

Berdasarkan ketentuan Pasal 172, hak pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja adalah uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali, dan uang penggantian hak.

2.4. Kedudukan Buruh dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kepailitan

2.4.1 Hak Buruh dan Hak Jaminan

Hak jaminan kebendaan lahir dari perikatan penjaminan yang merupakan bagian tak terpisahkan dari perikatan yang timbul akibat perjanjian utang piutang dengan jaminan. Karena ada hubungan tak terpisahkan (ketergantungan) antara dua perikatan tersebut, maka hak jaminan memiliki dua karakter, yaitu didahulukan untuk pemenuhan perjanjian yang melekat pada penjaminan benda tersebut (*droit de preference*), serta dengan adanya ketergantungan tersebut pula, maka hak atas jaminan akan selalu melekat pada (mengikuti) benda yang dijaminan (*droit de suite*.) Sehingga, selama hubungan utang piutang belum diakhiri (utang dibayar), maka selama itu pula hak jaminan tetap ada.

Hak Jaminan memberikan sebuah perlindungan bagi para kreditor terutama dalam hal terjadi kepailitan debitor, yaitu;

1. hak jaminan memberikan kedudukan yang didahulukan bagi kreditor pemegang Hak Jaminan terhadap kreditor lainnya;
2. hak jaminan adalah Hak Accessoir terhadap perjanjian pokok yang dijamin dengan jaminan tersebut. Dalam hal ini perjanjian pokoknya adalah perjanjian uang-piutang debitor dan kreditor. Maka apabila perjanjian pokoknya berakhir, Hak Jaminan berakhir pula;
3. hak jaminan memberikan Hak Separatis bagi Kreditor pemegang Hak Jaminan. Dengan demikian benda yang dibebankan oleh Hak Jaminan bukan termasuk harta pailit;
4. hak jaminan merupakan hak kebendaan. Artinya, Hak Jaminan akan selalu melekat pada bendanya;
5. kreditor pemegang Hak Jaminan mempunyai kewenangan penuh untuk melakukan eksekusi atas Hak Jaminannya. Artinya, Kreditor dapat menjual sendiri benda tersebut agar mendapat pelunasan utangnya berdasarkan penetapan pengadilan maupun undang-undang;
6. hak jaminan berlaku bagi pihak ketiga karena Hak Jaminan merupakan Hak kebendaan;

Kemungkinan untuk menghapus sistem hak jaminan yang didasarkan pada premis bahwa dengan adanya eksekusi terpisah maka tidak akan ada lagi harta pailit yang dapat digunakan untuk membayar upah atau setidaknya harta pailit akan banyak berkurang, akan berakibat pada hukum jaminan secara keseluruhan dan rusaknya sistem perkreditan. Karena tanpa adanya jaminan tertentu untuk suatu pinjaman maka kreditor tidak akan mau meminjamkan uangnya. Hal ini akan berpengaruh pada usaha penciptaan lapangan kerja, sehingga kemungkinan ini tidaklah realistis, juga tidak menyelesaikan masalah.

Dalam hal Kepailitan ataupun pembubaran suatu perusahaan akan berdampak buruk terhadap perlindungan hak dan masa depan dari para pekerjanya. Akan tetapi, upaya untuk mengatasinya akan lebih baik dilakukan dengan secara serius membangun lembaga penjaminan ataupun asuransi yang menjamin kepastian hak-hak dari buruh tersebut untuk dibayar dalam hal perusahaan tempatnya bekerja di pailitkan, daripada harus menghancurkan lembaga penjaminan yang telah menjadi bagian pembangunan lingkungan berbisnis yang baik di Indonesia.

2.4.2 Pemutusan Hubungan Kerja akibat kepailitan

Dalam hal terjadi kepailitan atas suatu perusahaan, menimbulkan permasalahan baru yaitu mengenai kedudukan pekerja atau buruh apakah hubungan perjanjian kerja dengan pengusaha atau majikan dapat langsung putus ataukah harus menempuh prosedur tertentu terlebih dahulu.

Apabila memperhatikan ketentuan Pasal 1603v KUHPerdara yang berbunyi:

'Masing-masing pihak, setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berhak berdasarkan alasan-alasan penting untuk mengajukan surat permintaan kepada pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya, supaya perjanjian kerja dinyatakan putus. Tiap janji yang dapat menghapuskan atau membatasi hak ini, adalah batal. (KUHPerd. 1603s bis, S. 1939-545.) Selain alasan-alasan mendesak termaksud pada pasal 1603n, perubahan-perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya, atau perubahan-perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak segera diputuskannya hubungan kerja itu, juga dianggap sebagai alasan-alasan penting. Pengadilan tak boleh meluluskan

permohonan sebelum mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Kedua alinea terakhir dari pasal 1603m berlaku di sini. (KUHD 412, 420.)”

Pasal 1603n KUHPerdata

“Masing-masing pihak dapat memutuskan hubungan kerja tanpa pemberitahuan pemutusan hubungan kerja atau tanpa mengindahkan aturan-aturan yang berlaku bagi pemberitahuan pemutusan hubungan kerja; tetapi pihak yang berbuat demikian tanpa persetujuan pihak lain, bertindak secara bertentangan dengan hukum, kecuali bila ia sekaligus membayar ganti rugi kepada pihak lain atas dasar ketentuan pasal 1603q, atau ia memutuskan hubungan kerja secara demikian dengan alasan mendesak yang seketika itu diberitahukan kepada pihak lain. (KUHPerd. 1603w; KUHD. 433, 451.)”

Berdasarkan ketentuan Pasal 1603v KUH Perdata masing-masing pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus. Sebelum Pengadilan memberikan putusannya terlebih dahulu memanggil para pihak guna didengar keterangannya yang menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja itu. Jika Pengadilan mengabulkan permohonan tersebut, maka sekaligus dapat menetapkan saat mulai berakhirnya hubungan kerja yang bersangkutan. Namun apabila Pengadilan menolak permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan, maka pekerja/buruh yang bersangkutan harus tetap dipekerjakan, dan putusan yang diambil melalui sidang Pengadilan mempunyai kekuatan hukum tetap.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 152 ayat (1) diatur bahwa permohonan yang diajukan pihak pekerja/buruh dan pihak

pengusaha ke pengadilan negeri disertai alasan-alasan yang menjadi dasarnya. Dalam ketentuan Pasal 165 diatur bahwa untuk alasan pailit pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dapat dilakukan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama pengusaha memenuhi kewajibannya terhadap hak pekerja/buruh seperti yang ditentukan undang-undang dalam Pasal 165, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3), tanpa melanggar kewajiban pengusaha untuk memenuhi hal-hak pekerja/buruh sebelum perusahaan dinyatakan pailit yaitu hak atas upah. Apabila kemudian pengusaha tidak dapat memenuhi kewajiban ini dan setelah melakukan perundingan juga tidak menghasilkan persetujuan maka pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam kondisi demikian dapat menempuh jalan mediasi dan konsiliasi sesuai ketentuan Pasal 8 sampai dengan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2.4.3 Pembayaran Upah Buruh dalam Kepailitan

Pengertian Utang dalam pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1998 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang didefinisikan sebagai kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul di kemudian hari atau kontinjen, yang timbul karena perjanjian atau undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh Debitor dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada Kreditor untuk mendapat pemenuhannya dari harta kekayaan Debitor.

Apabila permohonan pailit berjalan lancar, tentunya pembagian hak-

hak para kreditor setelah pailit ditetapkan akan menimbulkan masalah, mengingat disini para pekerja juga sebagai pihak yang paling berkepentingan. Klasifikasi kedudukan hak kreditor ditinjau dari Buku Dua Bab XIX KUH Perdata dan Pasal 21 UU No. 6 tahun 1983 yang diubah oleh UU No. 9 tahun 1994, hak negara (pajak, biaya perkara, dan lain-lain) ditempatkan sebagai pemegang hak posisi pertama, diikuti oleh kreditor separatis di posisi kedua (pemegang hak tanggungan, gadai, fidusia, hipotik) dan posisi ketiga yaitu kreditor preferen dengan *privelege khusus* (pembelian barang yang belum dibayar, jasa tukang, dan lain-lain).⁴¹ Sedangkan pekerja dianggap sebagai kreditor preferen dengan *privilege umum* karena mengambil pelunasan atas hasil penjualan seluruh harta kekayaan debitur berada di posisi keempat. Terakhir ialah kedudukan kreditor konkuren dengan jaminan umumnya, tetapi hal tersebut terjadi sebelum berlakunya Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tagihan pembayaran upah buruh dikategorikan sebagai hak istimewa umum. Ketentuan tersebut diatur di dalam pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.”

Meskipun tidak dijelaskan sampai mana utang tersebut wajib didahulukan, setidaknya telah tertulis adanya keistimewaan untuk hak atas pembayaran upah buruh. Artinya, sebelum harta pailit dibagikan kepada kreditor konkuren, maka tagihan yang diajukan oleh pihak-pihak pemegang hak istimewa harus dipenuhi terlebih dahulu.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴¹ J.Satrio, Hukum Jaminan Hak Jaminan Kebendaan (2002)”.

dalam Pasal 39 ayat (2) mengatur bahwa “sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum, maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”. Dengan sendirinya, kurator wajib untuk mencatat, sekaligus mencantumkan sifat (istimewa) pembayaran upah yang merupakan utang harta pailit dalam daftar utang piutang harta pailit. Daftar tersebut harus diumumkan pada khalayak umum, sebelum akhirnya dicocokkan dengan tagihan yang diajukan oleh kreditor sendiri.

Apabila kemudian ada perselisihan, karena beda antara daftar kurator dan tagihan kreditor, maka Hakim Pengawas berwenang untuk mendamaikan. Apabila perselisihan tetap belum selesai, maka perselisihan tersebut harus diselesaikan melalui pengadilan.

Dapat dilihat bahwa posisi tawar buruh dalam memperjuangkan pembayaran upahnya sudah cukup kuat, karena:

1. Tagihan pembayaran upah pekerja adalah tagihan yang diistimewakan
2. Telah ada pengakuan undang-undang bahwa pembayaran upah menjadi utang harta pailit.
3. Apabila terjadi perbedaan antara hitungan pekerja dan daftar yang dikeluarkan oleh kurator, ada peran instansi pengadilan yang akan menengahi permasalahan tersebut. Artinya, posisi preferen (didahulukan) yang dimiliki oleh buruh tidak dapat begitu saja didahului.

Meski begitu, ada beberapa kondisi di mana buruh tidak mendapatkan hak atas pembayaran upahnya.

Kondisi pertama; ketika terjadi insolvensi parah. Artinya, tidak ada lagi biaya yang dapat dibayarkan dari harta pailit atau harta pailit hanya cukup untuk membayar biaya-biaya perkara dan tagihan pajak. Dalam kondisi tersebut, mau tidak mau, pekerja tidak akan mendapatkan apa-

apa.

Kondisi ke dua; ketika harta pailit hanya berupa benda-benda yang dijaminan kepada kreditor separatis. Apabila nilai tagihan kreditor separatis melampaui nilai benda-benda yang dieksekusi, maka otomatis tidak ada lagi yang tersisa dari harta pailit. Namun, apabila nilai eksekusi dapat menutup piutang pemegang hak jaminan, maka sisanya masih dapat dibagi. Tentu saja, posisi buruh ada di bawah biaya-biaya perkara termasuk upah kurator dan tagihan pajak.

Selain ke dua kondisi tidak menguntungkan di atas, masih ada beberapa masalah teknis yang bukan tidak mungkin dapat merugikan posisi buruh, seperti kurang transparannya proses penentuan daftar urutan dalam pembagian harta pailit, serta kurang berfungsinya kurator dan hakim pengawas. Belum lagi, pihak-pihak yang berkepentingan belum tentu tahu tentang proses penyelesaian perselisihan terkait penentuan daftar pembagian harta pailit melalui pengadilan.

2.4.4 Perlindungan Hak Buruh atas Upah

Perihal kepailitan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara singkat dalam Pasal 95 ayat (4) yang menyebutkan

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”.

Pasal tersebut memang tidak secara komprehensif mengatur kepailitan, namun lebih kepada perlindungan hak-hak pekerja terkait pembayaran pesangon apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit. Dalam bagian penjelasan Undang-undang tersebut hanya menyatakan bahwa yang dimaksud dengan didahulukan pembayarannya adalah upah

pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya. Menjadi permasalahan lebih lanjut ialah apa yang didefinisikan dengan “utang *lainnya*”. Dengan melakukan analisa lebih mendalam, maka pelaksanaan ketentuan pembayaran uang pesangon pekerja tidak lepas daripada peran hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Undang-undang bukan saja menginginkan hak atas upah bagi buruh dibayar tepat waktu dan sesuai jumlahnya tetapi juga Pembayaran upah buruh yang juga harus dilindungi. Hal ini tercermin dari Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Buruh sebagai tenaga kerja diberikan perlindungan ekonomis oleh Undang-Undang. Perlindungan ekonomis pada hakekatnya bertujuan agar buruh dapat menikmati penghasilan secara layak yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik bagi dirinya sendiri maupun bagi anggota keluarganya secara layak.⁴²

Adapun materi hukum yang berkaitan dengan perlindungan ekonomis ini adalah upah dan jaminan sosial. Upah adalah salah satu esensi perjanjian kerja merupakan faktor penting adanya hubungan kerja. Dalam masyarakat hukum perburuhan dikenal 4 subjek yang mendefinisikan upah dari segi yang berbeda⁴³, yaitu;

1. Buruh

Buruh memiliki hak untuk mendapatkan upah atas pekerjaannya dan bagi buruh upah dipandang sebagai unsur pokok dalam memenuhi kebutuhan hidupnya agar ia dapat mempertahankan martabatnya sbagai manusia yang mendorongnya untuk selalu berupaya mendapat upah yang setinggi- tingginya.

2. Organisasi Buruh

Organisasi buruh terdiri dari sekumpulan buruh yang ingin mencapai

⁴² Imam Sjahputra Tunggal, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta : Harvarindo, 2007), hlm.38.

⁴³ *Ibid.*,hal. 16

tujuan bersama dan untuk itu organisasi buruh sama halnya dengan buruh perorangan berupaya untuk menetapkan upah setinggi-tingginya. Contoh organisasi buruh adalah Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia atau FISBI.

3. Pengusaha

Upah dipandang sebagai biaya produksi atau labor cost dan untuk itu pengusaha berupaya menekan jumlah upah buruh guna mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

4. Pemerintah

Bagi pemerintah upah dipandang sebagai standar hidup dari suatu masyarakat, oleh karena itu pemerintah mengupayakan agar perumusan upah itu disatu pihak dapat menciptakan iklim usaha yang baik dan di pihak lain juga dapat menciptakan kehidupan sosial yang sejahtera.

Perbedaan sudut pandang inilah yang menjadi dasar dirumuskannya permasalahan upah dengan Undang-undang. Pada dasarnya upah timbul saat terjadinya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Hubungan kerja yang timbul antara buruh dengan pengusaha dapat dilihat dari dua aspek⁴⁴, yaitu :

1. Aspek Yuridis

Kedudukan buruh dan Pengusaha adalah sama, mereka sama didepan hukum (*equality before the law*). Hal ini sejalan dengan pasal 27 ayat (1) Undang- Undang Dasar 1945.

2. Aspek Sosiologis

Dengan ditandatanganinya perjanjian kerja maka buruh telah mengikatkan diri pada perjanjian kerja sehingga timbul hubungan hukum yang bersifat subordinasi antara pengusaha dengan pekerja, yaitu pekrja berada di posisi yang lemah dan pengusaha

⁴⁴ *Ibid*, hal. 18

diposisi yang kuat. Hal ini cenderung membuat pengusaha menjadi sewenang-wenang. Namun secara kolektif buruh dapat menguatkan posisinya dari tekanan pengusaha. Dua kepentingan yang berbeda inilah yang menimbulkan konflik antara pengusaha dan buruh yang kemudian menarik pemerintah untuk ikut campur dalam masalah ini sehingga membentuk suatu hubungan perburuhan. Dasar yang menjadikan upah sebagai hak bagi buruh adalah karena adanya pengertian Perjanjian kerja yang terdapat pada pasal 1601 a Buku III Bab 7A KUHPerdara⁴⁵.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja yang diuraikan sebelumnya, dapat diartikan bahwa buruh menjadi berhak mendapatkan upah atas pekerjaan yang dilakukannya dan menjadi kewajiban pengusaha untuk membayar upah buruh tersebut.

Konflik yang sering timbul antara buruh dengan pengusaha adalah mengenai upah. Sehingga timbul apa yang disebut dengan perselisihan hubungan industrial karena terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pihak pengusaha dan buruh⁴⁶. Untuk menyelesaikan masalah ini Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Hubungan Industrial mengatur cara-cara penyelesaian perselisihan tersebut dengan mengutamakan musyawarah untuk mufakat atau jika cara ini tidak berhasil dapat dilakukan upaya-upaya menyelesaikan konflik seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase sampai Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian perselisihan antara buruh dan pengusaha seperti permasalahan mengenai tidak dibayarnya upah oleh pengusaha dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial jika cara-cara lain yang telah ditempuh sebelumnya gagal untuk dilaksanakan.

⁴⁵ *Ibid*, hal. 27

⁴⁶ *Ibid*, hal.70

Teori-teori dan peraturan mengenai ketenagakerjaan diatas dapat kita kaitkan dengan bidang kepailitan. Bilamana perselisihan hubungan industrial antara buruh dan pengusaha tersebut terjadi pada debitur yang dinyatakan pailit ternyata posisi buruh masih kurang terlindungi. Contohnya apabila buruh dalam hal ini mengajukan perselisihan hubungan industrial karena pengusaha tempatnya bekerja tidak membayar upah sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian kepada pengadilan hubungan industrial dan kemudian pengadilan hubungan industrial mengabulkan permohonan buruh tersebut dengan menghukum pengusaha tersebut untuk membayar upah buruh yang tertunggak. Ternyata dengan adanya putusan dari pengadilan hubungan industrial ini pun buruh tetap memiliki kemungkinan untuk tidak mendapatkan pembayaran upahnya jika ternyata pengusaha tempatnya bekerja tersebut dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga. Putusan pailit memindahkan kekuasaan dan pengurusan harta pailit dari debitur pailit kepada kurator dan kurator disini akan mengolah harta pailit tersebut agar dapat melunasi utang debitur pailit terhadap kreditor-kreditornya. Dengan adanya kreditor lain dalam pailit tersebut maka hal inilah yang menjadi halangan bagi buruh untuk mendapatkan hak atas upahnya karena terkadang harta pailit yang ada tidak mencukupi untuk melunasi seluruh utang debitur pailit sehingga dibuatlah aturan mengenai tingkatan kreditor untuk mengetahui tata urutan kreditor yang mendapatkan pembayaran atas utangnya terlebih dahulu.

2.4.5 Kedudukan Hak Buruh atas Harta Perusahaan Pailit

Selain masalah yang diuraikan di atas juga terdapat hal lain yang

penting perlu diuraikan yaitu kepentingan mana yang akan didahulukan dalam pembayaran kewajiban perusahaan tersebut, pembayaran upah buruh atau pembayaran kreditur separatis..

Pembayaran atas hak buruh untuk didahulukan dalam hal perusahaan tempat bekerja dinyatakan pailit, tegas dinyatakan dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Bagian penjelasan mempertegas: yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya. Pada ketentuan tersebut, buruh berada pada kedudukan pertama ketika terjadi kepailitan.

Penegasan UU Ketenagakerjaan tersebut tak seindah dalam praktek. Jika ada kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hak agunan maupun hipotik, maka merekalah yang mendapat prioritas. Prioritas kepada kreditur jenis ini bukan tanpa dasar. Berdasarkan bunyi ketentuan pasal 138 UU No. 37/2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).

"Kreditor yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut kemungkinan tidak akan dapat dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditor konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya'.

Ketentuan itu juga dipertegas dalam pasal 55 ayat (1) dan pasal 59 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU. Inilah yang membuat sebagian buruh protes. Aturan dalam UU kepailitan tersebut membuat kedudukan buruh seolah satu tingkat di bawah kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia dan lain-lain. Dengan demikian, seperti menghapus perlindungan

terhadap hak-hak buruh, baik selama berlangsungnya hubungan kerja maupun saat berakhirnya hubungan kerja karena kepailitan. Hak istimewa yang dimiliki oleh buruh berdasarkan pasal 95 ayat (4) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur sebagai berikut ;

“dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”.

Sebenarnya merupakan suatu langkah peningkatan hak buruh dari kedudukan yang lebih rendah yang dimilikinya sebelumnya berdasarkan pasal 1149 KUH Perdata. Peningkatan hak tersebut memang diperbolehkan berdasarkan pasal 1134 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan sebagai berikut:

”Hak istimewa ialah suatu hak yang undang-undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya lebih tinggi dari pada orang berpiutang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutangnya”.

Permasalahan pokok yang diajukan adalah perbedaan kedudukan hukum dan ekonomi yang terkait dengan pembayaran dalam kepailitan antara kreditor separatis dan buruh. Bagi kreditor separatis, pembayaran dalam kepailitan dijamin pelunasannya dengan hipotek, agunan, fidusia, gadai dan hak tanggungan. Bagi buruh selaku kreditor preferen khusus, kedudukannya berada di bawah kreditor separatis, sehingga jikalau seluruh harta debitor telah dijadikan agunan dan dikuasai oleh para kreditor separatis, hal tersebut dapat berakibat buruh tidak memperoleh hak apapun. Hal ini jelas bertentangan dengan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2), yaitu kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama karena buruh sebagai pekerja berhak

untuk mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dari pekerjaan yang telah dilakukannya untuk mendukung haknya untuk hidup. Buruh mempunyai nilai lebih dengan kemampuan melakukan pendudukan aset sedangkan petugas pajak dalam sita. Siapa yang mau beli kalau aset sedang diduduki pekerja atau sedang berada di bawah sita negara.

Bagaimana kedudukan buruh dapat ditentukan, hal ini lebih jelas bisa digambarkan dalam kasus-kasus di bawah ini, terdapat 3 (tiga) kemungkinan yang bisa ditemukan dalam praktek, yaitu:

1. didahulukan

Kemungkinan pertama yang dapat ditempuh berkaitan dengan didahulukannya hak pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan berdasarkan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meski pada prakteknya tidak bisa dipenuhi dengan mutlak apabila dihadapkan dengan pasal-pasal tertentu dalam Undang-Undang Kepailitan⁴⁷ karena posisi kreditur separatis berada di atas buruh, hanya bisa dikalahkan oleh tagihan pajak⁴⁸. Diuraikan dalam ringkasan perkara sebagai berikut :

Kasus Pailit PT Uni Enlarge Industry Indonesia
Putusan No. 39/Pailit/2009/PN.Niaga.Jkt.Pst⁴⁹

a. Para Pihak

- 1) PT Uni Enlarge Industry Indonesia / Tim Kurator sebagai Pihak Termohon Pailit
- 2) Bank Chinatrust Indonesia sebagai Pemegang Hak Tanggungan Aset PT Uni Enlarge Industry Indonesia
- 3) Pekerja/Buruh

⁴⁷ Pasal 55 ayat (1), Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 59 ayat (3), Pasal 138

⁴⁸ Ricardo, Berita Hukum Online tanggal 18 Maret 2010. "*Buruh Pailit Boleh Tersenyum*". <http://www.zamronicenter.com/reportase/kliping-media/24-buruh-perusahaan-pailit-boleh-tersenyum.html> di unduh 28 Juni 2010

⁴⁹ Lihat Lampiran 1, Putusan No. 39 /Pailit/2009/PN.Niaga.Jkt.Pst

b. Pokok Perkara

Pengadilan Niaga Jakarta Pusat tanggal 26 Agustus 2009 menetapkan putusan pailit PT Uni Enlarge Industry Indonesia. Bahwa dengan adanya putusan pailit tersebut diadakan pencocokan hutang kepada kreditur pailit. Pihak pekerja/buruh PT Uni Enlarge Industry Indonesia diakui sebagai kreditur tetap yang diakui utangnya oleh kurator, sebagai kreditur preferen sesuai Undang-Undang⁵⁰. Sejalan dengan proses pemberesan harta pailit PT Uni Enlarge Industry Indonesia, diketahui bahwa Bank Chinatrust Indonesia selaku pemegang hak tanggungan utama aset PT Uni Enlarge Industry Indonesia, akan mengeksekusi / lelang sendiri seluruh harta pailit guna memenuhi tagihan piutangnya. Hal ini diketahui oleh para pekerja/buruh sehingga mereka menuntut agar Bank Chinatrust Indonesia tidak mengeksekusi aset tersebut tanpa membagi hasil penjualan aset tersebut kepada pekerja/buruh. Bank Chinatrust Indonesia kemudian mengajukan kasasi atas putusan pailit tersebut, juga mengajukan permohonan renvoi prosedur atas putusan tersebut.

c. Putusan Hakim

Majelis Hakim Niaga memutuskan dalam putusan renvoi bahwa Bank Chinatrust Indonesia harus membagi 12.5% hasil penjualan barang jaminan kepada pekerja/buruh.

d. Dasar Pertimbangan Hakim

- 1) Putusan Mahkamah Konsitusi terhadap uji materiil buruh PT Sindoll Pratama yang menyatakan kreditur preferen tidak lebih tinggi dari kreditur separatis.⁵¹
- 2) Secra hukum buruh tak berhak atas aset jaminan yang dilelang Hak istimewa yang diatur dalam pasal 95 ayat (4) UU

⁵⁰ KUHPerdara , UU Kepailitan dan PKPU

⁵¹ Lihat Lampiran 5. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 18/PUU-VI/2008

Ketenagakerjaan tidak mengatur bahwa hak buruh lebih tinggi dari hak separatis. Artinya bahwa hak istimewa dari buruh adalah untuk mendapatkan pembayaran dari harta-harta debitur pailit yang belum dijamin. Dengan sama sekali tidak bermaksud mengabaikan perlindungan terhadap hak-hak buruh, alasan untuk melakukan perlindungan hak-hak buruh dalam kasus ini haruslah pula diterjemahkan sejalan dengan perlindungan hak-hak dari kreditor separatis. Karena hak kreditor separatis juga telah secara tegas diatur dalam undang-undang.

Dalam kasus pailit PT Uni Enlarge Industry Indonesia, putusan Majelis Hakim Niaga tak mengabaikan posisi buruh juga tetap memperhatikan hak kreditor separatis. Hakim tetap mengakui keberadaan kreditor separatis dalam mengeksekusi langsung barang jaminan, namun juga memperhatikan rasa keadilan bagi buruh sebagai pekerja yang memiliki hak untuk didahulukan pembayaran upahnya. Posisi kreditor separatis berada di atas buruh, hanya bisa dikalahkan oleh tagihan pajak.

Namun adanya putusan hakim atas kasus ini bisa menjadi yurisprudensi dimana terdapat beberapa perbedaan penafsiran untuk menegakkan terjaminnya hak buruh atas perusahaan yang dinyatakan pailit dapat dijamin

2. tidak didahulukan

Kemungkinan kedua mengenai hal ini adalah tidak didahulukannya hak pekerja/buruh terhadap hak-hak lain, hal ini sesuai dengan keseluruhan hukum positif yang belum menjamin secara utuh perlindungan terhadap nasib pekerja/buruh. Dapat diuraikan dalam kasus dibawah ini.

Kasus Pailit PT Dirgantara Indonesia

a. Para Pihak

- 1) Dalam Putusan Majelis Hakim Pengadilan Niaga No.41/Pailit/2007/PN.Niaga.Jkt.Pst
 - PT Dirgantara Indonesia sebagai Perusahaan Termohon Pailit
 - Heryono sebagai Pekerja dan Pemohon Pailit
 - Nugroho sebagai Pekerja dan Pemohon Pailit
 - Sayudi sebagai Pekerja dan Pemohon Pailit
- 2) Dalam Putusan Majelis Hakim Kasasi No.075K/Pdt.Sus/2007
 - PT Dirgantara Indonesia sebagai Perusahaan Termohon Pailit
 - PT Perusahaan Pengelola Aset sebagai Kreditur Lain dan Pemohon Kasasi
 - Heryono sebagai Pekerja dan Termohon Kasasi dahulu Pemohon Pailit
 - Nugroho sebagai Pekerja dan Termohon Kasasi dahulu Pemohon Pailit
 - Sayudi sebagai Pekerja dan Termohon Kasasi dahulu Pemohon Pailit

b. Pokok Perkara

Para pekerja/buruh mengajukan permohonan pailit terhadap PT Dirgantara Indonesia disebabkan adanya hak 6.561 orang pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berdasarkan Putusan Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat No:142/03/02-8/X/PHK/1-2004 tanggal 29 Januari 2004 yang telah berkekuatan hukum tetap dengan nomor urut 332, 1742 dan 2082 yang mewajibkan PT Dirgantara Indonesia memberikan kompensasi pensiun dengan mendasarkan besarnya upah pekerja terakhir dan Jaminan Hari Tua sesuai ketentuan yang berlaku, namun hingga permohonan pailit diajukan dana tersebut tidak dibayarkan.

Permohonan pailit diterima oleh Majelis Hakim Pengadilan Niaga Jakarta Pusat namun kemudian dimohonkan kasasi oleh PT Dirgantara Indonesia karena menolak putusan tersebut.

c. Putusan Hakim

Majelis Hakim Kasasi membatalkan putusan pailit yang dibuat oleh Majelis Hakim Pengadilan Niaga Jakarta Pusat.

d. Dasar Pertimbangan Hakim

Pemohon pailit dapat membuktikan fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana memenuhi syarat untuk perusahaan tersebut dapat dinyatakan pailit sebagaimana dinyatakan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU. Dengan demikian Majelis Hakim Niaga memutuskan PT Dirgantara Indonesia pailit dengan segala akibat hukumnya.

Dalam putusan Kasasi, Hakim mempertimbangkan bahwa permohonan pailit atas PT Dirgantara Indonesia sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang kepentingan publik sehingga hanya dapat diajukan pailit oleh Menteri Keuangan, bahwa penyitaan aset PT Dirgantara Indonesia adalah juga penyitaan terhadap aset milik negara yang tidak dapat dilakukan.⁵² Juga disebutkan dengan jelas dalam salah satu pertimbangan Majelis Hakim Kasasi bahwa putusan Majelis Hakim Niaga secara langsung akan merusak nama bangsa.⁵³

Sebagaimana diuraikan di atas terlihat dengan jelas bagaimana perlindungan atau jaminan dipenuhinya hak pekerja/buruh tidak dapat diberikan secara utuh, karena terbentur dengan kepentingan untuk mendahulukan kepentingan hak-hak yang lain. Karena apabila ditinjau dari sisi lain, jika hak-hak kreditur separatis

⁵² Menurut Pasal 1 angka 1 UU Kepailitan apabila kekayaan debitur pailit adalah kekayaan negatentunya tidak dapat diletakkan sita, kecuali permohonan diajukan oleh Menteri Keuangan.

⁵³ Lihat lampiran 4, Putusan No.075K/Pdt.Sus/2007. Hlm.40

dikorbankan untuk kepentingan buruh maka dikhawatirkan akan menimbulkan potensi permasalahan yang lebih besar. Terjadinya ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan lembaga hukum penjaminan di Indonesia, yang berdampak buruk pada aktivitas bisnis di Indonesia. Tidak ada bank yang akan berani memberikan pinjaman tanpa adanya jaminan (*collateral*) sebagai salah satu persyaratan penting dari penerapan asas prudential banking yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang perbankan. Demikian juga halnya terhadap para investor ataupun fasilitator-fasilitator bisnis dan keuangan baik dalam negeri maupun luar negeri, akan sangat berhati-hati untuk berbisnis di Indonesia sehingga akan memberikan akibat yang buruk bagi perkembangan aktivitas bisnis, yang pada akhirnya akan berhubungan dengan penyerapan tenaga kerja atau buruh di Indonesia.. Beberapa hal yang diuraikan ini menjadi dasar pertimbangan jaminan atau perlindungan hak pekerja/buruh di Indonesia tidak diatur dengan lebih tegas.

3. minta didahulukan

Selanjutnya untuk kemungkinan ketiga, dalam rangka memperjuangkan didahulukannya hak pekerja/buruh telah diajukan uji materiil terhadap beberapa pasal dalam Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yaitu Pasal 29, Pasal 55 ayat (1), Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 138 sehingga Pasal 95 ayat (4) dalam UU Ketenagakerjaan bisa dilaksanakan, diuraikan dalam kasus di bawah ini :

Kasus Pailit PT Sindoll Pratama

Putusan Nomor.18/PUU-VI/2008

a. Para Pihak

- 1) M. Komaruddin sebagai Ketua Umum Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia dan Pemohon
- 2) Muhammad Hafidz sebagai Sekretaris Umum Federasi Ikatan

Serikat Buruh Indonesia dan Pemohon

- 3) Agung Purnomo mantan buruh PT Sindoll Pratama serta 137 orang mantan buruh PT Sindoll Pratama lainnya.

b. Pokok Perkara

Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia mengajukan Uji Materiil terhadap Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU ke Mahkamah Konstitusi. Dalam kasus pailit PT Sindoll Pratama, menurut perhitungan seharusnya nilai harta pailit masih cukup untuk membayar buruh PT. Sindoll Pratama yang jumlahnya Rp. 2,77 milyar sesuai putusan PHI Jakarta.⁵⁴ Prakteknya, buruh tak segampang itu mendapatkan haknya meskipun melalui upaya hukum ke dua pengadilan, ratusan buruh sulit mendapatkan hak mereka karena dalam daftar antrian kreditur, buruh tidak berada di urutan pertama. Sehingga terdapat kemungkinan upah buruh tidak dapat terbayarkan karena nilai harta pailit tidak cukup untuk membayarnya.

c. Putusan Hakim

Mahkamah Konstitusi memutuskan menolak permohonan uji materiil tersebut, karena berkesimpulan :⁵⁵

- 1) Bahwa Pasal 29, Pasal 55 ayat (1), Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 138 UU Kepailitan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945
- 2) Bahwa daalam upaya memberikan jaminan dan perlindungan hukum yang lebih baik terhadap pekerja atau buruh dalam hal terjadi kepailitan, pembentuk undang-undang perlu melakukan sinkronisasi dan harmonisasi undang-undang yang terkait dengan pengaturan hak-hak buruh.

⁵⁴Berita Hukum Online tanggal 30 Jan 2008, "Buruh dalam antrian Paritas Creditorium". <http://www.hukumonline.com/detail.asp/id=18445&cl=fokus> diunduh 28 Juni 2010

⁵⁵ Lihat Lampiran 5. Putusan No.18/PUU-VI/2008. Hlm. 84 angka 4

- 3) Bahwa diperlukan adanya peranan negara dalam bentuk kebijakan konkrit untuk memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh dalam hal terjadi kepailitan

d. Dasar Pertimbangan Hakim

Salah satu pertimbangan hakim adalah menurut Mahkamah penentuan peringkat penyelesaian atau pelunasan tagihan kredit dalam proses kepailitan yang bersumber dan diatur dalam peraturan perundang-undangan baik dalam KUHPerdara maupun dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan, sepanjang mengenai kedudukan buruh atau pekerja, telah diperbaiki sedemikian rupa dalam UU Kepailitan dan PKPU, sehingga upah buruh yang sebelumnya hanya termasuk urutan kreditur preferen ke empat⁵⁶ yang berada dalam posisi di bawah kreditur separatis, menjadi utang harta pailit di bawah biaya kepailitan dan fee kurator berdasarkan Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU. Dalam konteks demikian, maka Pasal 95 UU Ketenagakerjaan yang merumuskan bahwa upah buruh dalam proses kepailitan didahulukan, harus dibaca bahwa upah tersebut didahulukan, akan tetapi di bawah kreditur separatis yang dijamin dengan gadai, hipotek, fidusia, hak tanggungan, biaya kepailitan dan fee kurator. Dengan demikian tidaklah terdapat pertentangan norma antara UU Kepailitan dan PKPU.⁵⁷

Dalam hal kepentingan pekerja / buruh harus didahulukan berdasarkan pertimbangan atas ketentuan dalam UU Kepailitan yang di lain sisi tidak menjamin kepastian hukum yang adil bagi buruh serta perlakuan yang sama di hadapan hukum karena hanya memberi peluang serta hak-hak istimewa kepada kreditor pemegang gadai,

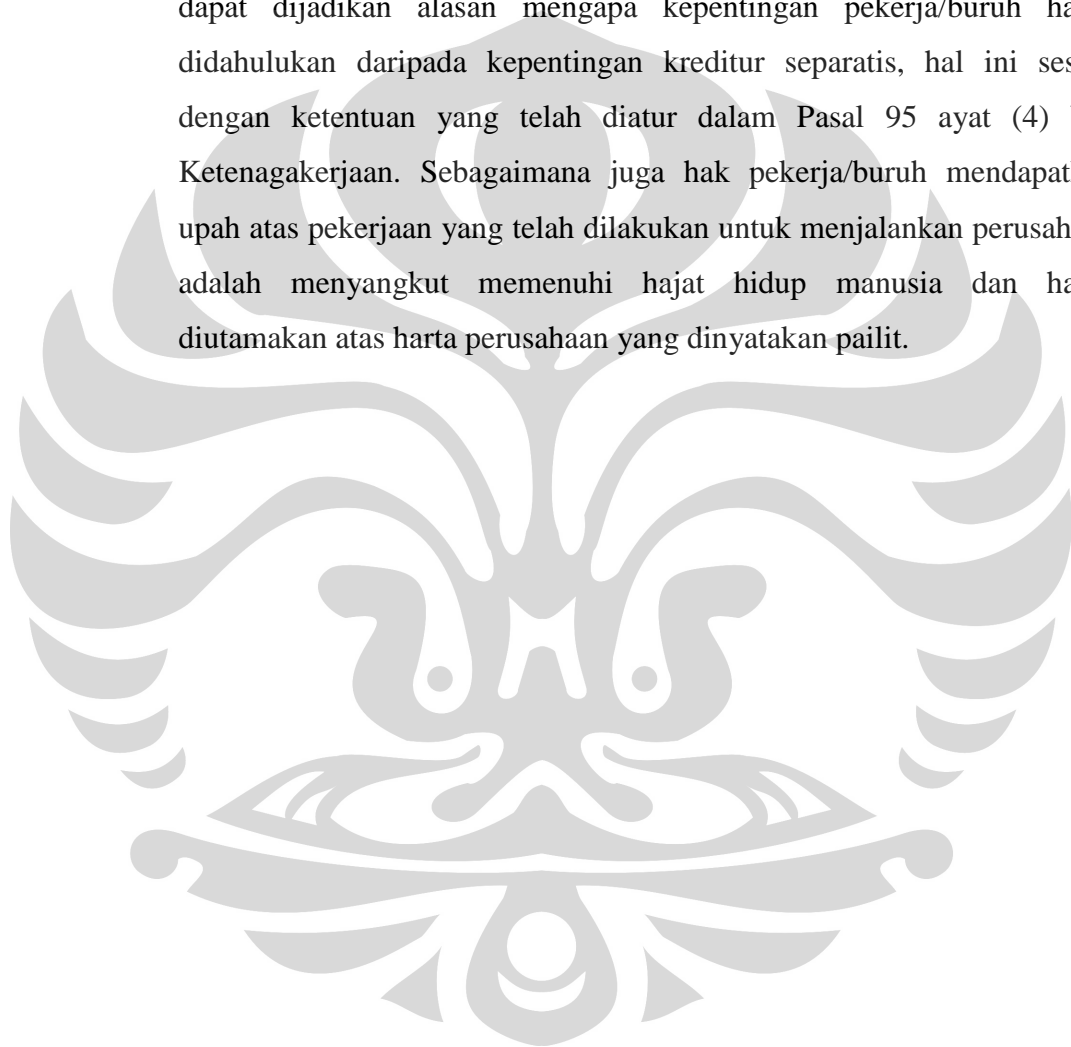
⁵⁶ Pasal 1149 angka 4 KUHPerdara

⁵⁷ *Ibid*, Hlm. 80 angka 3.18

jaminan, fidusia, hak tanggungan hipotek dan hak tanggungan kebendaan lainnya (kreditor separatis). Kondisi ini menghapuskan jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh baik selama berlangsungnya hubungan kerja maupun berakhirnya hubungan kerja karena kepailitan. Hal ini tercantum dalam ketentuan Pasal 29, Pasal 55 ayat (1), Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 138 Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU. Dengan demikian bertentangan dengan hak-hak pekerja/buruh yang seharusnya didahulukan dan dijamin dalam ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengharuskan upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada hutang lainnya. Untuk itulah Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia mengajukan permohonan Uji Material terhadap Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang ke Mahkamah Konstitusi. Menurut para pemohon pasal-pasal dalam UU Kepailitan dan PKPU tersebut di atas telah mengabaikan hak-hak pekerja/buruh dan tidak menempatkan upah pekerja sebagai kreditor yang diistimewakan, hal ini disebabkan oleh karena berlakunya pasal-pasal tersebut menempatkan kedudukan buruh berada satu tingkat di bawah kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek atau hak agunan atau kebendaan lainnya. Pengajuan permohonan ini untuk menuntut ditempatkannya hak pekerja/buruh menjadi didahulukan kepentingannya di atas hak-hak lain.

Sehubungan dengan 3 (tiga) kemungkinan yang diuraikan di atas maka di antara kemungkinan tersebut selayaknya yang bisa diterapkan adalah didahulukannya hak pekerja/buruh karena menyangkut hajat hidup manusia sebagaimana yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 D ayat (2). Apabila dihadapkan dengan aturan yang

ditentukan dalam UU Kepailitan dan PKPU yang mendahulukan kepentingan kreditur separatis tidaklah dapat dilaksanakan secara mutlak karena berkaitan dengan kemampuan finansial kreditur separatis yang dimaksud adalah perusahaan sebagai badan usaha dapat dianggap lebih mampu daripada buruh sebagai perorangan, sehingga berdasarkan hal ini dapat dijadikan alasan mengapa kepentingan pekerja/buruh harus didahulukan daripada kepentingan kreditur separatis, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Sebagaimana juga hak pekerja/buruh mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk menjalankan perusahaan adalah menyangkut memenuhi hajat hidup manusia dan harus diutamakan atas harta perusahaan yang dinyatakan pailit.



BAB 3

PENUTUP

3.1 Simpulan

Pekerja atau buruh memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan yang menyangkut hak tiap manusia untuk memenuhi hajat hidupnya sesuai jaminan dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Salah satu hak pekerja/buruh yang secara normatif diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh untuk memperoleh upah atau uang pesangon. Tetapi dalam kenyataannya hak pekerja/buruh atas upah atau uang pesangon tersebut terkadang tidak dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja baik karena perusahaannya telah mengalami pailit sehingga tidak mampu lagi membayarkan, juga terdapat perbedaan sejauh mana jaminan didahulukannya pembayaran upah atau uang pesangon bagi pekerja/buruh dalam suatu perusahaan yang dinyatakan pailit masih menjadi perdebatan karena terdapat perbedaan pendapat dari Mahkamah Agung maupun para ahli hukum kepailitan dan ketenagakerjaan mengenai hal ini disebabkan karena beberapa aturan yang mengatur kedudukan kreditor separatis dan hak pekerja atau buruh. Kepentingan maupun nasib para pekerja/buruh yang pada dasarnya mempunyai kedudukan maupun financial yang rendah harus

diperhatikan.

Aturan tadi dihadapkan dengan hak istimewa yang dimiliki oleh buruh berdasarkan pasal 9 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Sebenarnya hal ini merupakan suatu langkah peningkatan hak buruh dari kedudukan yang lebih rendah yang dimilikinya sebelumnya berdasarkan pasal 1149 KUH Perdata. Peningkatan hak tersebut memang diperbolehkan berdasarkan pasal 1134 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan hak istimewa sebagai hak yang diberikan undang-undang kepada kreditor sehingga tingkatnya lebih tinggi dari pada orang berpiutang lainnya, karena sifat piutangnya.

Adanya perbedaan ketentuan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yang mengutamakan kepentingan kreditor separatis, bertolak belakang dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal ini disebabkan adanya perbedaan kepentingan yang melatarbelakangi di buat peraturan tersebut. Kepentingan untuk menjamin terciptanya lingkungan investasi yang sehat sehingga mendorong lebih banyak lagi minat investor dalam maupun luar negeri untuk menanamkan modal di Indonesia yang di kemudian hari dapat membangkitkan perekonomian negara ke arah yang lebih baik dengan mengorbankan hak kepentingan pekerja/buruh menjadi tidak didahulukan.

Perbedaan ini menghasilkan beberapa kemungkinan dalam menyelesaikan kasus seperti dalam praktek terakhir ini terdapat beberapa penafsiran dari ahli hukum yang menyebabkan perbedaan putusan hakim atas beberapa kasus pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan yaitu kepentingan buruh dapat didahulukan, tidak didahulukan ataupun minta untuk didahulukan. Apabila aturan yang ada belum di revisi untuk lebih menjamin didahulukannya hak

pekerja/buruh, hanya terdapat kemungkinan untuk menukar posisi buruh dengan tagihan negara dalam antrean kreditur. Tagihan buruh tetap di bawah kreditur separatis, tapi di atas tagihan pajak.

3.2 Saran

1. Meningkatkan pengawasan proses kepailitan secara keseluruhan, dalam hal
 - Pengawasan internal perusahaan yang melibatkan pekerja/buruh
 Untuk memastikan proses pemberesan atas harta pailit, diperlukan adanya 'dual kontrol' terhadap proses itu sendiri berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku juga tidak melanggar hak-hak yang seharusnya dipenuhi dalam rangka melaksanakan kewajiban perusahaan yang masih harus dipenuhi terutama menyangkut upah karyawan. Dalam hal ini keterlibatan pekerja/buruh akan sangat membantu proses itu berjalan sesuai dengan standar yang diharapkan, faktor pekerja/buruh sebagai pelaksana operasional membantu dan menjalankan kegiatan utama perusahaan sangat memberi arti dalam pengawasan proses pailit yang dipastikan dapat meminimalisir konflik kepentingan antar kepentingan mana yang harus didahulukan atas harta pailit, juga atas nilai aset jaminan yang berada di bawah kekuasaan pihak lain.
 - Peningkatan standar kompetensi kurator yang dilibatkan
 Dalam proses kepailitan, kurator dan hakim pengawas memegang peran yang menentukan. Dari pengurusan harta pailit, penentuan daftar urutan pembagian melalui rapat kreditor, hingga pemberesan harta pailit saat terjadi keadaan insolvensi; itu semua membutuhkan kecermatan dan ketelitian kurator dan hakim pengawas, obyektivitas dan integritas harus tetap terjaga meski belum sepenuhnya menjawab permasalahan upah buruh yang tidak terbayarkan, akibat harta pailit yang tidak mencukupi. Kompetensi yang jelas terkait penanganan masalah kepailitan, karena

selain Pengadilan Niaga juga melibatkan Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Meningkatkan proses pengawasan perlindungan terhadap hak pekerja atau buruh
 - Berkaitan dengan perjanjian kerja dan kesepakatan dengan pengusaha atau majikan, perlu diperhatikan pengaturan tentang syarat dan kondisi kepailitan dalam perjanjian kerja untuk meminimalisir dampak-dampak negatif apabila di kemudian hari terjadi resiko pailit atas perusahaan termasuk mempertimbangkan kepentingan pelaksanaan pembayaran upah buruh jika kepailitan terjadi Diupayakan juga agar penyelesaian mengenai pembayaran upah buruh atau pekerja dilakukan dengan pelaksanaan mediasi atau negosiasi agar dapat lebih efektif sebagai upaya perundingan para pihak yang berkepentingan.
 - Tidak cukup dengan sistem perlindungan pesangon, namun harus ada sistem asuransi dan perbaikan sistem jaminan sosial yang dapat digunakan untuk meminimalisir resiko pekerja kehilangan upahnya akibat kepailitan.
3. Perlu pengaturan spesifik dalam undang-undang yang mengatur tingkatan kreditor yang kepentingannya benar-benar harus didahulukan, dengan lebih jelas membedakan definisi utang dan jaminan, juga aturan yang menjamin hak-hak pekerja/buruh didahulukan dari kepentingan hak lain.

DAFTAR PUSTAKA

I. BUKU

Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Cet. I, Jakarta: Bina Aksara, 1977

Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, edisi revisi, Cet.1. Jakarta: Sinar Grafika, 2005

Halim, Ridwan A, *et al.* *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Cet.I. Jakarta: Pradnya Paramita, 1987

_____, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. 2. Jakarta:Ghalia Indonesia, 1990

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi. Jakarta:RajaGrafindo Persada, 2008

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2004

_____, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*. Cet. 2. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007

Kartasapoetra, Gunawi Kartasapoetra. *Et al. Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Cet. I. Bandung: Armico, 1983

Mamudji, Sri. Et al. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005

Robingu, Yuhari. *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Makalah . Surabaya: FH Untag

Rood, M.G., *Hukum Perburuhan (bahan penataran)*. Bandung; Fak Hukum, 1989

Sastrawidjaja, Man S. *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang : Menurut Undang-Undang No.37 Tahun 2004 dan Undang-Undang No.4 Tahun 1998*. Bandung: PT.ALUMNI, 2006

Satrio, J. *Hukum Jaminan Hak Jaminan Kebendaan*. 2002

Sjahdeini, Sutan Remy. *Hukum Kepailitan Memahami Failissementverordening Juncto Undang-undang No.4 Tahun 1998*. Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti, 2002

Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. Cet. II. Jakarta; Bina Aksara, 1987

Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968

_____, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradnya Paramita, Cet.II.1975

_____, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*. Edisi Revisi, Cet.9. Jakarta: Djambatan, 2001

Sofwan, Sri Soedewi Maschun. *Hukum Bangunan, Perjanjian Pemborongan Bangunan*, Cet. I. Yogyakarta: Liberty, Yogyakarta, 1982

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet. II. Bandung; Alumni Bandung, 1977

Suyudi, Aria. Eryanto Nugroho dan Heni Sri Nurbayanti. *Kepailitan di Negeri Pailit*. Cet.II. Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 2004

Tunggal, Imam Sjahputra Tunggal. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Harvarindo, 2007

II. ARTIKEL

Umar Kasim, *Informasi Hukum Vol. 2 Tahun VII*, 2005

III. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, *Undang-Undang Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Membayar Utang*, UU No. 37 Tahun 2004, LN No. 131 Tahun 2004, TLN No. 4443

_____, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279

_____, *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio. Cet.28, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996)

Menteri Tenaga Kerja, *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap*

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. No.SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005

_____, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. tentang Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Dana Pensiun. Nomor PER 02/MEN/1995*

IV. INTERNET

Berita Hukum Online tanggal 30 Jan 2008, "*Buruh dalam antrian Paritas Creditorium*'.

<http://www.hukumonline.com/detail.asp/id=18445&cl=fokus> diunduh 28 Juni 2010

Puspitasari, K dan D. Rachardono, "www.djkn.depkeu.go.id", diakses pada tanggal 18 Mei 2010.

Ricardo, Berita Hukum Online tanggal 18 Maret 2010. "*Buruh Pailit Boleh Tersenyum*" <http://www.zamronicenter.com/reportase/kliping-media/24-buruh-perusahaan-pailit-boleh-tersenyum.html> diunduh 28 Juni 2010

V. PUTUSAN PENGADILAN

Pengadilan Niaga Jakarta Pusat, Putusan No. 39/Pailit/2009/PN.Niaga.Jkt.Pst tertanggal 26 Agustus 2009

_____, Putusan No. 39/Pailit/2009/PN.Niaga.Jkt.Pst, renvoi tertanggal 25 Februari 2010

_____, Putusan No. 41/Pailit/2007/PN.Niaga.Jkt.Pst
tertanggal 04 September 2007

Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan
No.075K/Pdt.Sus/2007/PN.Niaga.Jkt.Pst tertanggal 22 Oktober 2007

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan No. 2/PUU-VI/2008
tertanggal 15 Oktober 2008





