

**BAB 2**

**TINJAUAN UMUM TENTANG KEDUDUKAN PEKERJA DALAM**

**KEPAILITAN**

**A. Hukum Kepailitan Pada Umumnya**

**1. Pengertian Hukum Kepailitan**

Persekutuan dagang, baik perseorangan, badan usaha dengan status non-badan hukum maupun badan usaha dengan status badan hukum dapat mengalami kebangkrutan, apabila tidak dapat memenuhi kewajiban-kewajiban hukum kepada pihak lainnya. Kebangkrutan secara terminologi hukum sering disebut sebagai “pailit”, sedang proses pemberesan terhadap harta pailit disebut juga sebagai “kepailitan”.<sup>49</sup>

Secara terminologi kata “kepailitan” merupakan kata yang berasal dari kata dasar “pailit” sebagai bahasa Belanda “*failliet*”, yang artinya bangkrut. Selain kata “*failliet*” dalam bahasa Belanda dikenal juga kata “*failliet verklaring*”, yang artinya pengumuman bangkrut (berdasarkan putusan pengadilan).<sup>50</sup> Dalam bahasa Perancis digunakan istilah *faillite* yang artinya pemogokan atau kemacetan dalam melakukan pembayaran. Dari kata yang sama dalam bahasa Inggris dikenal juga kata *failure* yang berarti kegagalan, tetapi padanan kata pailit yang digunakan dalam bahasa Inggris adalah

---

<sup>49</sup> Dijan Widijowati, *Hukum Dagang*, (Yogyakarta: Andi, 2012), hlm 215.

<sup>50</sup> *Ibid.*,

*bankrupt*.<sup>51</sup> Istilah kepailitan yang digunakan di Indonesia sekarang ini merupakan terjemahan istilah *faillissement* dari bahasa Belanda.<sup>52</sup>

Pailit di dalam khasanah ilmu pengetahuan hukum diartikan sebagai keadaan debitur (yang berutang) yang berhenti membayar utang-utangnya. Hal ini tercermin di dalam Pasal 1 angka (1) Peraturan Kepailitan (PK), yang menentukan bahwa pengutang yang ada dalam keadaan berhenti membayar, baik atas pelaporan sendiri maupun atas permohonan seorang penagih atau lebih, dengan putusan hakim dinyatakan dalam keadaan pailit.<sup>53</sup>

Kepailitan merupakan suatu proses untuk mengatasi pihak debitur yang mengalami kesulitan keuangan dalam membayar utangnya setelah dinyatakan pailit oleh pengadilan, karena debitur tidak dapat membayar utangnya, sehingga harta kekayaan yang dimiliki debitur akan dibagikan kepada para kreditor sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>54</sup> Kepailitan merupakan putusan pengadilan yang mengakibatkan sita umum atas seluruh kekayaan debitur pailit, baik yang telah ada maupun yang akan ada dikemudian hari.<sup>55</sup>

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) mengartikan kepailitan sebagai sita umum atas semua kekayaan debitur pailit

---

<sup>51</sup> Ridwan Khairandy, *Pokok-Pokok Hukum Dagang di Indonesia*, (Yogyakarta:FH UII Press, 2013), hlm 457.

<sup>52</sup> *Ibid.*, hlm 458.

<sup>53</sup> Zainal Asikin, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang di Indonesia*, (Jakarta:Rajawali Pers, 1999), hlm 24-25

<sup>54</sup> Rudy A.Lontoh, Denny Kailimang, dan Benny Ponto, *Penyelesaian Utang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, (Bandung:PT Alumni, 2001), hlm.23 dalam Dijan Widijowati *Op.cit.*,

<sup>55</sup> Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan; Prinsip, Norma dan Praktik di Peradilan*, (Jakarta:Kencana Prenada Group, 2009), hlm 1.

yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang.<sup>56</sup>

Hukum Kepailitan di Indonesia memiliki sejarah yang cukup panjang yakni sejak Tahun 1905. Kepailitan telah ada sejak zaman Hindia Belanda yang diatur dalam “*Verordening op het Faillissement en Surseance van Betaling voor de European in Indonesie*” (*Faillissement Verordening*, Peraturan Kepailitan), *Staatsblad* 1905 Nomor 217 *juncto* *Staatsblad* 1906 Nomor 348. Kemudian Peraturan Kepailitan tersebut disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang tentang Kepailitan Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998).

Pada tanggal 18 Oktober 2004, Presiden mengesahkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya disebut Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Kepailitan dan PKPU), Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4443. Setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Pengadilan Niaga sebagai pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara kepailitan.

---

<sup>56</sup> Abdul R. Saliman, *Hukum Binsis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, (Jakarta:Kencana Prenada Group, Januari 2014) , hlm 120.

Lembaga kepailitan sendiri merupakan lembaga hukum yang mempunyai fungsi penting, sebagai realisasi dari dua pasal penting dalam KUH Perdata yakni pasal 1131 dan pasal 1132 mengenai tanggung jawab debitur terhadap utang-utangnya.<sup>57</sup> Kedua pasal tersebut memberikan jaminan kepastian kepada kreditor bahwa kewajiban debitur akan tetap dipenuhi/lunas dengan jaminan dari kekayaan debitur baik yang sudah ada maupun yang masih akan ada dikemudian hari. Pasal 1131 dan pasal 1132 KUH Perdata ini merupakan perwujudan adanya asas jaminan kepastian pembayaran atas transaksi-transaksi yang telah diadakan.<sup>58</sup>

Adapun hubungan kedua pasal tersebut adalah demikian bahwa kekayaan debitur (pasal 1131 KUHPerdata) merupakan jaminan bersama bagi semua kreditornya (pasal 1132 KUHPerdata) secara proporsional, kecuali bagi kreditor dengan hak mendahului (hak preferensi). Pada dasarnya, asas yang terkandung di dalam pasal 1131 dan pasal 1132 KUHPerdata adalah bahwa undang-undang mengatur tentang hak menagih bagi kreditor atau kreditor-kreditornya terhadap transaksi dengan debitur.<sup>59</sup>

## **2. Tujuan Hukum Kepailitan**

Tujuan utama kepailitan ialah untuk melakukan pembagian antara para kreditor atas kekayaan debitur oleh kurator sehingga kepailitan dapat menghindari terjadinya sitaan terpisah atau eksekusi terpisah oleh kreditor dan mengganti dengan mengadakan sitaan bersama supaya kekayaan debitur

---

<sup>57</sup> Rahayu Hartini, *Hukum Kepailitan*, (Malang:UMM Press, 2007), hlm 14.

<sup>58</sup> *Ibid.*, hlm 15.

<sup>59</sup> *Ibid.*.,hlm 15.

dapat dibagikan kepada semua kreditor sesuai dengan hak masing-masing.<sup>60</sup> Jerry Hoff menjelaskan bahwa kepailitan memiliki tujuan untuk membayar hak para kreditor yang seharusnya mereka peroleh sesuai dengan tingkat urutan tuntutan para kreditor, tetapi kurator juga harus memperhatikan kepentingan debitor yang dinyatakan pailit.<sup>61</sup>

Tujuan kepailitan pada dasarnya memberikan solusi terhadap para pihak apabila debitor dalam keadaan berhenti membayar/tidak mampu membayar utang-utangnya. Kepailitan mencegah/menghindari tindakan-tindakan yang tidak adil dan dapat merugi semua pihak, yaitu: menghindari eksekusi oleh Kreditor dan mencegah terjadinya kecurangan oleh debitor sendiri.

Undang-Undang Kepailitan juga berupaya untuk melindungi kreditor dan debitornya, dengan cara mencegah kecurangan yang dilakukan debitor untuk melindungi para kreditor dengan membuat suatu pembagian yang seimbang terhadap harta kekayaan debitor.<sup>62</sup> Tujuan Undang-Undang Kepailitan tersebut juga sama dengan tujuan hukum kepailitan islam yang mana terdapat dalam hadis. Dalam hadis ini Nabi Muhammad melarang Mu'adh untuk mengelola hartanya, karena Mu'adh memiliki utang yang lebih banyak daripada hartanya. Menurut Ahmad Azam Othman, hadis tersebut setidaknya mendeskripsikan dua hal. Pertama, perlindungan terhadap kepentingan kreditor dimulai ketika debitor tidak dapat membayar utang-utangnya dengan

---

<sup>60</sup> Mosgan Situmorang, "Tinjauan atas Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 Tentang Penetapan Perpu Nomor 1 Tahun 1998 Menjadi Undang-Undang", *Majalah Hukum Nasional* Nomor 1 Tahun 1999, hlm. 163 dalam Dijan Widijowati *Op.cit.*,

<sup>61</sup> Imran Nating, *Peranan dan Tanggung Jawab Kurator dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm 71.

<sup>62</sup> Siti Anisah. *Perlindungan Kepentingan Kreditor dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan di Indonesia*. Ctk. Kedua. (Yogyakarta: Total Media, 2008), hlm 5.

mengajukan permohonan pernyataan pailit kepada Pengadilan. Kedua, istilah pailit ditujukan terhadap seseorang yang memiliki utang yang telah jatuh tempo, dan utang tersebut melebihi jumlah aset yang dimilikinya. Pailit dilekatkan kepada orang yang hartanya lebih sedikit dibandingkan utang yang dimilikinya, dan hal ini diketahui sebagai sebuah kebenaran mutlak.<sup>63</sup>

Tujuan lain dari Undang-Undang Kepailitan, namun pada dasarnya bukanlah sesuatu yang fundamental, adalah melindungi debitor yang jujur dari para kreditornya, dengan cara memberikan pembebasan utang-utangnya. Hal ini sesuai dengan keuntungan dan tujuan yang melekat pada kepailitan perseorangan, yaitu pembagian yang adil aset debitor yang tidak dapat membayar utangnya di antara para kreditor, dan pemberian kesempatan bagi debitor yang tidak dapat membayar utangnya untuk membuat suatu *fresh start free* dari semua utang yang membebani, asal saja debitor tidak melakukan perbuatan yang tidak jujur atau perbuatan tidak patut lainnya yang berkaitan dengan masalah keuangan.<sup>64</sup>

Pada awalnya tujuan Undang-Undang Kepailitan adalah untuk melikuidasi aset-aset yang dimiliki debitor untuk keuntungan para kreditornya. Tujuan ini pada praktiknya berubah. Undang-Undang Kepailitan menjadi instrumen penting untuk mereorganisasi dan melanjutkan usaha debitor ketika mengalami kesulitan keuangan. Praktik di Belanda nampaknya sejalan dengan serangkaian perkembangan Undang-Undang Kepailitan di negara-negara lain, seperti Amerika Serikat, Inggris, Australia maupun

---

<sup>63</sup> *Ibid.*, hlm 6.

<sup>64</sup> *Ibid.*, hlm 7.

Jerman. Beberapa negara tersebut mengarahkan Undang-Undang Kepailitan kepada sebuah proses yang diciptakan untuk memaksimalkan nilai *on-going business* dan mempertahankan nilai yang dimiliki oleh kreditor.<sup>65</sup>

Perkembangan selanjutnya menunjukkan tujuan hukum kepailitan tidak hanya melindungi kepentingan kreditor dan debitor, namun juga kepentingan para pihak yang terkait dengan kreditor dan debitor atau pihak *stakeholders*. Perlindungan terhadap *stakeholders* mempunyai suatu tujuan imperatif, yaitu bisnis harus dijalankan sedemikian rupa agar hak dan kepentingan *stakeholders* dijamin, diperhatikan, dan dihargai dalam suatu kegiatan bisnis. Hal ini dikarenakan berbagai pihak tersebut dipengaruhi dan dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan bisnis. Kreditor mempunyai *stakeholders* yang tidak berbeda dengan debitor. Jika kreditor mempunyai piutang yang tidak dapat ditagih, maka kreditor dapat pula pailit. Namun, perlindungan terhadap kepentingan kreditor dan *stakeholders*nya tidak boleh sampai merugikan kepentingan debitor dan para *stakeholders* debitor yang bersangkutan.<sup>66</sup>

### **3. Persyaratan Permohonan Pailit**

Untuk dapat dinyatakan pailit, seorang debitor harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Debitor mempunyai dua atau lebih kreditor
- b. Tidak membayar sedikitnya satu utang jatuh waktu dan dapat ditagih

---

<sup>65</sup> *Ibid.*, hlm 10.

<sup>66</sup> *Ibid.*, hlm 11-12.

- c. Atas permohonannya sendiri maupun atas permintaan seorang atau lebih kreditornya.

Terkait dengan syarat tidak membayar sedikitnya satu utang jatuh waktu dan dapat ditagih menurut penjelasan Pasal 2 ayat (1) adalah kewajiban untuk membayar utang yang telah jatuh waktu, baik karena telah diperjanjikan, karena percepatan waktu penagihannya sebagaimana diperjanjikan, karena penerapan sanksi atau denda oleh instansi yang berwenang, maupun karena putusan pengadilan, arbiter atau majelis arbitrase.<sup>67</sup>

Adapun yang dapat dinyatakan pailit adalah seorang debitor (berutang yang sudah dinyatakan tidak mampu membayar utang-utangnya lagi. Pailit dapat dinyatakan atas:<sup>68</sup>

- a. Permohonan debitor sendiri
- b. Permohonan satu atau lebih kreditornya. (menurut pasal 8 sebelum diputuskan pengadilan wajib memanggil debitornya)
- c. Pailit harus dengan putusan pengadilan
- d. Pailit bisa atas permintaan kejaksaan untuk kepentingan umum (Pasal 2 ayat (2)), pengadilan wajib memanggil debitor (pasal 8)
- e. Bila debitornya bank, permohonan pailit hanya dapat diajukan oleh Bank Indonesia
- f. Bila debitornya perusahaan efek, bursa efek, lembaga kliring dan penjaminan, lembaga penyimpanan dan penyelesaian, permohonan pailit hanya dapat diajukan oleh Badan Pengawas Pasar Modal

---

<sup>67</sup> Rahayu Hartini, *Op.cit.*, hlm 28

<sup>68</sup> Abdul R. Saliman *Op.cit.*, hlm 120. Lihat pula Ridwan Khairandy *Op.cit.*, hlm 463-464.



(Bapepam). Sekarang kewenangan tersebut beralih pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

- g. Dalam hal debitornya perusahaan asuransi, perusahaan reasuransi, dana pension, atau Badan Usaha Milik negara yang bergerak di bidang kepentingan publik, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Menteri Keuangan.

Debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih dapat dijatuhi keputusan kepailitan. Debitor disini dapat terdiri dari orang atau badan pribadi maupun badan hukum, maka berdasarkan hal tersebut diatas pihak-pihak yang bisa dinyatakan pailit adalah:<sup>69</sup>

- a. Orang atau Badan Pribadi (Lampiran UUK Pasal 1 *juncto* Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang)
- b. Debitor yang telah menikah (Lampiran UUK Pasal 3 *juncto* Pasal 4 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang)
- c. Badan-badan hukum seperti Perseroan Terbatas, Perusahaan Negara, Koperasi, Perkumpulan-perkumpulan yang berstatus badan hukum, misalnya Yayasan (Lampiran UUK Pasal 113)

---

<sup>69</sup> Rahayu Hartini *Op.cit.*, hlm 59.

- d. Harta Warisan (Pasal 97 UUK *juncto* Bagian kesembilan Pasal 207-  
Pasal 211 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan  
dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang).

Ketika persyaratan permohonan pailit sudah lengkap, kemudian dilakukan permohonan pendaftaran kepada Pengadilan melalui panitera. Permohonan tersebut harus diajukan kepada pengadilan melalui panitera. Permohonan tersebut harus diajukan kepada pengadilan yang daerah hukumnya meliputi kedudukan hukum debitor.<sup>70</sup>

Permohonan pernyataan pailit diperiksa secara sederhana (*sumir*), yakni bila dalam mengambil keputusan tidak diperlukan alat-alat pembuktian seperti yang diatur dalam buku ke IV KUH Perdata cukup bila peristiwa itu telah terbukti dengan alat-alat pembuktian sederhana.<sup>71</sup> Penjelasan Pasal 8 ayat (4) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana” adalah fakta dua atau lebih kreditor dan fakta utang yang telah jatuh waktu dan tidak dibayar. Kemudian, perbedaan besarnya jumlah utang yang didalilkan oleh pemohon pailit dan termohon pailit tidak menghalangi dijatuhkannya putusan pernyataan pailit.<sup>72</sup>

Putusan atas permohonan pernyataan pailit tersebut menurut Pasal 8 ayat (5) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan

---

<sup>70</sup> Pasal 3 *juncto* Pasal 6 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>71</sup> Rahayu Hartini, *Op.cit.*, hlm 27.

<sup>72</sup> Ridwan Khairandy, *Op.Cit.*, hlm 478-479.

Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang harus diucapkan paling lambat 60 (enam puluh) hari terhitung sejak tanggal permohonan pernyataan pailit didaftarkan.

#### **4. Akibat hukum pernyataan pailit**

Pada dasarnya, putusan kepailitan adalah serta merta dan dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun terhadap putusan tersebut masih dilakukan suatu upaya hukum lebih lanjut.<sup>73</sup> Akibat putusan pailitpun mutatis mutandis berlaku walaupun sedang ditempuh upaya hukum lebih lanjut. Kurator yang didampingi oleh hakim pengawas dapat langsung menjalankan fungsinya untuk melakukan pengurusan dan pemberesan pailit. Sedangkan apabila putusan pailit dibatalkan sebagai akibat adanya upaya hukum tersebut, segala perbuatan yang telah dilakukan oleh kurator sebelum atau pada tanggal kurator menerima pemberitahuan tentang putusan pembatalan maka tetap sah dan mengikat bagi debitor. Ratio legis dari pemberlakuan putusan pailit secara serta merta adalah bahwa kepailitan pada dasarnya sebagai alat untuk mempercepat likuidasi terhadap harta-harta debitor untuk digunakan sebagai pembayaran utang-utangnya.

##### **a. Akibat hukum bagi Debitor pailit dan hartanya**

Pernyataan pailit mengakibatkan debitor demi hukum kehilangan hak untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang dimasukkan dalam kepailitan, terhitung sejak pernyataan kepailitan, sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37

---

<sup>73</sup> Pasal 8 ayat (7) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Harus dicermati bahwa dengan diputuskannya debitor pailit, bukan berarti debitor kehilangan hak keperdataannya untuk mengurus dan menguasai kekayaannya.

Sementara itu, untuk melakukan perbuatan-perbuatan keperdataan lainnya, misalnya untuk melangsungkan pernikahan dirinya, mengawinkan anaknya sebagai wali, membuat perjanjian nikah, menerima hibah (sekalipun hibah tersebut demi hukum menjadi bagian harta pailit), mengurus harta kekayaan pihak lain, menjadi kuasa pihak lain untuk melakukan perbuatan hukum untuk dan atas nama pemberi kuasa debitor masih berwenang (masih memiliki kemampuan hukum) untuk melakukan perbuatan-perbuatan keperdataan tersebut. Dengan demikian, sejak putusan pernyataan pailit diucapkan hanya harta kekayaan debitor pailit yang berada di bawah pengampuan (di bawah penguasaan dan pengurusan) kurator. Sementara itu, debitor pailit itu sendiri tidak berada di bawah pengampuan seperti yang terjadi terhadap orang yang berada di bawah umur, tetapi misalnya mengalami gangguan kejiwaan, sehingga orang tersebut diletakkan di bawah pengampuan (*curatele*).<sup>74</sup>

Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang mengatur bahwa kurator yang berwenang melakukan pengurusan dan

---

<sup>74</sup> Sutan Remy Syahdeini, *Hukum Kepailitan*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2009), hlm 190.

pemberesan harta pailit. Dengan pernyataan pailit, debitor pailit demi hukum kehilangan hak untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang dimasukkan dalam kepailitan, terhitung sejak tanggal kepailitan itu, termasuk juga untuk kepentingan perhitungan hari pernyataannya itu sendiri.

Harta kekayaan debitor yang masuk harta pailit merupakan sitaan umum (*public attachment, gerechtelijk beslag*). Sitaan umum terhadap harta pailit ini tidak memerlukan suatu tindakan khusus untuk melakukan sitaan tersebut, berbeda dengan sitaan lain dalam hukum perdata yang secara khusus dilakukan dengan suatu tindakan hukum tertentu. Dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang mengatakan bahwa kepailitan meliputi seluruh harta kekayaan debitor pada saat putusan pernyataan pailit diucapkan serta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan. Ini berarti seluruh kekayaan debitor pailit berada dalam penguasaan dan pengurusan kurator atau balai harta peninggalan (BHP). Dalam praktiknya, tidak semua harta kekayaan debitor pailit berada di bawah penguasaan dan pengurusan kurator atau balai harta peninggalan. Namun ternyata ada beberapa barang atau hak atas benda yang berada dibawah penguasaan dan pengurusan debitor pailit yang ditentukan dalam Pasal 20 Undang-

Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.<sup>75</sup>

Demikian pula hak-hak pribadi debitor yang tidak dapat menghasilkan kekayaan, atau barang-barang milik pihak ketiga yang kebetulan berada di tangan si pailit, tidak dapat dikenakan eksekusi misalnya hak pakai dan hak mendiami rumah. Untuk kepentingan harta pailit, semua perbuatan hukum debitor yang dilakukan sebelum pernyataan pailit ditetapkan, yang merugikan dapat dimintakan pembatalannya. Pembatalan tersebut hanya dapat dilakukan, apabila dapat dibuktikan bahwa debitor dan dengan siapa perbuatan hukum itu dilakukan mengetahui bahwa perbuatan tersebut merugikan kreditor.<sup>76</sup>

b. Akibat Hukum bagi Kreditor

Pada dasarnya, kedudukan para kreditor adalah sama (*paritas creditorum*) dan karenanya mereka mempunyai hak yang sama atas hasil eksekusi boedel pailit sesuai dengan besarnya tagihan mereka masing-masing (*pari passu pro rata parte*). Namun demikian, asas tersebut mengenal pengecualian, yaitu dan golongan kreditor yang memegang hak agunan atas kebendaan dan golongan kreditor yang haknya didahulukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran

---

<sup>75</sup> Rachmadi Utsman, *Dimensi Hukum Kepailitan di Indonesia*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), hlm 51.

<sup>76</sup> Erman Rajagukguk, *Latar Belakang dan Ruang Lingkup UU No.4 Tahun 1998 tentang Kepailitan*, dalam Rudhi A Lontoh (ed), *Penyelesaian Utang Piutang*, Alumni, Bandung, 2001, hlm 192.

Utang dan peraturan perundang-undangan lainnya. Dengan demikian, asas *paritas creditorum* berlaku bagi para kreditor konkuren saja.<sup>77</sup>

Menurut Pasal 55 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, para kreditor dapat dibagi dalam beberapa golongan:<sup>78</sup>

- 1) Golongan *separatisen*, yaitu kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya, biasanya disebut kreditor preferen, yaitu kreditor yang mempunyai hak didahulukan, disebut demikian karena para kreditor yang telah diberikan hak untuk mengeksekusi sendiri haknya dan melaksanakan seolah-olah tidak ikut campur. Dalam arti lain, kreditor ini dapat menyelesaikan secara terpisah di luar urusan kepailitan. Meskipun demikian, untuk melaksanakannya menurut ketentuan undang-undang para kreditor tidak bisa langsung begitu saja melaksanakannya.
- 2) Golongan dengan hak *privilege*, yaitu orang-orang yang mempunyai tagihan yang diberikan hak istimewa, sebagai contoh, penjual barang yang belum menerima pembayarannya, mereka ini menerima pelunasan terlebih dahulu dari pendapatan penjualan barang yang bersangkutan setelah itu barulah kreditor lainnya (kreditor konkuren).

---

<sup>77</sup> Fred BG Tumbuan, “Pokok-pokok Undang-Undang tentang Kepailitan Sebagaimana Diubah oleh Perpu No 1/1998”, dalam Rudhi A. Lontoh (ed.), *Op.cit.*, hlm 128.

<sup>78</sup> Abdul R. Saliman, *Op.cit.*, hlm 121-122.

Berdasarkan jenis pelunasan piutangnya dari debitor, maka tingkatan kreditor diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu:<sup>79</sup>

1) Kreditor separatis

Kreditor separatis adalah kreditor yang dapat melaksanakan haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan.<sup>80</sup> Jika dari jaminan yang dipegang tersebut tidak mencukupi untuk melunasi utangnya, maka sisa utangnya akan menjadi tagihan sebagai kreditor konkuren, begitu juga sebaliknya jika terdapat kelebihan uang dan penjualan benda jaminan tersebut, maka harus dikembalikan sebagai harta pailit.<sup>81</sup> Termasuk kreditor separatis misalnya pemegang gadai, pemegang jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotik, agunan kebendaan lainnya.<sup>82</sup>

Jika terdapat kreditor yang diistimewakan yang kedudukannya lebih tinggi dari kedudukan kreditor separatis, kurator atau kreditor diistimewakan tersebut bahkan dapat meminta seluruh haknya secara penuh dari kreditor separatis yang diambil dari hasil penjualan aset jaminan utang, baik yang dijual oleh kreditor separatis sendiri maupun jika dijual oleh kurator.<sup>83</sup>

2) Kreditor preferen

---

<sup>79</sup> Edward Manik, *Cara Mudah Memahami Proses Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*. Ctk.Pertama.(Bandung:Mandar Maju ,2012), hlm 49.

<sup>80</sup> Man S. Sastrawidjaja, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Ctk.Pertama, (Bandung:PT Alumni,2006), hlm. 127.

<sup>81</sup> Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan*, Ctk.ketiga, (Jakarta:Kencana ,2012), hlm 144.

<sup>82</sup> Man S. Sastrawidjaja, *Op.cit.*,hlm. 127.

<sup>83</sup> Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang.



Kreditor preferen atau kreditor istimewa adalah kreditor yang mempunyai preferensi karena undang-undang memberikan preferensi kepada tagihan mereka di luar pemegang jaminan (kreditor separatis).<sup>84</sup> Kreditor preferen ini didahulukan pembayarannya atas semua harta pailit berdasarkan sifat piutangnya. Pembayarannya diistimewakan atas hasil penjualan barang bergerak ataupun barang tetap.<sup>85</sup> Kreditor preferen ini tidak mempunyai hak untuk memulai prosedur hukum untuk melaksanakan hak mereka, mereka hanya diwajibkan untuk mengajukan tagihan mereka pada kurator untuk dicocokkan sehingga kreditor istimewa dibebani biaya kepailitan secara *prorate parte*.<sup>86</sup> Dalam konteks kreditor preferens, Jerry Hoff membagi kembali menjadi tiga kategori yaitu:<sup>87</sup>

- a) Kreditor yang memiliki hak prioritas menurut undang-undang;

Kreditor istimewa yang mempunyai prioritas berdasarkan perundang-undangan terdiri dari yang mempunyai prioritas khusus sebagaimana diatur dalam Pasal 1139 KUH Perdata dan yang mempunyai prioritas umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1149 KUH Perdata.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> Hadi Shubhan *Op.cit.*, hlm.145

<sup>85</sup> Syamsudin M. Sinaga, *Hukum Kepailitan Indonesia*, Ctk.Pertama, (Jakarta:Tatanusa, 2012), hlm 17.

<sup>86</sup> Hadi Shubhan *Loc.cit.*,

<sup>87</sup> Edward Manik *Op. cit.*, hlm. 50.

<sup>88</sup> Jerry Hoff dalam Hadi Shubhan *Loc.cit.*,

b) Kreditor yang memiliki hak prioritas di luar ketentuan undang-undang;

Kreditor istimewa bukan berdasarkan undang-undang terdiri dari hak untuk menahan barang, penahanan atas ritel (*retention of title*), perjumpaan utang (kompensasi, *set-off*), hak penjual untuk menuntut kembali barangnya, dan hak untuk mengakhiri suatu perjanjian.<sup>89</sup>

c) *Estate kreditor*.

*Estate kreditor* adalah kreditor yang mempunyai piutang atas harta pailit (utang harta pailit) seperti upah kurator, biaya pemberesan harta pailit, upah karyawan sejak tanggal pailit.<sup>90</sup>

3) Kreditor konkuren

*Unsecured creditor* atau yang dikenal dengan kreditor konkuren yaitu kreditor yang tidak memiliki jaminan kebendaan. Adapun kreditor konkuren atau disebut juga kreditor bersaing adalah kreditor yang tidak mempunyai keistimewaan sehingga kedudukannya satu sama lain sama.<sup>91</sup> Kreditor konkuren ini adalah semua kreditor atau penagih berdasarkan piutang tanpa ikatan tertentu. Mereka bersama-sama akan memperoleh pembayaran piutangnya menurut perimbangan besar kecilnya piutang sebagaimana diatur dalam Pasal 1132 KUH Perdata.<sup>92</sup>

---

<sup>89</sup> *Ibid.*,

<sup>90</sup> *Ibid.*,

<sup>91</sup> Man S. Sastrawidjaja *Loc. cit.*,

<sup>92</sup> Syamsudin M. Sinaga *Op. cit.*, hlm. 17.

## B. Tinjauan Umum Tentang Hukum Perburuhan

Hukum perburuhan merupakan serangkaian dari peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedang yang diatur tidak hanya masalah pekerjaan yang dilakukan oleh buruh untuk majikan saja, melainkan lebih luas yaitu meliputi hubungan kerja, masalah hubungan antara buruh dengan buruh serta masalah-masalah yang berkenaan dengan keadaan penghidupan buruh serta masalah-masalah yang berkenaan dengan keadaan penghidupan buruh dan sebagainya.<sup>93</sup>

Hukum perburuhan dimaksudkan untuk melindungi golongan yang lemah yaitu buruh, guna menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini merupakan tujuan daripada hukum perburuhan sebab kedudukan buruh dalam hubungannya dengan majikan secara sosiologis tidak merdeka meskipun secara yuridis kedudukannya adalah bebas. Maka dari itu hubungan buruh dengan majikan adalah sebagai berikut:

1. Secara yuridis buruh adalah memang bebas, oleh karena prinsip negara kita ialah bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak atau diperhamba;
2. Secara sosiologis buruh adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain daripada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.<sup>94</sup>

---

<sup>93</sup> Mokhammad Najih dan Soimin, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Malang: Setara Press, 2013), hlm 242.

<sup>94</sup> Mudjiono, *Sistem Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 1997), hlm 161 dalam Mokhammad Najih dan Soimin, *Ibid.*,

Perlu dipahami terlebih dahulu subyek hukum yang bersangkutan dengan hukum perburuhan antara lain:<sup>95</sup>

1. Orang-orang biasa terutama buruh dan majikan
2. Organisasi perburuhan, seperti organisasi buruh dan organisasi majikan;
3. Badan-badan resmi;
4. Organisasi Perburuhan Sedunia (*International Labour Organisation*) tersangkut secara tidak langsung.

Hukum perburuhan juga mengatur buruh atau pekerja secara khusus, serta hubungan hukum antar pekerja dengan pemberi kerja, beserta hak pekerja dalam melakukan hubungan kerja dengan pemberi kerja.

#### **1. Pengertian pekerja dan pengusaha**

Pekerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang dan atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan. Sudah sewajarnya apabila hak-hak pekerja diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan. Terutama ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan maksimal.

Namun perlu diketahui bahwa pengertian buruh dan majikan dengan istilah pekerja, karyawan, pegawai, tenaga kerja dan pengusaha terdapat beberapa perbedaan arti yang dikandungnya.

---

<sup>95</sup> *Ibid.*, Hlm.245

Pekerja ialah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang biasanya disebut “buruh bebas”, misalnya dokter yang membuka praktek partikelir, pengacara (advokat, penjual kopi di pinggir jalan, petani yang menggarap sawahnya sendiri. Buruh bebas ini dapat dinamakan “swa pekerja”. Sedangkan karyawan adalah setiap orang yang melakukan karya (pekerjaan); karyawan buruh, karyawan pengusaha, karyawan angkatan bersenjata dan lain-lain. Adapun pengusaha adalah tiap orang yang melakukan suatu usaha (*entrepreneur*). Kalau majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungan dengan buruh. Menurut undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, majikan adalah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh dengan memberi upah. Sedangkan buruh ialah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah. Hubungan antara buruh dan majikan, yang disebut hubungan kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Perjanjian yang demikian itu disebut perjanjian kerja.<sup>96</sup>

Sebenarnya istilah buruh sendiri sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan

---

<sup>96</sup> C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka, 1980) hlm 304 dalam Mokhammad Najih dan Soimin, *Ibid.* , hlm 246.

perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada Zaman Penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.<sup>97</sup>

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Pasal 1 ayat (1 huruf a) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.

Dalam perkembangannya hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Departemen Ketenagakerjaan) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk

---

<sup>97</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm 34.

pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.<sup>98</sup>

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.<sup>99</sup>

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c. Narapidana yang dipekerjakan diperusahaan.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> *Ibid.*,

<sup>99</sup> *Ibid.*, hlm 35

<sup>100</sup> *Ibid.*,

## 2. Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

Dasar hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah berdasarkan adanya perjanjian. Namun dalam hal ini terdapat perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja yang pada dasarnya berbeda.

Perjanjian perburuhan ialah perjanjian yang diadakan oleh satu atau beberapa serikat buruh yang terdaftar pada Departemen Perburuhan dengan majikan atau majikan-majikan, kumpulan atau kumpulan-kumpulan majikan yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja.<sup>101</sup> Dalam perjanjian perburuhan tersebut maka pihak buruh bukanlah buruh perorangan, melainkan oleh organisasi buruh yang telah terdaftar pada Departemen Perburuhan (Departemen Tenaga Kerja) dan yang diperjanjikan mengenai syarat-syarat kerja. Syarat-syarat kerja yang dihasilkan oleh perjanjian perburuhan harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja. Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja harus mendasarkan diri pada perjanjian perburuhan merupakan induk dari perjanjian kerja.<sup>102</sup>

Sedangkan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara majikan dengan buruh tentang suatu pekerjaan dengan upah tertentu.<sup>103</sup> Dalam Pasal 1601 huruf a KUH Perdata, dinyatakan bahwa suatu perjanjian dimana buruh di satu pihak mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan di lain pihak, selama waktu tertentu dengan menerima upah. Atas dasar

---

<sup>101</sup> Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan

<sup>102</sup> Mokhamad Najih dan Soimin *Op.cit.*, Hlm 246

<sup>103</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* Edisi Revisi, (Jakarta:Sinar Grafika, Juni 2005), hlm



pengertian tersebut maka dapat dipahami bahwa pihak-pihak di dalam perjanjian kerja ialah buruh dengan majikan. Hal ini berbeda dengan pihak-pihak di dalam perjanjian perburuhan yaitu pihak serikat buruh dengan majikan atau kumpulan majikan. Sedang yang menjadi objek perjanjian ialah mengenai pekerjaan yang akan dilakukan oleh buruh untuk majikan; pada perjanjian perburuhan objek perjanjiannya ialah mengenai syarat-syarat kerja yang akan menjadi dasar di dalam mengadakan perjanjian kerja.<sup>104</sup>

Terkait dengan sahnya perjanjian kerja cukup apabila telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata. Dengan sahnya perjanjian kerja yang sudah memenuhi syarat sahnya perjanjian, maka terjadilah hubungan kerja antara majikan dan buruh.<sup>105</sup> Perjanjian kerja haruslah memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja dibuat atas dasar:<sup>106</sup>

- a. Kesepakatan kedua belah pihak, sehingga tidak boleh ada unsur paksaan dalam perjanjian kerja.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian apabila sudah cukup umur. Ketentuan batasan umur minimal 18 tahun sebagaimana terdapat dalam ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>104</sup> Mokhamad Najih dan Soimin *Op.cit.*, Hlm 247

<sup>105</sup> *Ibid.*, Hlm. 248

<sup>106</sup> Lalu Husni, *Op.cit.*, Hlm.57-58.

Tahun 2003. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya.

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan yang merupakan obyek perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yang memiliki akibat hukum berupa adanya hak dan kewajiban para pihak.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat a dan b merupakan syarat subyektif, sedangkan syarat c dan d merupakan syarat obyektif. Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi syarat 1 dan 2 maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi syarat c dan d maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).<sup>107</sup>

Perjanjian yang dibuat antara majikan dan buruh melahirkan suatu hubungan kerja. Hubungan kerja yaitu hubungan hukum antara majikan dengan buruh dimana pihak majikan berhak menuntut prestasi dari buruh yang berupa pekerjaan tertentu yang harus dilakukan oleh buruh atas perintah majikan, dan sebaliknya buruh berkewajiban memenuhi tuntutan itu dengan hak untuk menuntut upah tertentu dari pihak majikan sebagai kontraprestasinya.<sup>108</sup> Hubungan kerja merupakan hubungan hukum khusus, sebab hanya terjadi antara majikan dengan buruh dan mempunyai unsur-unsur mutlak tertentu, seperti:<sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 45-46.

<sup>108</sup> M.S. Hidayat, *Dasar-Dasar Hubungan Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta, Erlangga, 1970) Hlm. 2, dalam Mokhammad Najih dan Soimin *Op.cit.*, Hlm 248

<sup>109</sup> *Ibid.*, Hlm 248

- a. Kewajiban buruh untuk melakukan kewajiban;
- b. Dalam melakukan pekerjaan harus dibawah perintah majikan;
- c. Majikan wajib memberikan upah sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh buruh.

Pada hakikatnya, hubungan antara kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha adalah hubungan keperdataan. Hubungan ini didasarkan oleh perjanjian kerja yang tunduk pada ketentuan hukum privat. Ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur di dalam Buku III Bab VIIA KUHPerdara tetapi dengan perkembangan waktu, hubungan ini berkembang menjadi hubungan yang bersifat publik. Hal ini dikarenakan oleh apa yang diatur di dalam KUHPerdara tidaklah cukup melindungi pekerja/buruh sehingga pemerintah campur tangan dalam mengatur hubungan kerja ini (Sosialisering). Menurut Susilo Adhi Dharma, walaupun adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja namun hakikat dari hubungan kerja merupakan hubungan keperdataan atau privat yang pemenuhannya atau berpedoman pada hukum publik.<sup>110</sup>

### **3. Pengupahan**

Upah merupakan cermin dari adanya kontrak antara buruh dengan majikan untuk memenuhi hak dan kewajiban dari keduanya yang menjalin hubungan perjanjian kerja. Dengan begitu, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan dari pihak majikan yang telah menerima pekerjaan dari pihak buruh itu pada umumnya ialah tujuan dari buruh untuk melakukan

---

<sup>110</sup> Susilo Andi Dharma. "Kedudukan Pekerja/Buruh dalam Perkara Kepailitan Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan dan Teori Keadilan". *Jurnal Supremasi hukum* Vol.2, No.1,(Juni 2013), hlm 131.

pekerjaan. Tetapi sebaliknya, tanpa upah maka umumnya tidak ada hubungan kerja seperti kerja bakti, pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.<sup>111</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.<sup>112</sup>

Pengertian upah juga di atur dan dijelaskan dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor: KEP.49/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Struktur Dan Skala upah, pengertian 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.

Selanjutnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak

---

<sup>111</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta:Djambatan ,1987), hlm. 3 dalam Mokhammad Najih dan Soimin *Op.cit.*,Hlm 242.

<sup>112</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), hlm

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.<sup>113</sup>

Berdasarkan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana.<sup>114</sup>

Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta

---

<sup>113</sup> F.X. Djumaldji, *Op.cit.*, hlm 26

<sup>114</sup> Aloysius Uwiyono, *Op.cit.*, hlm 97

keluarganya secara wajar antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.<sup>115</sup>

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi: 1) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; 2) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, untuk pekerjaan yang sama nilainya sebagaimana dimaksud dalam Konvensi 100 yang diratifikasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara Nomor 171 Tahun 1957).<sup>116</sup>

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah juga dianut asas *no work no pay*, yakni upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.<sup>117</sup> Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 ayat (1) juga menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengecualian terhadap asas ini diatur dalam:<sup>118</sup>

- 1) Pasal 93 ayat (2) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara,

---

<sup>115</sup> *Ibid.*, hlm 144.

<sup>116</sup> *Ibid.*, hlm 143.

<sup>117</sup> *Ibid.*, hlm 145.

<sup>118</sup> Aloysius Uwiyono, *Op.cit.*, hlm 101-102.

melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya;

- 2) Pasal 93 ayat (3) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit terus menerus selama setahun, dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja;
- 3) Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, mengkhitanakan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang tua/mertua/menantu meninggal dunia atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.

Komponen upah menurut Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok minimum 75% dari besaran upah pokok dan tunjangan tetap. Sering terjadi pengusaha menafsirkan bahwa besaran upah pokok dan tunjangan setara dengan upah minimum, sedangkan tunjangan ada yang bersifat tidak tetap sehingga kalau dijumlah penerimaan upah masih dibawah upah minimum.<sup>119</sup>

#### **4. Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran

---

<sup>119</sup> *Ibid.*, hlm 102.

hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>120</sup>

Pemutusan hubungan kerja sekarang diatur dalam Bab XII Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan pemutusan hubungan kerja ini berlaku bagi:<sup>121</sup>

- a. Badan Usaha yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja hanya ada 3 (tiga) macam yakni:

- a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Hal ini dapat terjadi apabila jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau setelah adanya pembaharuan, serta apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Dalam hal hubungan kerja berakhir karena buruh/pekerja meninggal maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besarnya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan uang

---

<sup>120</sup> Susilo Adhi Dharma, *Op.cit.*, hlm. 4-5

<sup>121</sup> F.X. Djumialdji, *Op.cit.*, hlm.45



penggantian hak.<sup>122</sup> Disini, baik pengusaha maupun pekerja/buruh bersifat pasif karena hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya.<sup>123</sup>

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh

Hal ini dapat terjadi pada:

- 1) Masa percobaan,
- 2) Pekerja/buruh mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan dari pengusaha,
- 3) Pekerja/ buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian;
- 4) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan penganiayaan, menghina atau mengancam pekerja, membujuk atau menyuruh melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang, tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut, tidak melakukan kewajiban yang dijanjikan kepada pekerja/buruh, memerintahkan pekerja/buruh melakukan pekerjaan diluar yang

---

<sup>122</sup> *Ibid.*, hlm. 46

<sup>123</sup> *Ibid.*, hlm. 45

diperjanjikan, memberikan pekerjaan yang membahayakan yang tidak tercantum dalam perjanjian kerja.

- 5) Pekerja/buruh yang sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui 12 bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan memperoleh uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali dan uang penggantian hak 1 (satu) kali.<sup>124</sup>

c. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Dalam hal ini yang akan dibahas adalah mengenai pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dalam kaitannya dengan kondisi perusahaan, yaitu:<sup>125</sup>

- 1) Jika terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan memberikan uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak. Dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh diperusahaannya, maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan memberikan uang

---

<sup>124</sup> *Ibid.*, hlm 48

<sup>125</sup> *Ibid.*, hlm 55-56

pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.

- 2) Dalam hal perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan disebabkan mengalami kerugian berturut-turut selama 2 (dua) tahun atau karena keadaan memaksa, melainkan perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.

- 3) Dalam hal perusahaan jatuh pailit, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap. Mengenai besarnya uang

pesangon dan uang penghargaan masa kerja juga tergantung pada masa kerja (Pasal 156 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), sedangkan untuk uang pengganti hak dihitung berdasarkan hak-hak yang belum diterima pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja; penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>126</sup>

##### **5. Akibat Perusahaan Pailit Terhadap Pekerja**

Dalam Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menentukan, ada dua kemungkinan yang terjadi terhadap nasib pekerja/buruh apabila perusahaan dinyatakan pailit, pertama pengusaha yang kewenangannya sudah beralih pada kurator, dapat memberhentikan pekerja/buruh, dan kemungkinan yang kedua adalah pekerja/buruh dapat memutus hubungan kerja, sehingga dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang bahwa konsekuensi dari pekerja/buruh dalam suatu perusahaan yang dianggap pailit adalah

---

<sup>126</sup> Susilo Adhi Dharma *Op.cit.*, hlm 130.

Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>127</sup> Pemutusan hubungan kerja tersebut diperlukan suatu pemberitahuan PHK (notice) dengan jangka waktu pemberitahuan sebagai berikut:<sup>128</sup>

- a. Jangka waktu pemberitahuan PHK yang sesuai dengan perjanjian kerja; atau
- b. Jangka waktu tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan; atau
- c. Dapat di PHK dengan pemberitahuan minimal dalam jangka waktu 45 (empat puluh lima) hari.

Kedudukan Pengusaha selaku Debitor Pailit digantikan oleh Kurator selama proses kepailitan berlangsung, dan kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam menjalankan ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan penentuan besarnya pesangon. Kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hasil penghitungan akhir hak pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan., apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja sebesar

---

<sup>127</sup> *Ibid.*, hlm. 128

<sup>128</sup> Munir Fuady, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, (Bandung:PT Citra Aditya Bakti, 2014), hlm 71.

1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, pekerja/buruh juga berhak atas upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pailit. Berdasarkan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dijelaskan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat oleh ketentuan lainnya, yaitu Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa saat perusahaan dinyatakan pailit, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Bahkan telah ditegaskan pula dalam ketentuan Pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, saat pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundangundangan tentang kepailitan yang berlaku.<sup>129</sup>

---

<sup>129</sup> Susilo Adhi Dharma *Ibid.*, hlm 130.