



Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Perusahaannya Diputus Pailit

Andi Ermawan¹, Ahyuni Yunus²

¹Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, Email: andiermawan981@gmail.com

²Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Email: ahyuniyunus@gmail.com

Artikel info

Artikel history:

Received; 15-09-2019

Revised; 10-10-2019

Accepted; 05-11-2019

Published; 31-12-2019

Keywords:

Legal Protection,
Employees, Companies,
Bankruptcy

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum,
Karyawan, Perusahaan,
Pailit;

Abstract. This study aims to examine and protect the legal rights of workers whose companies have been declared bankrupt. Research problems, First, How Legal Protection of Employee Rights in Corporate Bankruptcy; Second, What Legal Efforts Can Be Done If Workers Don't Obtain Rights As Special Creditors / Preferences. This study uses a normative legal research method with a qualitative approach. The results of the study that the legal protection of the rights of employees in the bankruptcy of the company is protecting the rights and interests of the employees as the company's stakeholders. The authority of the commercial court in the employee's claim for wages or severance pay that is not paid by the company in transferring absolute authority (absolute) from the general court to examine the application for bankruptcy. wages of workers in fulfillment are bankruptcy debt, before being distributed to creditors bankruptcy costs must be paid first, including separatist creditors.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan perlindungan hukum hak-hak tenaga kerja yang perusahaannya diputus Pailit. Permasalahan penelitian, Pertama, Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pegawai Dalam Kepailitan Perusahaan; Kedua, Bagaimanakah Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja Jika Tidak Memperoleh Hak Sebagai Kreditor Istimewa/Preference. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan yang bersifat kualitatif. Hasil penelitian bahwa Perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan dalam kepailitan perseroan adalah melindungi hak-hak dan kepentingan dari para karyawan selaku stakeholders perusahaan. Kewenangan pengadilan niaga dalam tuntutan karyawan atas upah atau uang pesangon yang tidak dibayar oleh perseroan dalam memindahkan kewenangan mutlak (absolut) dari pengadilan umum untuk memeriksa permohonan pailit. upah pekerja dalam pemenuhan adalah utang harta pailit, sebelum didistribusikan kepada kreditor biaya kepailitan harus dibayar didahulukan, termasuk kreditor separatis.

Corresponden author:

*Email: andiermawan981@gmail.com

Artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY



PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai perananan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. Sebagai mana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Winarni, 2006).

Perusahaan dan karyawan memiliki hubungan kerja yang masing-masing memiliki hak dan kewajiban. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang menyatakan bahwa "*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak*" (Republik Indonesia, 2003). Hal ini memberikan penegasan bahwa timbulnya hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan tercipta sejak perjanjian kerja dibuat.

Karyawan dalam perseroan biasanya didefinisikan sebagai para pekerja yang memiliki jabatan struktur. Mereka bekerja di bawah komando para manajer atau *supervisor*. Umumnya mereka mengenyam pendidikan yang sedang dan tinggi. Kendatipun posisinya dalam pengambilan keputusan tidak besar, karyawan mendominasi jumlah terbesar di dalam perseroan. Umumnya karena struktural posisi mereka lemah, karyawan di suatu perseroan membentuk kelompok informal atau serikat untuk membela kepentingan mereka. Ketika mereka menyatu, mereka akan sangat sensitif (Hardijan, 2004).

Dalam operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan keuntungan, resiko pembiayaan resiko investasi dan resiko operasi merupakan resiko yang ada dalam kegiatan bisnis (Abbas, Salle, & Djanggih, (2019). Hal itu bisa mengancam kelanjutan dari laba rugi perusahaan tersebut, dan jika perusahaan tidak sanggup membayar kewajibannya maka perusahaan dapat dikatakan pailit atau bangkrut. Pailit merupakan seorang debitor tidak bisa melunasi pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya (Sari, & Yunus, 2019). Karena masalah kesulitan ini, dalam rangka operasionalnya, perusahaan untuk melakukan kewajibannya yaitu membayar gaji kepada pekerja pasti akan mengalami masalah dan cenderung tidak dapat melunasi pembayaran tersebut. Tetapi jika terjadi kepailitan atau pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan, seringkali pekerja kesulitan untuk mendapatkan hak-hak mereka (Yustianti, Susilo, & Roesli, 2019).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak ditentukan oleh Undang-Undang sebagai akibat tunggal atas pailit. Oleh karena itu, ada dua kemungkinan bagi perusahaan jika terjadi pailit. Pertama, walaupun telah dinyatakan sudah pailit, kurator perusahaan pailit tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya telepon, listrik, pajak, gaji dan biaya lainnya. Kedua, dengan dasar Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja (Budiyono, 2013).

Dalam hal pengurusan dan pemberesan harta pailit, kedudukan karyawan perusahaan adalah sebagai kreditor preferen, yakni kreditor yang memiliki hak istimewa untuk didahulukan pembayarannya berdasarkan undang-undang (Irsan, 2019). Hal tersebut adalah amanat dari Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan 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.*" (Republik Indonesia, 2003)

UU No 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tidak secara khusus mengatur kedudukan karyawan sebagai kreditor *preferen*. Pada praktiknya hak-hak karyawan sering kali kurang terlindungi dalam proses kepailitan. Artinya posisi *preferen* (didahulukan) yang dimiliki oleh karyawan tidak dapat begitu saja didahului. Pada daftar antrian kreditor karyawan tidak berada di urutan pertama. Faktanya meski berada dalam posisi "*superior*" berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan sering kali ditempatkan paling belakang di dalam antrian kreditor saat harta pailit dibagikan oleh kurator. Hal itu terjadi karena UU Kepailitan, UU Hak Tanggungan dan KUHPerdara memang lebih menempatkan kreditor lain, seperti utang negara dan pemegang hak tanggungan yang lebih tinggi kedudukannya dibanding karyawan (Soekarno, 1979).

Namun dalam hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tidak hanya mengenal kreditor preferen saja, terdapat kreditor yang memiliki kekuatan kuat pada kepailitan yaitu kreditor separatis. Bahkan undang-undang tentang Kepailitan dan PKPU telah memberikan keistimewaan terhadap kreditor separatis yang dicantumkan dalam Pasal 55 ayat (1), Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 138 telah memberikan celah bagi kreditor separatis untuk bertindak sendiri dalam mengeksekusi haknya terhadap jaminan dalam piutang seolah-olah tidak terjadi kepailitan.

Dapat dilihat sekarang ini seringkali hak-hak pekerja dan kepentingan pekerja dikesampingkan oleh kurator yang mengurus harta waris pailit yang lebih mementingkan dirinya sendiri dan kreditor lainnya (Susilo & Roesli, 2018). Sering terjadi perihal yang tidak sependapat antara pekerja dengan pihak perusahaan yang diwakili oleh Kurator yang lebih condong kepada aturan yang termuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan cenderung melupakan hak-hak normatif pekerja seperti yang dimaksud oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Subhan, 2009).

Selama proses kepailitan berlangsung, pengusaha berkedudukan sebagai debitor pailit digantikan oleh kurator, kurator tetap berpegang pada peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang menjalankan ketentuan mengenai PHK dan penentuan besarnya pesangon. Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya". Dengan kata lain, bahwa kedudukan pekerja dalam kepailitan merupakan kreditor yang diistimewakan atau didahulukan pembayarannya dari pada utang lainnya, Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang "sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terhutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit" (Yuvindri, 2013).

Hal tersebut sering terjadi berlawanan dengan perlindungan atas hak-hak buruh yang telah ditanggung dalam UUD 1945, yaitu perlakuan yang sama dan kepastian hukum yang adil, karena buruh sebagai pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah pembalasan, juga perlakuan yang seimbang dari pekerjaan yang sudah dikerjakannya yang mendukung haknya untuk dapat melangsungkan kehidupannya (Kurniawan, 2013). Sekarang ini banyak terjadi kasus sengketa kurator dengan hak antara pekerja dalam pemberesan harta pailit, pekerja menjadi di nomor duakan dalam melakukan pembayaran hak pekerja. Maka sekarang ini yang akan kita bahas adalah permasalahan hak atas upah yang belum dibayar atau dipenuhi tetapi dalam hal lain ada kepentingan kreditor yang membagi aset perusahaan pailit dengan penghubung seorang kurator. Bahwa kedudukan debitor atau pengusaha yang mempunyai perusahaan yang pailit digantikan oleh kurator selama proses kepailitan berlangsung yang berpedoman pada dua undang-undang yaitu Undang-Undang mengenai Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 37 tahun 2004 selain itu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Dalam realitanya kedudukan karyawan atau pekerja atau buruh memang masih lemah meskipun sudah terdapat amanah pasal 95 ayat (4) Undang-Undang

Ketenagakerjaan dalam hal didahulukannya pembayaran upah dan pesangon bagi karyawan jika perusahaan pailit. Namun implementasinya masih banyak karyawan yang membutuhkan perlindungan hukum.

Maka dari itu melihat dari segi lemahnya kedudukan karyawan perlu adanya perlindungan hukum terhadap karyawan dalam hal pemberesan harta pailit perusahaan. Meskipun Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) telah mengamanatkan adanya perlindungan hukum serta hak untuk bekerja dan mendapatkan upah atas pekerjaan yaitu pada Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan bahwa: *"(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.**) (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.**"*, Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak karyawan, dan telah adanya prinsip *pari passu prorata parte* dalam Undang-Undang Kepailitan dan PKPU namun antara yang seharusnya (*das sollen*) dan yang senyatanya (*das sein*) tidak berjalan harmonis.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah, *Pertama*, Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pegawai dalam kepailitan perusahaan ? *Kedua*, Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak memperoleh hak sebagai kreditor istimewa/preference?

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pegawai Dalam Kepailitan Perusahaan.

Kepailitan sebagai salah satu sarana hukum yang pada hakikatnya bertitik tolak pada penyelesaian pembayaran utang kepada kreditor-kreditornya, tetapi selain itu terdapat kewajiban-kewajiban perusahaan yang harus diselesaikan yaitu terkait para karyawan dimana perusahaan mempunyai kewajiban membayar upah (Alfarizi, Susilowati & Mahmudah, 2016). Dalam konteks perundang-undangan Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang didasarkan pada beberapa asas yaitu:

1. Asas kesinambungan.

Asas kesinambungan adalah salah satu pihak terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh debitor yang tidak jujur, sedangkan pihaklain dapat mencegah terjadinya penyalahgunaanpranata dan lembaga kepailitan oleh kreditor yang tidak beriktikad baik.

2. Asas kelangsungan usaha.

Asas kelangsungan usaha yaitu terdapat ketentuan yang memungkinkan perusahaan debitor yang prospektif tetap dilangsungkan.

3. Asas keadilan.

Asas keadilan ini untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan pihak penagih yang mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap debitor, dengan tidak memperdulikan kreditor lainnya.

4. Asas integrasi.

Asas integrasi mengandung pengertian bahwa sistem hukum formil dan hukum materilnya merupakan satu kesatuan yang utuh dari system hukum perdata dan hukum acara perdata nasional.

Dengan adanya empat unsur diatas dalam kaitannya terhadap hak pekerja pada perusahaan yang pailit apabila haknya tidak terpenuhi, seharusnya tidak ada kekhawatiran yang besar.

Karena kedudukannya sudah dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan asas dari Undang-Undang Kepailitan tersebut.

Tetapi masih ada ketakutan apabila kemungkinan jika harta (asset) perusahaan pailit ternyata tidak mencukupi untuk dibagikan kepada kreditor serta waktu yang harus pekerja tunggu hingga keseluruhan dari hak-hak mereka terpenuhi. Ketakutan tersebut berimbas kepada desakan para pekerja untuk memperoleh hak mereka secepatnya. Jika penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 95 Ayat (4) diimplementasikan ke dalam perkara kepailitan dalam menetapkan pekerja sebagai salah satu kreditor, maka hak-hak pekerja pada perusahaan pailit seharusnya tidak perlu menjadi sebuah masalah yang besar.

Pekerja langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan apabila terdapat permasalahan didalam pemenuhan haknya. Apabila mereka tidak mendapatkan haknya, pekerja sebagai kreditor yang diistimewakan dapat menempuh upaya hukum yaitu gugatan *renvoii* atau gugatan lain-lain dengan dasar hukum Undang-Undang Kepailitan Pasal 3 Ayat (1) (Saija, 2018).

Upah pekerja sebelum didistribusikan kepada kreditor lain dianggap sebagai biaya kepailitan yang harus dibayar, maka harta perusahaan yang tidak mencukupi untuk melakukan pembayaran terhadap para kreditor lain tidak berpengaruh besar kepada para pekerja sebagai salah satu kreditor, hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 18 UU Kepailitan.

Pasal 18 :

- 1) Dalam hal harta pailit tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan, maka pengadilan atas usul hakim pengawas dan setelah mendengarkan panitia kreditor sementara jika ada, serta setelah memanggil dengan sah atau mendengar debitor, dapat memutuskan pencabutan putusan pernyataan pailit.
- 2) Putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum.
- 3) Majelis hakim yang memerintahkan pencabutan pailit menetapkan jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator.
- 4) Jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibebankan kepadadebitur.
- 5) Biaya dan imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus di dahulukan atas semua utang yang tidak dijamin dengan agunan.
- 6) Terhadap penetapan majelis hakim mengenai biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak dapat diajukan upaya hukum.
- 7) Untuk pelaksanaan pembayaran biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ketua pengadilan mengeluarkan penetapan eksekusi atas permohonan kurator yang diketahui hakim pengawas.

Dari penjelasan pasal diatas hanya menyebutkan biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator, tidak secara seluruh mengatakan upah kerja walaupun upah kerja dianggap sebagai biaya kepailitan. Di dalam undang-undang saja menggunakan kata jasa terhadap peran dan fungsi kurator, maka seharusnya pekerja juga merupakan orang yang menerima upah atas jasa dan tenaga yang mereka keluarkan selama bekerja pada tempat mereka bekerja.

Akan tetapi pekerja juga dapat melakukan tuntutan apabila pekerja sebagai kreditor tidak memperoleh haknya karena oleh kurator, yang diatur dalam Pasal 72 Undang-Undang Kepailitan.

Pasal 72

“kurator bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit”

Jadi, pekerja untuk meminta hak upah buruhnya berada sepenuhnya kepada kurator, dikarenakan kurator mempunyai tugas dan tanggung jawab pemberesan harta pailit yang ditunjuk dan ditetapkan oleh pengadilan, lebih lanjut mengenai kreditor ketika terdapat benturan kreditor lainnya dapat mengajukan upaya hukum berupa gugatan lainnya kepada hakim pemutus.

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

Undang-Undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang didasarkan pada beberapa asas yaitu:

3. Asas kesinambungan.

Asas kesinambungan adalah salah satu pihak terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh debitor yang tidak jujur, sedangkan pihaklain dapat mencegah terjadinya penyalahgunaanpranata dan lembaga kepailitan oleh kreditor yang tidak beriktikad baik.

4. Asas kelangsungan usaha.

Asas kelangsungan usaha yaitu terdapat ketentuan yang memungkinkan perusahaan debitor yang prospektif tetap dilangsungkan.

3. Asas keadilan.

Asas keadilan ini untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan pihak penagih yang mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap debitor, dengan tidak memperdulikan kreditor lainnya.

4. Asas integrasi.

Asas integrasi mengandung pengertian bahwa sistem hukum formil dan hukum materilnya merupakan satu kesatuan yang utuh dari system hukum perdata dan hukum acara perdata nasional.

Dengan adanya empat unsur diatas dalam kaitannya terhadap hak pekerja pada perusahaan yang pailit apabila haknya tidak terpenuhi, seharusnya tidak ada kekhawatiran yang besar. Karena kedudukannya sudah dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan asas dari Undang-Undang Kepailitan tersebut.

Tetapi masih ada ketakutan apabila kemungkinan jika harta (asset) perusahaan pailit ternyata tidak mencukupi untuk dibagikan kepada kreditor serta waktu yang harus pekerja tunggu hingga keseluruhan dari hak-hak mereka terpenuhi. Ketakutan tersebut berimbas kepada desakan para pekerja untuk memperoleh hak mereka secepatnya. Jika penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 95 Ayat (4) diimplementasikan ke dalam perkara kepailitan dalam menetapkan pekerja sebagai salah satu kreditor, maka hak-hak pekerja pada perusahaan pailit seharusnya tidak perlu menjadi sebuah masalah yang besar.

Pekerja langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan apabila terdapat permasalahan didalam pemenuhan haknya. Apabila mereka tidak mendapatkan haknya, pekerja sebagai kreditor yang diistimewakan dapat menempuh upaya hukum yaitu gugatan renvoi atau gugatan lain-lain dengan dasar hukum Undang-Undang Kepailitan Pasal 3 Ayat (1).

Upah pekerja sebelum didistribusikan kepada kreditor lain dianggap sebagai biaya kepailitan yang harus dibayar, maka harta perusahaan yang tidak mencukupi untuk melakukan pembayaran terhadap para kreditor lain tidak berpengaruh besar kepada para pekerja sebagai salah satu kreditor, hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 18 UU Kepailitan.

Pasal 18 :

- 8) Dalam hal harta pailit tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan, maka pengadilan atas usul hakim pengawas dan setelah mendengarkan panitia kreditor sementara jika ada, serta setelah memanggil dengan sah atau mendengar debitor, dapat memutuskan pencabutan putusan pernyataan pailit.
- 9) Putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum.
- 10) Majelis hakim yang memerintahkan pencabutan pailit menetapkan jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator.
- 11) Jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibebankan kepadadebitur.
- 12) Biaya dan imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus di dahulukan atas semua utang yang tidak dijamin dengan agunan.
- 13) Terhadap penetapan majelis hakim mengenai biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak dapat diajukan upaya hukum.
- 14) Untuk pelaksanaan pembayaran biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ketua pengadilan mengeluarkan penetapan eksekusi atas permohonan kurator yang diketahui hakim pengawas.

Dari penjelasan pasal diatas hanya menyebutkan biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator, tidak secara seluruh mengatakan upah kerja walaupun upah kerja dianggap sebagai biaya kepailitan (Laheri, 2019). Di dalam undang-undang saja menggunakan kata jasa terhadap peran dan fungsi kurator, maka seharusnya pekerja juga merupakan orang yang menerima upah atas jasa dan tenaga yang mereka keluarkan selama bekerja pada tempat mereka bekerja.

Akan tetapi pekerja juga dapat melakukan tuntutan apabila pekerja sebagai kreditor tidak memperoleh haknya karena oleh kurator, yang diatur dalam Pasal 72 Undang-Undang Kepailitan.

Pasal 72

“kurator bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit”

Jadi, pekerja untuk meminta hak upah buruhnya berada sepenuhnya kepada kurator, dikarenakan kurator mempunyai tugas dan tanggung jawab pemberesan harta pailit yang ditunjuk dan ditetapkan oleh pengadilan, lebih lanjut mengenai kreditor ketika terdapat benturan kreditor lainnya dapat mengajukan upaya hukum berupa gugatan lainnya kepada hakim pemutus.

SIMPULAN

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

upah pekerja didahulukan dari kreditor separatis dan kreditor konkuren. Pekerja dianggap sebagai kreditor yg diistimewakan, seharusnya mendapatkan hak pekerja apabila perusahaan tersebut pailit, tetapi apabila perusahaan yang pailit tidak memenuhi kewajibannya untuk mencukupi hak pekerja, pekerja datang langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan dan bila melakukan dengan cara menempuh upaya hukum yaitu gugatan renvoi atau gugatan lain-lain. Karena kurator bertanggung jawab dalam pengurusan pemberesan harta pailit.

SARAN

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

1. Perlu adanya kebijakan nyata untuk memberikan perlindungan hak upah pekerja dan jaminan apabila perusahaan mengalami kepailitan. Diharapkan di masa yang akan datang para pembuat undang-undang juga lebih memperhatikan lagi kepentingan-kepentingan dari karyawan dan tidak membuat undang-undang yang saling tumpang tindih dan menimbulkan banyak penafsiran khususnya dalam hukum acara mengenai kewenangan dari suatu badan peradilan untuk mengadili suatu perkara, mengingat dalam hukum acara di Indonesia apabila suatu perkara diajukan kepada badan peradilan yang tidak berwenang maka akan menyebabkan perkara tersebut akan dinyatakan tidak diterima, tanpa memeriksa lagi terhadap substansi perkaranya sehingga akan berakibat terhadap gagal penegakkan hukum di Indonesia. Selain itu dengan adanya kewenangan yang jelas dari badan peradilan yang akan menangani suatu perkara, juga akan memberikan kepastian hukum tidak hanya karyawan tetapi juga kepada perseroan tempat bekerjanya karyawan.
2. Perlu adanya revisi terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama di Pasal 95 Ayat (4) yang kaitannya pemenuhan hak pekerja yang wajib didahulukan, karena pekerja merupakan kreditor yang diistimewakan dalam permasalahan kepailitan perusahaan.

DAFTAR BACAAN

Buku / Jurnal

- Abbas, I., Salle, S., & Djanggih, H. (2019). CORPORATE RESPONSIBILITY TOWARDS EMPLOYEES' WELFARE: CASE STUDY PT SEMERU RATU JAYA MAKASSAR. *Yuridika*, 34(1), 36-52.
- Alfarizi, D. H., Susilowati, E., & Mahmudah, S. (2016). TANGGUNG JAWAB PERSEROAN TERBATAS TERHADAP KARYAWAN SEBAGAI KREDITOR PREFEREN DALAM KEPAILITAN. *Diponegoro Law Journal*, 5(2), 1-12.
- Aliman, A.R. 2010. *Hukum Bisnis Untuk perseroan*. Jakarta : Kencana
- Budiyono, T. (2013). Problematika Posisi Buruh pada Perusahaan Pailit. *Masalah-Masalah Hukum*, 42(3), 416-425.
- Cyssco, R.D. 2005. *Himpunan Istilah Akutansi*. Jakarta : Puspa Swara.
- Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hadad, M. D., Santoso, W., & Rulina, I. (2003). Indikator kepailitan di Indonesia; an additional early warning tools pada stabilitas keuangan. *Direkorat Penelitian dan Pengaturan Perbankan Bank Indonesia*.
- Irsan, I. (2019). PEMENUHAN HAK KREDITOR SEPARATIS DAN UPAH PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT. *Legal Pluralism: Journal of Law Science*, 9(1), 65-81.
- Kurniawan, R. (2015). Harmonisasi Hukum sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja pada Perusahaan Pailit Ditinjau dari Perspektif Pancasila Sila ke Lima. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 687-704.

- Laheri, P. E. (2019). PROBABILITAS PENGAJUAN PERMOHONAN PAILIT TERHADAP PERUSAHAAN ATAS PIUTANG UPAH PEKERJA/BURUH. *Jurnal Advokasi*, 9(1), 44-55.
- Rudhi. P. (1996). *Likuidasi Sukarela Dalam Hukum Kepailitan, Makalah Seminar Hukum Kebangkrutan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman RI.
- Saija, R. (2018). Rekonstruksi Kompetensi Pengadilan Niaga Dan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Upah Hak Tenaga Kerja Sebagai Kreditor Preferen Pada Perusahaan Pailit. *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 3(2), 317-329.
- Sari, I. P., & Yunus, A. (2019). Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 8(3), 403-413.
- Shubhan, H. 2009. *HukumKepailitan: Prinsip, norma, danPraktik di Peradilan*. Kencana, Jakarta.
- Siregar, Y.R. & Windha. 2013. "AspekHukumPerlindungan Tenaga kerja Asing di Perusahaan Indonesia yang Berada dalam Keadaan Pailit", *Jurnal Hukum Ekonomi*, II (Juni, 2013).
- Soekarno. 1979. *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Bandung: Alumni.
- Susilo, D., & Roesli, M. (2018). KONSEP PEMERINTAHAN INDONESIA MENURUT UUD 1945. *MIMBAR YUSTITIA*, 2(1), 112-129.
- Widjaja, G. 2004. *Tanggung Jawab Direksi Atas Kepailitan Perseroan*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Winarni, F., & Sugiyarso, G. (2006). Administrasi gaji dan upah. *Yogyakarta: Pustaka Widyatama*.
- Yustianti, S., Susilo, D., & Roesli, M. (2019). Regulation of Banking Policies That Brings Implication for Criminal Act. *YURISDIKSI: Jurnal Wacana Hukum Dan Sains*, 13(2), 117-129.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang RI Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [*Burgerlijk Wetboek*]. Diterjemahkan oleh Subekti dan R. Tjitrosudibio. Jakarta : Pradnya Paramita, 2008