

SKRIPSI

GAMANTO MULYANDOKO

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
SELAMA PROSES KEPAILITAN**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2003

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
SELAMA PROSES KEPAILITAN**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGAI PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,

Penyusun,



Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130355366



Gamanto Mulyandoko
NIM. 039814741

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2003


Skripsi ini diajukan dan dipertahankan dihadapan panitia penguji
Pada hari Kamis, tanggal 23 Januari 2003

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : R. Indiarso, S.H.



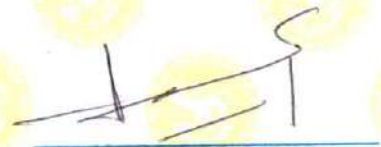
Anggota : 1. H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



2. DR. Marteen L. Souhoka, S.H., M.S.



3. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan syarat dan kewajiban penulis dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Dalam menyusun skripsi ini penulis banyak memenuhi hambatan dan kesulitan. Alhamdulillah pada akhirnya penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberi kesempatan dan fasilitas selama menempuh perkuliahan, juga selaku dosen pembimbing dan dosen penguji, yang dengan sabar memberi bimbingan petunjuk, arahan dan dorongan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Indiarso, S.H., selaku Ketua Tim Penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk menguji dan memberi petunjuk, koreksi serta kritik yang berharga untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Bapak DR. Marteen L. Souhoka, S.H., M.S., selaku Dosen Penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk menguji dan memberi

petunjuk, koreksi serta kritik yang berharga untuk kesempurnaan skripsi ini.

4. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum, selaku Dosen Penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberi menguji dan memberi petunjuk, koreksi serta kritik yang berharga untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya yang telah mendidik , memberi wawasan dan membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat selama penulis menempuh kuliah di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
6. Ayahanda Moeljono Soedja'l, S.H., dan Ibunda Harry Sukanti, S.H. yang paling aku cintai, serta kakak-kakaku yang palin aku sayangi Dr. hari Mulyantono, Drg. Ika, Dr. Iman Rahmanto, Drg. Betanti Mulyantini, terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua cinta dan kasih yang tulus sepanjang masa serta memberi dorongan dan doa hingga meraih gelar sarjana "Gamanto Mulyandoko. S.T., S.H."
7. Buat orang-orang yang paling berjasa dalam penulisan skripsi ini : BU LANNY yang telah memberi bimbingan meskipun bukan sebagai dosen pembimbingku, YUNI sebagai mahasiswa pembimbing, JOKO, FEBY, RIO, JUNI yang memberi pinjaman buku, INDRA yang telah merakit dan memperbaiki komputerku.
8. Sahabat-sahabatku seperjuangan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya Desy, Rina, Tyas, Ayu, Melani, Preilly, Sari, Ery, Jeng Nanik, Juni, Anton, Agung, Yitsak S, Unggul, Karno, Andi RT,

Erwin, Lutfi, Tito, Santosm, Isha, Pram, Fajar, Arie Kiting, Tabani, Iir, Fauzi, Feri, Dony, Arifin, Didi, Hanafi, Hadi, Ismail, Candra, Ullay, Temon, Tomo, Prima, Yoga, Nino, Iwan Gombes, Inem.

9. Semua karyawan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.
10. Karyawan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya Narko, Cak Narjo, Manyeng, Sinyo, Cak Alex, Papa & Mama, P Kun & B Kun, May, Bastian.
11. Kendaraan Honda City dan Honda Prima yang setia menemanikuku kemanapun.
12. Dan semua pihak yang tidak saya sebutkan satu persatu yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari, dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari kekhilafan dan kekurangan, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan. Besar harapan saya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan pada mahasiswa Fakultas Hukum pada khususnya dalam rangka pengembangan ilmu hukum.

Surabaya, 31 januari 2003

Penulis,

Gamanto Mulyandoko. S.T., S.H.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Permasalahan.....	1
2. Penjelasan Judul	6
3. Alasan Pemilihan Judul	8
4. Tujuan Penulisan.....	9
5. Metodologi Penulisan	
5.1. Pendekatan Masalah	10
5.2. Bahan Hukum	10
5.3. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum .	10
5.4. Analisa Bahan Hukum	11
6. Pertanggungjawaban Sistematika	11
BAB II : KEDUDUKAN PEKERJA PADA PERUSAHAAN SELAMA	
PROSES KEPAILITAN BERLANGSUNG	13
2.1. Kondisi Akan Dipailitkannya Perusahaan	13
2.1.1. Pengertian Dan Syarat Kepailitan.....	14

2.1.2. Proses Perkara Kepailitan	17
2.2. Dampak Adanya Proses Kepailitan	23

**BAB III : PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA SELAMA
PROSES KEPAILITAN..... 28**

3.1. Perjanjian Kerja	28
3.1.1. Kewajiban Pekerja.....	30
3.1.2. Kewajiban Pengusaha.....	33
3.2. Hak Normatif Pekerja di Perusahaan	44
3.2.1. Hak-hak Normatif Pekerja	45
3.2.2. Hak Normatif selama Proses Kepailitan	49

BAB IV : PENUTUP

4.1. Kesimpulan	56
4.2. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Permasalahan

Krisis ekonomi berkepanjangan yang melanda Indonesia hingga saat ini, merupakan masalah yang harus segera diatasi sebab berakibat buruk bagi bangsa Indonesia. Disektor industri misalnya, banyak perusahaan yang mengalami gulung tikar/pailit., sebagai dampak dari krisis ekonomi yang berkepanjangan tersebut. Dampak ekonomi ini mengakibatkan perusahaan mengalami kondisi yang tidak sehat baik secara menejerial maupun finansil. Kesulitan dari segi finansil mengakibatkan perusahaan tidak dapat membayar hutang-hutangnya pada pihak kriditur yang telah jatuh tempo, hal ini berdampak perusahaan ini bisa dinyatakan pailit.

Proses kepailitan pada perusahaan membutuhkan waktu yang tidak sebentar karena harus melalui proses persidangan yang panjang. Kita ketahui perusahaan yang akan dinyatakan pailit akan berusaha melakukan upaya hukum agar perusahaannya tidak dipailitkan, hal tersebut menambah lamanya proses persidangan.

Pada kenyataannya selama proses persidangan kepailitan berlangsung dan belum diputuskan dinyatakan pailit, para pekerja tetap harus bekerja (melaksanakan segala kewajibanya) pada perusahaan. Hal tersebut memang seharusnya di dilakukan oleh pekerja karena memang

perusahaan masih berdiri dan belum dinyatakan pailit. Konsekuensinya perusahaan juga harus melaksanakan kewajibannya yaitu memberikan hak-hak normatif pekerja. Tetapi pada kenyataannya pekerja tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana mestinya dan itu dilakukan secara sepihak dan pekerja tidak diberi tahu alasannya, ini memperlihatkan lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja. Ini sangat meresahkan para pekerja karena hak yang seharusnya mereka terima dengan utuh ternyata telah dipotong, padahal tidak sedikit dari mereka yang merupakan satu-satunya tulang punggung dari keluarga mereka

Pekerjaan pada umumnya harus diartikan perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutunya. Pekerjaan yang harus dilakukan ialah terutama pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian-kerja. BW mengatakan: "buruh wajib melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan. Jika luas pekerjaan itu tidak ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan-majikan, maka kebiasaanlah yang akan menentukannya" (ps. 1603)¹

Kewajiban majikan yang terpenting sebagai akibat langsung dari perjanjian-kerja yang sah, yaitu: membayar upah (ps. 1602 BW). Kewajiban-kewajiban pokok lain yang menurut peraturan yang ada, diletakan pada majikan, ialah mengatur pekerjaan, mengatur tempat-kerja, memberi surat keterangan dan sebagai kewajiban tambahan mengadakan

¹ Soepomo, iman, *Hukum perburuhan(bidang hubungan kerja)*, Penerbit Djambatan, Jakarta, Cetakan 9 (edisi revisi), 2001. hal 94.

buku-upah, buku pembayaran upah, daftar bahari dan lain-lain. Kewajiban umum yang terdapat pula dalam perjanjian lainnya ialah bahwa majikan pada umumnya wajib melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik. (ps. 1602 y BW)²

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh Tenaga Kerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang. Besarnya ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Termasuk ke dalam upah adalah tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun kepada keluarganya (ps. 1a Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981).³

Perlindungan Upah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 8 Tahun 1981. Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian-kerja, dalam peraturan-majikan, dalam peraturan-upah atau dalam perjanjian-perburuhan. Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian atau peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian, pekerja berhak atas upah yang biasa pada perjanjian-kerja dibuat untuk pekerja yang dijanjikan, di tempat pekerjaan

² Soepomo, iman, *Hukum perburuhan(bidang hubungan kerja)*, Penerbit Djambatan, Jakarta, Cetakan 9 (edisi revisi), 2001. hal 109.

³ Prinst, Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan haknya)*, Penerbit PT. Cipta Aditya Bakti, Bandung, 2000. hal 47.

itu harus dilakukan. jika majikan melanggar itikat baik ini, buruh dapat menuntut upah sesuai kebiasaan atau upah yang adil.⁴

Arbeidsregeling Nijverheidsdrijven (Peraturan Perburuhan di Perusahaan Industri) pada pasal 6 ayat 1d melarang majikan untuk mewajibkan buruh supaya upahnya baik sebagian atau seluruhnya dipergunakan untuk hal-hal tertentu, kecuali dalam hal pekerja secara sukarela dalam dana yang memenuhi ketentuan perundang-undangan. Seorang majikan yang melanggar larangan tersebut dipidana dengan kurungan selama-lamanya satu bulan atau denda sebanyak-banyaknya seribu lima ratus rupiah (pasal 1). Larangan ini bertujuan untuk mencegah usaha majikan untuk mengurangi upah pekerja misalnya dalam Arbeidsregeling Nijverheidsdrijven majikan dilarang langsung atau tidak langsung:

- a. Meminta dari buruh bunga atau uang pinjaman atau porsekot yang diberikan;
- b. Meminta dari buruh pembayaran atas pemakaian barang atau alat atau pemeliharaan milik perusahaan ataupun sebagian untuk pembiayaan perusahaan;
- c. Meminta tanggung jawab dari seorang buruh untuk kewajiban buruh lain terhadap majikan.⁵

Kondisi perusahaan yang akan dipailitkan bukanlah merupakan keinginan dari pengusaha dan mereka akan berusaha agar perusahaannya tidak dipailitkan dengan melakukan upaya-upaya hukum, tetapi kedudukan/posisi pengusaha yang kuat dapat memperburuk keadaan para pekerja, di mana pekerja diwajibkan ikut menanggung

⁴ Soepomo, iman, *Hukum perburuhan(bidang hubungan kerja)*, Penerbit Djambatan, Jakarta, Cetakan 9 (edisi revisi), 2001. hal 111.

⁵ Ibid. hal 121.

kesulitan yang dialami perusahaan yaitu dengan dipotongnya hak-hak normatif dalam hal ini upah pekerja yang seharusnya didapatkan utuh karena mereka tetap bekerja seperti biasa dan pekerja yang di PHK secara perorangan sebagai akibat kebijakan perusahaan mengurangi pekerjanya, di mana pekerja yang di PHK tetap berhak atas hak yang seharusnya didapatnya antara lain uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. Dengan memiliki posisi yang kuat ini perusahaan-perusahaan di Indonesia biasanya memanfaatkan kondisi tersebut untuk mengurangi beban mereka dengan cara mengurangi besarnya hak-hak yang seharusnya didapat oleh para pekerja itu secara sepihak. Keadaan yang demikian ini memperlihatkan begitu lemahnya perlindungan hukum yang didapat oleh pekerja.

Upah bagi pekerja acapkali merupakan satu-satunya bekal hidup baginya dan keluarganya. Karena itu diadakan berbagai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar dibayarkan oleh majikan dan diterima oleh pekerja sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka skripsi ini disusun dengan judul : Perlindungan hukum bagi pekerja selama proses kepailitan. Adapun pokok-pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana kedudukan pekerja pada perusahaan selama proses kepailitan berlangsung ?
2. Bagaimana pemenuhan hak-hak normatif pekerja selama proses kepailitan ?

2. Penjelasan Judul

Berdasarkan judul yang saya ajukan, perlu kiranya dijelaskan pengertian yang penting agar tidak menimbulkan konotasi yang berbeda dari pernyataan yang dimaksud. Penjelasan ini juga dimaksud untuk membatasi permasalahan yang ditulis.

Judul yang diajukan adalah Perlindungan hukum bagi pekerja selama proses kepailitan.

Pengertian perlindungan hukum menurut *Philipus Mandiri Hadjon* adalah:

Berpendapat bahwa, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).⁶

Dikarenakan pekerja memiliki posisi lemah dibanding pengusaha sebagai pemilik/pengelola perusahaan, mengakibatkan pekerja tidak memiliki posisi tawar menawar yang kuat, apalagi perusahaan tempat mereka bekerja akan dipailitkan.

Buruh, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 memiliki pengertian sebagai berikut :

⁶ R Indriarsoro dan MJ Saptanno, *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*, Penerbit Kurnia, Surabaya, 1996, hal 12

Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.⁷

Upah, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 memiliki pengertian sebagai berikut:

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakuka, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan untuk buruh sendiri maupun keluarganya.⁸

Untuk pengertian pailit berdasarkan *Black's Law Dictionary* oleh *Henry Campbell*, arti yang asli dari bangkrut atau pailit adalah seorang pedagang yang bersembunyi atau melakukan tindakan tertentu yang cenderung untuk mengelabui pihak krediturnya.

Menurut *Abdurrahman* dalam Ensiklopedia Ekonomi Keuangan Perdagangan disebutkan bahwa yang dimaksudkan dengan bangkrut atau pailit antara lain adalah:

Seorang yang oleh suatu pengadilan dinyatakan bangkrut, dan yang aktivitasnya atau warisanya telah diperuntukan untuk membayar hutang-hutangnya.⁹

Sedangkan dalam peraturan perundang-undangan kita, yaitu Pasal 1 dari Undang-undang Kepailitan No. 4 Tahun 1998 menyatakan sebagai berikut:

⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981

⁸ Ibid

⁹ MunirFaudy, *Hukum Pailit 1998 (Dalam Teory Dan Praktek)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hal 8.

- (1) Debitur yang mempunyai dua atau lebih debitur 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 seorang atau lebih debiturnya.
- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat juga diajukan oleh Kejaksaan untuk kepentingan umum.
- (3) Dalam hal menyangkut debitur yang merupakan bank, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Bank Indonesia.
- (4) Dalam hal menyangkut debiturnya yang merupakan perusahaan efek, permohonan menyatakan pailit hanya dapat diajukan Badan Pengawas Pasar Modal.¹⁰

Dari penjelasan judul yang tersebut diatas, maka dapat disimpulkan, bahwa yang dimaksud judul skripsi ini adalah kedudukan hukum pekerja dalam perusahaan atas pemberian upah yang dalam proses kepailitan.

3. Alasan Pemilihan Judul

Seperti yang telah diurikan diatas, bahwa krisis ekonomi yang berkepanjangan mengakibatkan persaingan dunia usaha saat ini semakin ketat. Hal ini mengakibatkan para pengusaha berfikir "lebih baik memangsa sebelum dimangsa" ini mengakibatkan banyak perusahaan yang jatuh dan gulung tikar sebab mereka tidak mampu membayar kewajibannya kepada kreditur dan terancam akan dinyatakan pailit.

Proses kepailitan yang berlangsung pada perusahaan ini mengakibatkan terjadinya kondisi yang tidak pasti pada internal perusahaan, dimana perusahaan akan dipailitkan atau tidak. Sebagai

¹⁰ MunirFaudy, *Hukum Pailit 1998 (Dalam Teory Dan Praktek)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hal 8.

pekerja yang memiliki posisi lemah tidak bisa mengelak untuk ikut menanggung kesulitan perusahaan yaitu dengan dipotongnya hak-hak normatif mereka misalnya upah, padahal mereka tetap melakukan pekerjaan seperti biasa. Hal ini mengakibatkan pekerja tidak mendapatkan hak yang seharusnya mereka dapatkan dan bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah dan pekerja yang di PHK secara perorangan sebagai akibat dari kebijakan perusahaan untuk mengurangi beban perusahaan tidak mendapat hak-hak mereka sesuai yang diatur dalam Kepmennaker NO.150/2000 yaitu pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. perlindungan hukum yang seharusnya mereka dapatkan, tidak mereka dapatkan.

4. Tujuan penulisan

Dalam penulisan skripsi ini terdapat 2 tujuan, yaitu tujuan akademik dan tujuan praktis. Tujuan-tujuan tersebut dapat ditemukan sebagai berikut :

Tujuan akademik dari penulisan skripsi ini adalah melengkapi tugas akhir dan melengkapi persyaratan wajib dalam mencapai gelar sarjana Hukum. Sedang tujuan praktis adalah untuk memberi sumbangan pikiran kepada masyarakat terutama bagi kaum pekerja, mengenai perlindungan hukum bagi pekerja pada perusahaan selama proses kepailitan.

5. Metodologi Penelitian

5.1. Pendekatan Masalah

Bentuk kajian pendekatan masalah yang digunakan pada skripsi ini adalah yuridis–normatif, yaitu peraturan perundang-undangan yang dikaitkan dengan permasalahan yang ada.

5.2. Bahan Hukum

Bahan Hukum yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini ada 2 macam, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang digunakan adalah aturan hukum yang sesuai dengan permasalahan yang dikaji, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah bagi pekerja.

Sedangkan bahan hukum sekunder yang digunakan adalah bahan hukum kepustakaan dan bahan hukum internet. Bahan hukum kepustakaan yaitu buku-buku tentang ketenagakerjaan, majalah, kliping dari koran makalah seminar tentang ketenagakerjaan, serta para pakar yang berkaitan dengan permasalahan. Sedang bahan hukum internet didapat dengan cara browsing, serta download di internet untuk menambah data-data yang up to date.

5.3. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Dalam proses ini, digunakan teknik pengumpulan sumber bahan hukum sesuai yang diatas. Dari bahan hukum yang diperoleh tersebut kemudian diolah dan disusun secara sistematis sehingga

mendukung pembahasan masalah sehingga menghasilkan suatu klasifikasi yang sesuai dengan materi penulisan.

5.4. Analisa Bahan Hukum

Analisa bahan hukum yang digunakan adalah dengan metode normatif kualitatif, yaitu mengaitkan peraturan yang dikaji dengan pokok permasalahan yang ada. Setelah data diolah dan di kumpulkan, lalu akan dianalisa secara kualitatif dengan merujuk pada ketentuan perundang-undangan yang ada melalui pengolaborasi unsur dalam pasal dikaitkan dengan substansi masalah yang dibahas.

6. Pertanggungjawaban Sistematis

Penulisan pertanggungjawaban sistematis ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca mengetahui secara menyeluruh melalui uraian singkat materi skripsi. Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari empat bab.

Pada bab I dibahas tentang pendahuluan yang akan menjelaskan secara garis besar mengenai permasalahan, latar belakang, dan rumusnya secara singkat sebelum melalui pembahasan yang selanjutnya. Bab ini merupakan pengantar yang sifatnya umum untuk menuju pada permasalahan pokok yang akan dibahas.

Pada bab II akan menguraikan suatu pembahasan mengenai kedudukan pekerja pada perusahaan selama proses kepailitan berlangsung, karena selama proses kepailitan berlangsung keadaan internal perusahaan pada kondisi ketidakpastian dimana perusahaan akan

dipailitkan atau tidak dan ini akan berpengaruh pada hak-hak yang diterima pekerja dan kelanjutan karier pekerja.

Pada bab III akan menguraikan tentang suatu pembahasan mengenai perlindungan hukum untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah pekerja bagi pekerja yang masih bekerja dan Kepmennaker No. 150/2000 bagi pekerja yang di PHK, jadi dalam bab ini merupakan hasil analisa secara yuridis normatif dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 dan Kepmennaker No.150/2000 berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini.

Pada bab IV yang merupakan bab terakhir penulisan dari penulisan skripsi ini, berisi suatu kesimpulan semua permasalahan yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya, yang akan disusun sedemikian rupa sehingga merupakan suatu ringkasan yang utuh dan singkat. Kemudian disampaikan beberapa saran yang diharapkan berguna dalam menangani kasus-kasus perburuhan, khususnya masalah perlindungan upah pekerja.

BAB II

KEDUDUKAN PEKERJA PADA PERUSAHAAN SELAMA PROSES KEPAILITAN BERLANGSUNG

2.1. Kondisi Akan di Pailitnya Perusahaan

Di Indonesia pengaturan mengenai kepailitan sebenarnya sudah ada sejak jaman penjajahan Belanda, yaitu dengan adanya S. 1905 - 217 *juncto* S. 1906 - 348. Dalam prakteknya aturan tersebut hampir tidak pernah dipakai. Masalah kepailitan di Indonesia mulai mengalami perkembangan yaitu dengan keluarnya Perpu no. 1 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 4 tahun 1998 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 1 Tahun 1998 Tentang Perubahan atas Undang-undang Kepailitan. Hal ini dikarenakan Undang-undang No. 4 Tahun 1998 ini mempunyai 1 keunggulan dibandingkan aturan kepailitan pada jaman Belanda, yaitu prosedur yang serba cepat. Hal ini sangat menguntungkan pihak kreditur. Demikianlah hukum kepailitan yang semula sangat jarang dipakai, dengan berlakunya Undang-undang No. 4 Tahun 1998 kemudian menjadi sangat banyak dipakai dan merupakan pemandangan sehari-hari di Pengadilan Niaga.¹¹

Suatu perusahaan dikatakan sebagai suatu perusahaan yang baik, jika perusahaan tersebut sehat, baik secara manajerial maupun secara finansial. Tetapi tidak semua perusahaan dalam kondisi yang demikian,

¹¹ Munir Fuady, *Hukum Pailit 1998 (Dalam Teory Dan Praktek)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hal. I.

banyak perusahaan yang mengalami kondisi yang sangat tidak sehat. Kondisi tidak sehatnya suatu perusahaan ada berbagai macam tahap, dan tahap yang paling ditakuti oleh pengusaha adalah jika perusahaannya mengalami suatu kondisi yang disebut sebagai kondisi pailit. Untuk disebut perusahaan tersebut pailit secara tidak merata, tetapi harus melalui tahap-tahap kepailitan terlebih dahulu.

2.1.1. Pengertian dan Syarat Kepailitan

Berdasarkan *Black's Law Dictionary* oleh *Henry Campbell*, arti yang asli dari bangkrut atau pailit adalah seorang pedagang yang bersembunyi atau melakukan tindakan tertentu untuk mengelabui pihak krediturnya. Sedangkan dalam *Ensiklopedia Ekonomi Keuangan* oleh Abdurrachman disebutkan bahwa yang dimaksudkan dengan pailit atau bangkrut antara lain adalah seorang yang oleh suatu pengadilan dinyatakan *bankrupt*, dan yang aktivitya atau warisannya telah diperuntukkan untuk membayar hutang-hutangnya.

Dalam masyarakat pada umumnya menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pailit atau bangkrut adalah suatu sitaan umum atau seluruh harta debitur agar dicapainya perdamaian antara debitur dan para kreditur atau agar harta tersebut dapat dibagi-bagi secara adil diantara para kreditur.

Sedangkan dalam peraturan perundang-undangan kita, yaitu pasal 1 Undang-undang No. 4 Tahun 1998 menyatakan sebagai berikut :

- (1) Debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan yang berwenang sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 2, baik atas permohonannya sendiri, maupun atas permintaan seorang atau lebih krediturnya.
- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat juga diajukan oleh kejaksaan untuk kepentingan umum.
- (3) Dalam hal menyangkut debitur yang merupakan bank, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Bank Indonesia.
- (4) Dalam hal menyangkut debitur yang merupakan perusahaan efek, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Badan Pengawas Pasar Modal.

Dalam ketentuan dalam pasal 1 seperti tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa syarat-syarat yuridis agar suatu perusahaan dapat dinyatakan pailit adalah sebagai berikut : ¹²

- a) Adanya hutang ;
- b) Minimal satu dari hutang sudah jatuh tempo ;
- c) Minimal satu dari hutang dapat ditagih ;
- d) Adanya debitur ;
- e) Adanya kreditur ;
- f) Kreditur lebih dari satu ;

¹² Ibid, hal. 8.

- g) Pernyataan pailit dilakukan oleh pengadilan khusus yang disebut dengan "Pengadilan Niaga" ;
- h) Permohonan pernyataan pailit diajukan oleh pihak yang berwenang, yaitu :
 - 1. Pihak debitur ;
 - 2. Satu atau lebih kreditur ;
 - 3. Jaksa untuk kepentingan umum ;
 - 4. Bank Indonesia jika debiturnya Bank ;
 - 5. Bapepam jika debiturnya perusahaan efek.
- i) Dan syarat-syarat yuridis lainnya yang disebutkan dalam undang-undang kepailitan.
- j) Apabila syarat-syarat terpenuhi, hakim "menyatakan pailit" bukan "dapat menyatakan pailit". Sehingga dalam hal ini kepada hakim tidak diberikan ruang untuk memberikan "judgment" yang luas seperti pada kasus-kasus lainnya, sungguhpun *limited defence* masih dibenarkan, mengingat yang berlaku adalah prosedur pembuktian yang sumir (*vide* pasal 6 ayat (3) undang-undang kepailitan)

Lain halnya dengan keputusan Pengadilan Niaga mengenai penundaan pembayaran hutang yang harus secara otomatis (tanpa *defence*) dikabulkan oleh hakim (pasal 214 ayat (2) Undang-undang Kepailitan NO. 4 Tahun 1998). Tentunya jika seluruh persyaratan administrasi pengajuan permohonan sudah semua dipenuhi. Jadi pailitnya

suatu perusahaan tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan dengan melalui syarat-syarat dan prosedur kepailitan tertentu seperti yang telah dikemukakan di atas, yang harus diingat adalah untuk menyatakan suatu perusahaan itu pailit haruslah dengan keputusan atau penetapan dari Hakim Pengadilan Niaga. Disinilah terlihat perlindungan hukum bagi debitur.

2.1.2. Proses Perkara Kepailitan

Didalam Undang-Undang No. 4 Tahun 1998 ini banyak hal baru yang dikenalkan. Yang paling menonjol adalah diberikan time frame untuk jangka waktu yang relatif singkat dan terperinci untuk setiap langkah dalam mata rantai proses permohonan kepailitan. Tata cara permohonan keputusan pernyataan pailit sampai dengan pailitnya debitur ditempuh dengan suatu time frame yang singkat. Akan tetapi setelah putusan, proses kepailitan dan pemberesannya boleh dikatakan tidak mempunyai batas jangka waktu maksimum.

Sebelum membicarakan mengenai prosedur permohonan pailit, maka terlebih dahulu kita harus mengetahui para pihak terlibat dalam proses kepailitan. Para pihak yang terlibat dalam proses kepailitan adalah:

a. Pihak Pemohon Pailit

Berdasarkan Undang-Undang Kepailitan No. 4 Tahun 1998 (pasal 1) maka yang dapat menjadi pemohon dalam suatu perkara pailit adalah salah satu dari pihak berikut :

- 1) Pihak debitur sendiri ;
- 2) Salah satu atau lebih dari pihak kreditur ;
- 3) Pihak kejaksaan jika menyangkut kepentingan umum ;
- 4) Pihak Bank Indonesia jika debiturnya adalah suatu Bank ;
- 5) Pihak Badan Pengawas Pasar Modal jika debiturnya adalah suatu perusahaan efek. Yang dimaksud dengan perusahaan efek adalah pihak yang melakukan kegiatannya sebagai penjamin emisi efek, perantara pedagang efek, dan / atau manajer investasi, sebagaimana dimaksudkan dalam perundang-undangan pasar modal.

b. Pihak Debitur Pailit

Adalah pihak yang memohon / dimohonkan pailit ke Pengadilan yang berwenang. Yang dapat menjadi pailit adalah debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar sedikitnya satu hutang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih.

c. Hakim Niaga

Perkara kepailitan diperiksa oleh hakim majelis baik untuk tingkat pertama maupun untuk tingkat kasasi hakim majelis tersebut merupakan hakim-hakim pada pengadilan niaga, yaitu hakim-hakim pengadilan negeri yang diangkat menjadi hakim Pengadilan Niaga berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung. Disamping itu terdapat juga "Hakim ad Hoc" yang diangkat dari kalangan para ahli dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.

d. Hakim Pengawas

Untuk mengawasi pelaksanaan pemberesan harta pailit, maka dalam keputusan kepailitan, oleh pengadilan harus diangkat seorang hakim pengawas disamping pengangkatan kuratornya.

e. Kurator

Dalam suatu proses perkara pailit, kurator merupakan salah satu pihak yang cukup memegang peranan. Dikarenakan peranannya yang cukup besar dan tugasnya yang berat, maka tidak sembarangan orang menjadi kurator.

f. Panitia Kreditur

Pada prinsipnya, suatu panitia kreditur adalah pihak yang mewakili pihak kreditur, sehingga panitia kreditur tentu akan memperjuangkan segala kepentingan hukum dari pihak kreditur. Berdasarkan Undang-Undang Kepailitan, Panitia Kreditur itu ada 2 macam, yaitu :

1. Panitia kreditur sementara, yang ditunjuk dalam putusan pernyataan pailit ;
2. Panitia kreditur (tetap) yakni yang dibentuk oleh hakim pengawas apabila dalam putusan pailit tidak diangkat panitia kreditur sementara.

g. Pengurus

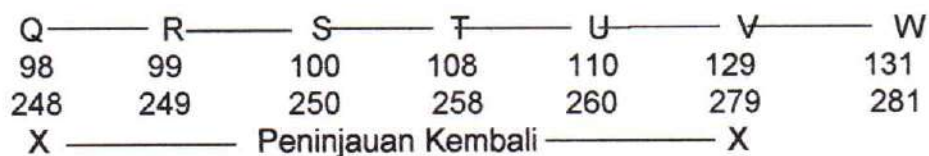
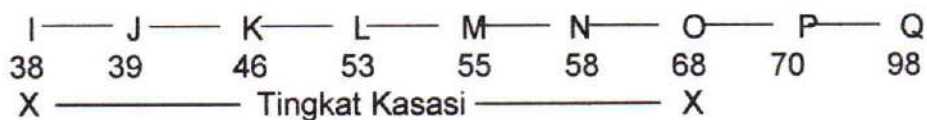
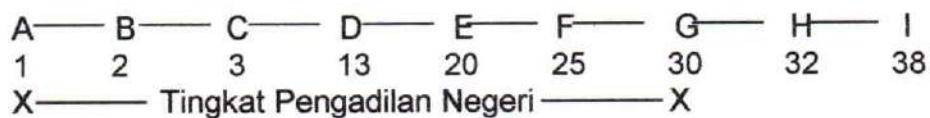
Pengurus hanya dikenal dalam proses tundaan pembayaran, tetapi tidak dikenal dalam proses kepailitan. Yang dapat, menjadi pengurus adalah :

1. Perorangan atau persekutuan perdata yang berdomisili di Indonesia, yang memiliki keahlian khusus yang dibutuhkan dalam rangka mengurus harta debitur ;
2. Telah terdaftar pada Departemen Kehakiman.

Uraian di atas tersebut menunjukkan siapa saja para pihak yang terlibat dalam proses kepailitan, yang ternyata dalam proses kepailitan diperlukan pihak-pihak yang tidak ada dalam sistem peradilan lainnya.

Sedangkan prosedur permohonan pailit dan langkah-langkah yang ditempuh dalam proses permohonan pailit, dilukiskan dalam diagram berikut :¹³

Diagram tentang Prosedur Sidang Permohonan Pailit



Keterangan Diagram :

- A. Permohonan pernyataan pailit dan pendaftarannya kepada pengadilan melalui panitera Pengadilan Negeri ;

¹³ Ibid, hal 11

- B. Panitera menyampaikan permohonan persyaratan pailit kepada ketua pengadilan negeri (1 x 24 jam sejak pendaftaran) ;
- C. Pengadilan mempelajari permohonan dan menetapkan hari sidang (2 x 24 jam sejak pendaftaran) ;
- D. Pemanggilan sidang (7 hari sebelum sidang pertama) ;
- E. Sidang dilaksanakan (20 hari sejak pendaftaran) ;
- F. Sidang dapat ditunda jika memenuhi persyaratan (25 hari sejak didaftarkan) ;
- G. Putusan permohonan pailit (30 hari sejak didaftarkan) ;
- H. Penyampaian salinan putusan kepada pihak yang berkepentingan (2 x 24 jam setelah putusan) ;
- I. Pengajuan dan pendaftaran permohonan kasasi kepada panitera PN (8 hari sejak putusan PN)
- J. Panitera PN mengirim permohonan kasasi kepada pihak terkasasi (1 x 24 jam sejak pendaftaran permohonan kasasi) ;

Catatan :

Dalam pasal 9 dari Undang-undang kepailitan No. 4 tahun 1998 (juncto pasal 288 ayat (2) dinyatakan bahwa selain kewajiban panitera, pihak pemohon kasasi juga berkewajiban untuk menyerahkan salinan permohonan kasasi kepada pihak terkasasi. Kewajiban pihak pemohon tersebut sebelumnya tidak dikenal dalam sistem hukum acara kita.

- K. Pihak terkasasi menyampaikan kontra memori kasasi kepada pihak panitera PN (7 hari sejak pihak terkasasi menerima dokumen kasasi) ;
- L. Panitera PN menyampaikan berkas kasasi kepada MA melalui panitera MA (14 hari sejak pendaftaran permohonan kasasi) ;
- M. Mahkamah agung mempelajari dan menetapkan hari sidang untuk kasasi (2 x 24 jam sejak permohonan kasasi diterima MA) ;
- N. Sidang pemeriksaan permohonan kasasi (20 hari sejak permohonan kasasi didaftarkan di PN) ;
- O. Putusan kasasi (30 hari sejak permohonan kasasi didaftarkan di PN) ;
- P. Penyampaian putusan kasasi kepada pihak berkepentingan (2 x 24 jam sejak putusan kasasi) ;
- Q. Pengajuan PK dan pendaftarannya di kepaniteraan PN (30 hari sejak putusan berkekuatan tetap dengan alasan dalam pasal 286 ayat (2b)) ;
- R. Penyampaian permohonan peninjauan kembali oleh panitera kepada MA ;
- S. Penyampaian salinan permohonan MA berikut bukti pendukung oleh PN kepada pemohon PK ;
- T. Pengajuan jawaban terhadap permohonan PK oleh pemohon ;
- U. Penyampaian jawaban termohon PK kepada Panitera MA oleh panitera PN.
- V. Pemeriksaan dan pemberian keputusan MA terhadap PK ;
- W. Penyampaian salinan putusan PK oleh MA kepada para pihak.

Diagram dan keterangan di atas menunjukkan suatu proses permohonan pailit, proses persidangan kepailitan hingga pada proses pengambilan keputusan ditingkat kasasi yang dilakukan oleh MA.

Kita ketahui perusahaan manapun akan berusaha agar perusahaannya tidak dinyatakan pailit, mereka akan berusaha sekuat tenaga dengan menempuh jalur hukum yang disediakan agar perusahaannya tidak dinyatakan pailit oleh hakim Pengadilan Niaga, karena dengan dinyatakan perusahaan pailit maka merupakan bencana bagi pengusaha dan pekerja.

Permohonan kepailitan ini dapat dilakukan oleh pihak debitur maupun pihak kreditur. Jadi yang bisa mengajukan permohonan kepailitan tidak hanya kreditur saja, sebagai pihak yang dirugikan atas lalai / tidak sanggupnya debitur membayar hutangnya. Perbedaan diantara keduanya yaitu. Jika yang mengajukan permohonan pailit adalah debitur, maka hasil putusan hakim disebut penetapan, tetapi jika yang mengajukan permohonan pailit adalah kreditur maka putusan hakim Pengadilan Niaga tersebut disebut keputusan.

2.2. Dampak adanya Proses Kepailitan

Selama proses kepailitan berlangsung, berakibatkan terjadinya kondisi yang tidak pasti pada internal perusahaan, dimana perusahaan terancam akan dipailitkan oleh Hakim Pengadilan Niaga. Ini berdampak sangat besar pada para pekerja sebab pekerja tidak bisa mengelak untuk ikut menanggung kesulitan perusahaan yang memang mengalami

kesulitan keuangan sehingga perusahaan tidak dapat membayar hutang-hutangnya pada pihak kreditur.

Komponen suatu perusahaan selain pengusaha adalah pekerja (buruh). Pada suatu proses kepailitan yang berlangsung pada suatu perusahaan akan memberikan dampak baik secara langsung maupun secara tidak langsung bagi pekerja. Dampak yang dirasakan pekerja yaitu telah dikurangnya secara sepihak hak-hak normatif pekerja, misalnya upah pekerja yang seharusnya mereka dapatkan secara penuh sesuai dengan perjanjian kerja dan diatur dalam PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, karena mereka masing melakukan pekerjaan masing-masing seperti biasa sesuai dengan perjanjian kerja yang mereka sepakati, hal ini memang seharusnya mereka lakukan karena perusahaan masih berdiri dan belum dinyatakan pailit. Selain itu sudah mulai dikurangnya sebagian pekerja yang dianggap oleh perusahaan sudah tidak produktif dengan dilakukan PHK secara perorangan maupun massal, tetapi hak-hak normatif yang mereka dapatkan tidak sesuai berdasarkan pasal 25 ayat (1) Kepmenaker No. 150/2000 mengenai hak-hak normatif pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja yaitu upah sebagai dasar pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. Mereka juga terancam akan di PHK secara massal bila perusahaannya dinyatakan pailit oleh putusan pailit dari Hakim Niaga dan pemenuhan kebutuhan hidup mereka sesudah terjadi PHK massal ini.

Kondisi perusahaan yang terancam dipailitkan bukanlah kesalahan dari pihak pekerja melainkan adanya kesalahan yang dilakukan pihak manajemen perusahaan tempat mereka bekerja, dan dalam kondisi keuangan di perusahaan seperti ini tidak memungkinkan bagi para pekerja untuk mendapatkan hak-hak normatif sesuai dengan Kepmenaker No. 150/2000 yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti kerugian dan upah secara utuh, karena perusahaan mengalami kendala keuangan dan harus melunasi hutang-hutangnya.

Memang dalam kepailitan, kreditur separatis meduduki urutan tertinggi, selain dapat mengeksekusi sendiri harta jaminan, keistimewaan lain dari pemegang hak jaminan dalam pengembalian hutang debitur, tetapi hal ini tidak berlaku lagi, dalam hal Undang-undang sendiri yang menentukan sebaliknya (pasal 1134 ayat (2) BW). Undang-undang yang menentukan bahwa ada kreditur lain yang kedudukannya lebih tinggi dari kreditur pemegang hak jaminan (kreditur separatis) adalah:

1. **Pasal 1149 ayat (1) BW** : Bahwa biaya-biaya perkara yang semata-mata disebabkan pelelangan dan penyelesaian suatu warisan.
2. **Undang-undang Perpajakan, Pasal 21 dari Undang-undang No. 9 Tahun 1994**, bahwa utang pajak lebih tinggi kedudukannya dari hutang lain, termasuk hutang dengan hak jaminan.
3. **Undang-undang Ketenagakerjaan** : Tagihan yang merupakan hak-hak pekerja lebih tinggi kedudukannya dari tagihan biasa

termasuk tagihan yang dijamin dengan jaminan hutang. Tetapi BW (pasal 1149 ayat (4) mengategorikan tagihan tenaga kerja termasuk sebagai *general statutory priority*, sehingga kedudukannya dibawah kreditur separatis.

4. PP No. 68 Tahun 1996 tentang Likuidasi Bank, Pasal 23.

Peraturan Pemerintah No.68 tahun 1996 ini berlaku untuk likuidasi bank. Jadi jika bank tersebut pailit maka yang berlaku adalah tetap Undang-undang Kepailitan dan BW, seperti juga perusahaan-perusahaan lain.

5. PP No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, pasal 27,

bahwa dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan.

Jadi dengan ketentuan di atas, jika sudah dipailitkan kedudukan para pekerja dalam hal upah sedikit mendapat perlindungan hukum karena sebagai *general statutory priority* mendapat perlindungan untuk didahulukan, tetapi selama proses kepailitan berlangsung atau belum dinyatakan pailit ini berarti perusahaan masih tetap berdiri dan memproduksi, para pekerja tidak ada jaminan akan mendapatkan hak-hak normatif mereka sesuai dengan seharusnya yaitu yang diatur dalam PP No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan Kepmenaker N0. 150/2000 mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti kerugian .

Dengan diajukannya gugatan pailit oleh kreditur pada Pengadilan Niaga dan belum dinyatakan pailit oleh Hakim Pengadilan Niaga, ini berarti proses persidangan kepailitan masih berlangsung dan ini berarti pula perusahaan masih tetap berdiri dan memproduksi, maka selama proses kepailitan berlangsung kedudukan para pekerja pada perusahaan masih tetap, mereka masih melakukan pekerjaannya seperti biasa sehingga pekerja selayaknya mendapatkan hak-hak normatifnya secara utuh sesuai dengan PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, bagi pekerja yang masih berkerja sesuai dengan perjanjian-kerja dan Kepmenaker NO. 150/2000 mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti kerugian, bagi pekerja yang terkena PHK secara perorangan sebagai dampak dari proses kepailitan.

BAB III
PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA
SELAMA PROSES KEPAILITAN

3.1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Bab 7A buku III BW bersifat hukum privat, namun dalam perkembangan banyak ketentuan-ketentuan dinyatakan tidak berlaku lagi dan diganti dengan peraturan baru yang kebanyakan bersifat hukum publik, seperti masalah pengupahan diganti dengan Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 yang bersifat hukum publik karena ketentuannya mengenal saksi pidana. Hal ini memang wajar karena hukum perburuhan sebagai hukum yang berdiri sendiri yang mempunyai ciri khusus yaitu mempunyai sifat hukum privat maupun mempunyai sifat hukum publik.

Arti perjanjian kerja menurut pasal 1601 a BW adalah : "Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dan menerima upah". Dari bunyi pasal tersebut dapat dikatakan bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :¹⁴

¹⁴ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, penerbit Bumi Aksara, Jakarta, Edisi 2, Cetakan 4, 2001, hal 17.

a. Ada orang dibawah pimpinan orang lain.

Dengan adanya pimpinan orang lain berarti ada unsur wenang perintah. Dalam Perjanjian Kerja ini unsur wenang perintah memegang peranan yang pokok sebab tanpam adanya unsur wenang perintah, berarti bukan Perjanjian Kerja. Dengan adanya unsur wenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama. Kedudukan yang tidak sama ini diatur dalam sub-ordinasi artinya ada pihak yang kedudukanya diatas (yang memerintah) dan ada pihak yang kedudukanya ada dibawah (yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini ada yang menyebut hubungan kedinasan.

b. Penuaian Kerja.

Penuaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Disini kita tidak melakukan istilah pekerjaan, karena istilah tersebut dapat berarti persewaan kerja atau penuaian kerja. Dalam perjanjian kerja objeknya adalah penuaian kerja dan yang tersangkut dalam penuaian kerja adalah manusia itu sendiri, maka upah sebagai kontra prestasi dipandang dari sudut social ekonomis.

c. Dalam Waktu Tertentu.

Dalam Penuaian Kerja, pribadi manusia sangat tersangkut kepada kerja. Tersangkutnya pribadi manusia akan berakhir dengan adanya waktu tertentu. Dengan demikian jika Penuaian Kerja telah selesai misalnya pensiun, pribadi manusia tidak hanyut dalam kerja dan pribadi manusia tetap mandiri lagi atau tetap utuh. Jika manusia

melakukan pekerjaan selama hidup, di sini pribadi manusia akan hilang maka timbullah apa yang disebut perbudakan dan bukan perjanjian kerja .

d. Adanya Upah

Apa yang dimaksud upah dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Dalam pasal 1 huruf a PP No. 8 Tahun 1981, "upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan dalam suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan untuk pekerja maupun keluarganya".

3.1.1. Kewajiban Pekerja

Dengan adanya perjanjian kerja, pekerja mempunyai kewajiban-kewajiban tertentu antara lain :¹⁴

1. Melakukan Pekerjaan.

Menurut pasal 1613 BW, pekerja wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan sesuai batas-batas kemampuannya. Sepanjang sifat dan luas pekerjaan yang harus dilakukan tidak diuraikan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka hal itu ditentukan menurut kebiasaan. Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan adalah

¹⁴Ibid, hal 79

pekerjaan yang diperjanjikan. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja kalau tidak ada menurut kebiasaan. Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui oleh buruh sebelumnya sehingga majikan tidak dapat memperluas pekerjaan dengan memberikan upah yang telah ditentukan baik dalam perjanjian kerja maupun dalam peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan.

Menurut teori, kekurangan atau tidak adanya pekerjaan tidak akan menimbulkan keluhan dari pihak pekerja, asal upahnya tetap dibayarkan. Demikianlah bagi pekerja yang upahnya ditetapkan menurut jangka waktu. Kewajiban majikan sebagai yang dimaksud memang tidak terdapat dalam peraturan, juga tidak dalam BW, hanya ditetapkan pada pasal 1602 d BW bahwa "pekerja tidak kehilangan haknya atas upah yang ditentukan menurut jangka waktu, jika dia telah bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan, tetapi majikan tidak mengunakannya baik karena salahnya sendiri maupun karena halangan yang kebetulan mengenai dirinya sendiri".

2. Mentaati Tata Tertib Perusahaan

Menurut pasal 1603 b BW menyatakan bahwa "Buruh wajib mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib perusahaan". Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh majikan sebagai akibat adanya kepemimpinan dari majikan terhadap pekerja.

Peraturan tata tertib perusahaan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/Men/1976 juncto No. 02/Men/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundangan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, dimasukkan dalam suatu pengertian yang disebut Peraturan Perusahaan . Menurut Peraturan Menteri yang dimaksud dengan peraturan Perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kewajiban pekerja disini adalah mentaati peraturan perusahaan.

3. Wajib Membayar Denda dan Ganti Rugi

Mengenai kewajiban membayar denda dan ganti rugi berlaku ketentuan dalam pasal 20 PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, ditentukan bahwa "denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dapat dilakukan bila itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan". Yang dimaksud dengan pelanggaran adalah pelanggaran terhadap peraturan-peraturan pekerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan. Dengan demikian dalam peraturan perusahaan harus diatur dengan tegas kewajiban-kewajiban yang kalau dilanggar ada dendanya dan disebutkan juga berapa besar dendanya dinyatakan dengan mata uang Indonesia.

Pada pasal 21 PP No. 8 Tahun 1981 disebutkan : "Denda yang dikenakan pengusaha kepada pekerja, baik langsung maupun tidak langsung tidak boleh digunakan untuk kepentingan perusahaan atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda tersebut". Dengan demikian denda tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan perusahaan atau kepentingan biaya operasional perusahaan, melainkan untuk kepentingan pekerja, misalnya untuk kepentingan kesejahteraan.

4. Bertindak Sebagai Pekerja yang baik

Di dalam pasal 1603 BW disebutkan : "Bahwa pada umumnya pekerja wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pekerja yang baik, dalam keadaan yang sama". Ketentuan ini merupakan kewajiban timbal balik dari majikan wajib bertindak sebagai majikan yang baik. Dengan demikian pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun dalam perjanjian perburuhan. Di samping itu pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilaksanakan atau tidak dilaksanakan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

3.1.2. Kewajiban Pengusaha

Dengan terjadinya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dengan majikan yang berisi hak-hak dan kewajiban-

kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari pengusaha adalah kewajiban bagi pekerja, demikian juga kewajiban pengusaha adalah hak bagi pekerja.

Kewajiban majikan yang terpenting sebagai akibat langsung dari perjanjian kerja adalah membayar upah. Mengenai pengupahan tidak berlaku ketentuan-ketentuan yang ada di dalam BW, melainkan berlaku ketentuan-ketentuan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, adapun kewajiban-kewajiban dari majikan yaitu :¹⁶

1. Membayar Upah

a. Pengertian Upah

Pengertian upah dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah No. Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Menurut pasal 1 huruf a PP No. 8 Tahun 1981, "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 untuk buruh sendiri maupun keluarganya". Yang dimaksud imbalan adalah termasuk juga sebutan honorarium yang diberikan pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus menerus. Jadi yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang

¹⁶ Ibid, hal 40.

berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa.

b. Komponen Upah

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomer : SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan Komponen Upah dan pendapatan Non Upah disebutkan sebagai berikut :

1. Termasuk Komponen Upah adalah :

- Upah Pokok : imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- Tunjangan Tetap : suatu pembayaran yang teratur berkaitan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayar bersamaan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan makan dan sebagainya.
- Tunjangan Tidak Tetap : Suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya dan dibayarkan tidak bersamaan dengan upah pokok, seperti uang transport diberikan berdasarkan kehadirannya.

2. Bukan Termasuk Komponen Upah adalah :

- Fasilitas : kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, koperasi, kantin dan lain sebagainya.
- Bonus : pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal karena meningkatnya produktivitas.
- Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lain.

c. Upah Minimum

Dalam hal pengusaha memberikan upah harus mengingat upah minimum yaitu upah pokok ditambah tunjangan tetap, dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah minimum (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomer : PER-01/MEN1990 tentang perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 pada pasal satu huruf a tentang pengertian upah minimum).

d. Pembayaran Upah

Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja sampai perjanjian kerja berakhir.

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Maksud ketentuan ini adalah bahwa upah dan tunjangan lain yang diterima oleh pekerja laki-laki sama besarnya dengan upah dan tunjangan yang diterima pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, artinya pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dengan uraian jabatan (job description) yang sama pada suatu pekerjaan.

Unsur-unsur yang mempengaruhi pembayaran upah menurut pasal 4 PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa "pekerja tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan". Hal ini sering disebut asas "No work no pay" namun asas ini dapat disimpangi dalam hal-hal tertentu yang diatur pada pasal 5 PP No. 8 Tahun 1981. Jadi meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaan, pekerja tetap mendapatkan upah.

e. Penerima Upah

Dalam pasal 10 ayat 1 PP No. 8 Tahun 1981 ditentukan bahwa "upah harus dibayar langsung pada waktu yang telah ditentukan sesuai perjanjian". Ketentuan ini dimaksudkan agar pembayaran upah tidak jatuh kepada orang lain yang tidak berhak, dengan kata lain upah pekerja itu harus diterima kepada pekerja itu sendiri. Ketentuan ini merupakan asas hukum dimana pembayaran

harus dilakukan kepada si berhutang atau kepada orang lain yang dikuasakan oleh si berhutang tersebut (pasal 1385 BW).

f. Cara Pembayaran Upah

Menurut pasal 10 ayat (1) PP No. 8 Tahun 1981, bahwa "upah harus dibayar langsung pada buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian". Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dalam waktu satu minggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali perjanjian kerja kurang dari satu minggu. Ketentuan ini ditetapkan bagi jangka waktu tertentu.

Jika pembayaran upah terlambat, menurut pasal 19 PP No. 8 Tahun 1981, mulai hari keempat sampai hari ke delapan terhitung dari hari di mana upah harus dibayar, upah harus ditambah 5% untuk tiap hari kelambatan. Sesudah hari kedelapan, tambahan itu menjadi 1% untuk tiap hari kelambatan dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk satu bulan tidak boleh lebih dari 50% dari upah yang dibayarkan.

g. Pemotongan upah

Menurut pasal 11 PP No. 8 Tahun 1981 disebutkan bahwa "pada tiap pembayaran, seluruh jumlah upah harus dibayarkan". Namun dalam hal-hal tertentu tidak seluruh jumlah upah dibayarkan karena upah pekerja dapat dipotong untuk membayar :

a. Denda atas pelanggaran peraturan perusahaan.

- b. Kepada pihak ketiga dengan adanya surat kuasa dari buruh yang bersangkutan.
- c. Ganti rugi terhadap kerusakan barang atau kerugian lain baik milik perusahaan maupun pihak ketiga karena sengaja atau kelalaian pekerja.
- d. Uang muka atas upah.
- e. Kelebihan upah yang telah dibayar.
- f. Cicilan utang pekerja kepada pengusaha dengan harus ada bukti tertulis.

Pemotongan upah dari seluruh jumlah upah tidak boleh melebihi 50% dari seluruh jumlah upah pekerja pada setiap pembayaran upah. Pembatasan ini dengan maksud menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja (pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945).

Peraturan perburuhan di Perusahaan Perindustri menetapkan bahwa terhadap upah berupa uang, diluar pemotongan untuk pajak-upah, hanya boleh dilakukan untuk :

- pinjaman dari majikan.
- denda yang dijatuhkan oleh majikan.
- iuran untuk dana yang memenuhi syarat perundang-undangan atau yang disetujui oleh Menteri Tenaga Kerja.

Peraturan tentang mempekerjakan buruh mengatakan bahwa terhadap upah tidak boleh diadakan pemotongan lain dari pada

yang telah ditetapkan dalam perjanjian-kerja dan karena pembayaran yang harus dilakukan oleh pekerja menurut putusan pengadilan.¹⁶

h. Kedudukan Upah

Upah pekerja mempunyai kedudukan yang istimewa, hal ini tertera dalam hal-hal sebagai berikut :

1. dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya sesuai peraturan perundang-undangan kepailitan yang berlaku (pasal 27 PP No. 8 Tahun 1981)).
2. Apabila pekerja jatuh pailit, maka upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak masuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan lain oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi dari 25% seluruh jumlah upah pekerja (pasal 28 PP No. 8 Tahun 1981).

i. Penetapan Upah

Bila upah untuk sebagian atau seluruhnya, didasarkan pada keterangan yang hanya dapat diperoleh dari buku-buku pengusaha, maka buruh atau kuasa yang ditunjuknya berhak untuk meminta ketertangangan dan bukti-bukti yang diperlukan dari pengusaha (pasal 29 PP No. 8 Tahun 1981) Pembukuan perusahaan itu sifatnya sangat rahasia, dengan demikian disini ada penerobosan

¹⁶Soepomo, iman, *Hukum perburuhan(bidang hubungan kerja)*, Penerbit Djambatan, Jakarta, Cetakan 9 (edisi revisi), 2001, hal 137

sifat pembukuan tanpa perantara hakim dengan syarat hanya berlaku bagi orang yang langsung berkepentingan seperti pekerja dari perusahaan yang bersangkutan. Penerobosan sifat kerahasiaan itu disebut Communication.

Jika permintaan keterangan tidak berhasil, maka pekerja atau kuasanya berhak meminta bantuan pada menteri atau pejabat yang ditunjuk. Segala sesuatu yang diketahui dari keterangan dan bukti-bukti oleh pekerja atau kuasanya atau pejabat yang ditunjuk oleh menteri wajib dirahasiakan, kecuali keterangan itu diminta oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Disini ada sifat penerobosan sifat rahasia pembukuan melalui badan-badan yang mengurus penyelesaian perselisihan perburuhan.

j. Ancaman Pidana Dalam Pengupahan

Pengusaha dapat dipidana dalam hal-hal sebagai berikut :

- a. Mengadakan diskriminasi dalam penetapan upah antara pekerja laki-laki dengan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- b. Tidak mematuhi penyimpangan asas tidak bekerja tidak dibayar (asas no work no pay).
- c. Melanggar ketentuan tentang pemungutan dana.
- d. Melanggar ketentuan tentang pemotongan upah bagi pihak ketiga.
- e. Membocorkan rahasia pembukuan perusahaan oleh pekerja atau kuasanya atau pejabat yang ditunjuk oleh menteri.

Adapun ancaman pidana berupa pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah) diatur pada pasal 31 PP N0 8 Tahun 1981.

2. Memberi Istirahat Mingguan dan Hari Libur

Dalam pasal 10 ayat (3) Undang-Undang Kerja No. 1 Tahun 1951 ditentukan bahwa tiap-tiap minggu harus diadakan sedikit-dikitnya 1 (satu) hari istirahat, istirahat ini disebut istirahat mingguan. Pada umumnya hari minggu pekerja tidak mendapatkan upah, kecuali kalau diperjanjikan atau diatur dalam dalam peraturan perusahaan atau perjanjian perusahaan.

Dalam pasal 11 Undang-Undang Kerja No. 1 Tahun 1951 disebutkan bahwa buruh tidak boleh melakukan pekerjaan pada hari-hari raya, yang ditetapkan oleh pemerintah, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifatnya harus dijalankan pada hari-hari raya itu. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-03/MEN/1987 tentang upah bagi pekerja pada hari libur resmi disebutkan sebagai berikut :

- pada hari libur resmi semua pekerja yang bekerja pada perusahaan sebagaimana yang dimaksud pasal 1 sub a Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, berhak mendapat istirahat dengan upah sebagaimana biasa diterima tanpa membedakan status pekerja (pasal 1 ayat (1)).

- Dalam hari libur resmi pada hari minggu atau hari istirahat mingguan, pekerja berhak mendapat upah (pasal 3 ayat (1)).
- Dalam hal pekerjaan menurut sifatnya harus dikerjakan pada hari libur resmi, maka pekerja yang bekerja pada hari libur tersebut disamping mendapatkan upah juga dibayarkan uang lemburnya (pasal 3 ayat (2)).

3. Mengatur Tempat Kerja dan Alat Kerja

Dalam pasal 1602 w BW ditentukan, bahwa "majikan wajib mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, dimana atau yang mana ia menyuruh melakukan pekerjaan mengadakan aturan memberi petunjuk sedemikian rupa sehingga pekerja terlindungi dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya, sepanjang mengingat pekerjaan sifat pekerjaan selayaknya diperlukan".

Mengenai pengaturan tempat kerja diatur lebih lanjut dalam Undang-undang Kerja No. 1 Tahun 1951, didalam pasal 16 ayat (1), disebutkan : "Tempat kerja dan perumahan buruh yang disediakan oleh majikan harus memenuhi syarat kesehatan dan kebersihan". Selanjutnya mengenai mengatur alat-alat kerja diatur lebih lanjut dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

4. Memberi Surat Keterangan

Kewajiban memberi surat keterangan diatur dalam pasal 1602 z BW yang berbunyi : "Pada waktu berakhirnya hubungan kerja, majikan wajib memberikan kepada buruh surat keterangan yang dibubuhi tanggal

dan ditandatangani olehnya atas permintaan buruh yang bersangkutan". Dengan demikian surat keterangan ini di buat atas permintaan pekerja pada waktu berakhirnya hubungan kerja antara majikan dengan pekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, masa kerja dan sebagainya.

Jika majikan menolak memberi surat keterangan pemutusan hubungan kerja yang diminta oleh pekerja atau memberikan surat keterangan yang tidak benar, majikan bertanggung jawab atas kerugian yang diderita oleh pekerja yang bersangkutan.

5. Bertindak Sebagai Majikan Yang Baik

Dalam pasal 1602 y BW disebutkan : "Majikan pada umumnya wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik". Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun ada kewajiban yang tidak tertulis dalam perjanjian kerja tetapi menurut kepatutan dan kebiasaan atau undang-undang seharusnya wajib dilakukan atau tidak dilakukan, majikan harus melaksanakan hal tersebut.

3.2. Hak Normatif Pekerja di Perusahaan

Selama proses persidangan kepailitan berlangsung pengusaha akan melakukan segala daya upaya agar perusahaannya tidak dipailitkan, karena bila sampai perusahaannya dipailitkan berarti merupakan bencana bagi pengusaha dan terutama para pekerja, karena pekerja berada pada

posisi yang lemah. Masalah yang paling terpenting bagi pekerja selama proses persidangan kepailitan berlangsung adalah pemenuhan hak-hak normatif mereka karena perusahaan masih berdiri belum dipailitkan dan mereka masih bekerja seperti biasa.

3.2.1. Hak-Hak Normatif Pekerja

Pemberian hak-hak normatif yang diterima pekerja selama proses kepailitan berlangsung tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu bagi pekerja yang masih bekerja karena memang perusahaan masih berdiri dan memproduksi maupun pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja perorangan sebagai dampak dari proses kepailitan. Hak-hak normatif pekerja ini adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti kerugian dan upah pekerja, adapun besarnya sebagai berikut :

a. Uang Pesangon

uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya sesuai dengan masa kerja pekerja.¹⁸

Berdasar pasal 22 Kemennaker No. 150/2000 tentang besarnya uang pesangon sebagai mana yang dimaksud dalam pasal 21 adalah sebagai berikut ;

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hal 136.

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun mendapat 1 (satu) bulan upah.
2. Masa kerja 1 (satu) atau lebih tapi kurang dari 2 (dua) tahun mendapat sebesar 2 (dua) bulan upah.
3. Masa kerja 2 (dua) atau lebih tapi kurang dari 3 (tiga) tahun mendapat sebesar 3 (Tiga) bulan upah.
4. Masa kerja 3 (tiga) atau lebih tapi kurang dari 4 (empat) tahun mendapat sebesar 4 (empat) bulan upah.
5. Masa kerja 4 (empat) atau lebih tapi kurang dari 5 (lima) tahun mendapat sebesar 5 (lima) bulan upah.
6. Masa kerja 5 (lima) atau lebih tapi kurang dari 6 (enam) tahun mendapat sebesar 6 (enam) bulan upah.
7. Masa kerja 6 (enam) keatas mendapat 7 bulan upah.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaan kepada pekerja yang sebenarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja.¹⁹

Sedangkan besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan dalam pasal 23 Kepmenaker No. 150/2000 adalah sebagai berikut :

1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah.

¹⁹ Ibid, hal 136.

2. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih kurang dari 9 (sembilan) tahun sebesar 3 (tiga) bulan upah.
3. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih kurang dari 12 (dua belas) tahun sebesar 4 (empat) bulan upah.
4. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih kurang dari 15 (lima belas) tahun sebesar 5 (lima) bulan upah.
5. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih kurang dari 18 (delapan belas) tahun sebesar 6 (enam) bulan upah.
6. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun sebesar 7 (tujuh) bulan upah.
7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun sebesar 8 (delapan) bulan upah.
8. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun keatas sebesar 10 (sepuluh) bulan upah.

c. Uang Ganti Rugi

Ganti Kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ketempat dimana pekerja diterima kerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan panitia daerah atau panitia pusat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.²⁰

²⁰ Ibid, hal 137.

Dalam pasal 24 Kepmennaker No. 150/2000 disebut bahwa ganti rugi meliputi:

1. Ganti kerugian untuk istirahat tahunan

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, sementara pekerja belum mengambil istirahat tahunan, yaitu selama 12 (dua belas) hari kerja setahun, maka atas istirahat tahunan itu harus diganti kerugian dengan upah selama 12 (dua belas) hari kerja.

2. Ganti kerugian untuk istirahat panjang

Bilamana terjadi pemutusan hubungan pekerjaan dan dalam perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang sementara pekerja belum mengambil istirahat menurut perbandingan antara masa kerja dengan masa kerja yang dapat ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang, maka diberi ganti kerugian atas hal tersebut.

3. Biaya atau ongkos pulang

Dalam ganti kerugian juga harus dibayar biaya atau onkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.

4. Penggantian fasilitas pengobatan dan perawatan

Besarnya fasilitas pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 5% (lima persen) dari uang pesangon dan uang jasa, apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapat uang jasa.

5. Penggantian fasilitas perumahan

Penggantian fasilitas perumahan yang diberikan pengusaha secara Cuma-Cuma besarnya ditetapkan 10% (sepuluh persen) dari uang pesangon dan uang jasa.

6. Lain-lain

Adanya kemungkinan P4D atau P4P menentukan hal-hal lain yang harus diberikan ganti kerugi oleh pengusaha pada pekerja.

d. Upah

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomer : KEP-150/MEN/2000 pasal 25 ayat (1) upah sebagai dasar pemberian uang Pesangon, uang penghargaan dan ganti kerugian, terdiri dari:²¹

1. Upah pokok;
2. segala macam tunjangan yang bersifat tetap diberikan kepada pekerja atau keluarganya;
3. Harga pemberian catu yang diberikan kepada pekerja secara Cuma-Cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

3.2.2. Hak Normatif Pekerja Selama Proses Kepailitan

Selama proses kepailitan berlangsung, yaitu proses persidangan masih berlangsung di Pengadilan Niaga dan belum diputuskan pailit oleh

²¹ Ibid, hal 139.

hakim, hal ini dikarenakan kondisi keuangan perusahaan yang tidak sehat sehingga perusahaan tidak dapat membayar hutang-hutangnya pada pihak kreditur. Dengan akan dipailitkannya perusahaan dan kondisi keuangan yang tidak sehat ini berdampak pada pekerja, dampak-dampaknya antara lain yaitu tidak terpenuhinya hak-hak normatif pekerja sesuai Undang-undang antara lain upah pekerja yang seharusnya mereka dapatkan secara penuh sesuai dengan perjanjian kerja, karena mereka masing-masing melakukan pekerjaan masing-masing seperti biasa sesuai dengan perjanjian kerja yang mereka sepakati, hal ini memang seharusnya mereka lakukan karena perusahaan masih berdiri dan belum dinyatakan pailit. Perusahaan juga melakukan pengurangan pekerja dengan melakukan PHK secara perorangan, tetapi hak-hak yang seharusnya mereka dapat sesuai Kepmenaker No. 150/2000, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian sudah dikurangi dan bahkan hanya diberi janji-janji akan dibayar.

Oleh karena itu sebagai seorang pekerja yang tidak memiliki bargaining power (posisi tawar) dibandingkan pengusaha, mereka selayaknya mendapat perlindungan hukum atas hak-hak normatif mereka.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981, tentang Perlindungan Upah dan Dikeluarkannya Kepmenaker No. 150/2000 pekerja sedikit mendapatkan kesetaraan posisi tersebut, tetapi tidak menjamin hukum melindungi hak mereka

seungguhnya, sebab PHK dalam pasal 27 ayat (1) Kepmenaker No. 150/2000 memungkinkan pekerja tidak mendapat haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku, pasal ini menentukan sebagai berikut :

Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja ,maka pekerja berhak uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 22, uang penghargaan sesuai ketentuan pasal 23 dan ganti kerugian sesuai ketentuan pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain.

Dari pasal ini dapat dianalisa, bahwa akibat dari perusahaan mengalami kerugian terus-menerus, dan hal ini mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengembalikan pinjamannya kepada kreditur sehingga kreditur mengajukan gugatan kepailitan kepada Pengadilan Niaga. Dengan adanya proses persidangan kepailitan dan perusahaan belum dinyatakan pailit oleh Hakim Pengadilan Negeri, pekerja yang masih mengerjakan pekerjaannya seperti biasa dan pekerja yang mengalami PHK secara perorangan seharusnya tetap berhak mendapatkan hak-hak mereka yang terdiri atas :

a. Uang Pesangon

yang besarnya paling sedikit adalah sebagai berikut :

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun mendapat 1 (satu) bulan upah.
2. Masa kerja 1 (satu) atau lebih tapi kurang dari 2 (dua) tahun mendapat sebesar 2 (dua) bulan upah.
3. Masa kerja 2 (dua) atau lebih tapi kurang dari 3 (tiga) tahun mendapat sebesar 3 (Tiga) bulan upah.

4. Masa kerja 3 (tiga) atau lebih tapi kurang dari 4 (empat) tahun mendapat sebesar 4 (empat) bulan upah.
 5. Masa kerja 4 (empat) atau lebih tapi kurang dari 5 (lima) tahun mendapat sebesar 5 (lima) bulan upah.
 6. Masa kerja 5 (lima) atau lebih tapi kurang dari 6 (enam) tahun mendapat sebesar 6 (enam) bulan upah.
 7. Masa kerja 6 (enam) keatas mendapat 7 bulan upah.
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja
- Yang besarnya sebagai berikut :
1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah.
 2. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih kurang dari 9 (sembilan) tahun sebesar 3 (tiga) bulan upah.
 3. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih kurang dari 12 (dua belas) tahun sebesar 4 (empat) bulan upah.
 4. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih kurang dari 15 (lima belas) tahun sebesar 5 (lima) bulan upah.
 5. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih kurang dari 18 (delapan belas) tahun sebesar 6 (enam) bulan upah.
 6. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun sebesar 7 (tujuh) bulan upah.
 7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun sebesar 8 (delapan) bulan upah.

8. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun keatas sebesar 10 (sepuluh) bulan upah

c. Uang Ganti Rugi

Ganti kerugian ini meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Ganti kerugian untuk istirahat tahunan

Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.

2. Ganti kerugian untuk istirahat panjang

Bila di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerjapekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.

3. Biaya atau ongkos pulang

Dalam ganti kerugian juga harus dibayar biaya atau onkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.

4. Penggantian fasilitas perumahan serta pengobatan dan perawatan

Ditetapkan sebesar 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.

5. Hal-hal lain yang ditetapkan oleh panitia Daerah atau Panitia Pusat.

d. Upah

upah sebagai dasar pemberian Uang Pesangon, uang penghargaan dan ganti kerugian, terdiri dari :

1. Upah pokok;
2. segala macam tunjangan yang bersifat tetap diberikan kepada pekerja atau keluarganya;
3. Harga pemberian catu yang diberikan kepada pekerja secara Cuma-Cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Berkurangnya upah pekerja dapat dimungkinkan terjadi jika memang atas persetujuan kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja. Jadi pengurangan upah dapat dimungkinkan terjadi, tetapi dengan syarat merupakan persetujuan kedua belah pihak. Disini pekerja berhak tahu apa yang sebenarnya terjadi pada perusahaan sampai perusahaan tidak bisa membayar hutang-hutangnya pada kreditur dan akan dinyatakan pailit. Dalam hal ini diperlukan pengertian dari para pekerja atas kondisi keuangan perusahaan yang tidak dimungkinkan bagi para pekerja untuk mendapatkan haknya tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga perusahaan perlu memberi pilihan kepada pekerja agar supaya pekerja bisa memilih untuk tetap bekerja diperusahaan tetapi mereka tidak mendatkan hak-hak normatif secara utuh, atau mereka

memilih untuk mengundurkan diri atau mengajukan PHK dirinya sendiri, sehinggalga mereka dapat mencari pekerjaan di tempat lain.

Tetapi seharusnya yang diperlukan bukan hanya pengertian dari pihak pekerja saja, tetapi juga pengertian dari pihak pengusaha sebagai orang yang bertanggungjawab atas nasib para pekerjanya, karena upah bagi pekerja sangatlah penting untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab terdahulu maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Dengan diajukannya gugatan pailit oleh kreditur pada Pengadilan Niaga dan belum dinyatakan pailit oleh Hakim Pengadilan Niaga, ini berarti proses persidangan kepailitan masih berlangsung dan ini berarti pula perusahaan masih tetap berdiri dan pekerja masih melakukan pekerjaannya seperti biasa.
- b. Dalam hal pemenuhan hak-hak normatif pekerja selama proses persidangan kepailitan masih berlangsung, dalam hal upah bagi pekerja yang masih melakukan pekerjaan seperti biasa pada perusahaan , digunakan dasar perangkat hukum berupa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia N0. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja secara perorangan akibat adanya pengurangan pekerja yang dilakukan perusahaan , digunakan dasar ,perangkat hukum berupa Kepmennaker No. 150/2000 tentang Penyelesaian Penutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di perusahaan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan di atas dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kondisi akan dipailitkannya perusahaan memang bukanlah suatu hal yang diinginkan oleh semua pihak, tetapi jika kondisi demikian hendaknya pengusaha tidak menjadikan ini sebagai alasan untuk mengurangi hak yang seharusnya diterima pekerja sehingga pekerja sebagai pihak yang tidak memiliki *bargaining power* tetap mendapatkan haknya sesuai dengan aturan yang berlaku.
- b. Seharusnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah ditinjau kembali karena pada saat kreditur mengajukan gugatan kepailitan ke Pengadilan Niaga dan selama proses persidangan kepailitan masih berlangsung seakan tidak berguna karena hak pekerja berupa upah telah dikurangi secara sepihak oleh pengusaha dan tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja. Selain itu Kepmennaker No. 150/2000 perlu ditinjau kembali untuk melengkapi pengaturan mengenai pemenuhan hak bagi pekerja yang di PHK secara perorangan pada perusahaan yang akan dipailitkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fuady, Munir, *Hukum Pailit 1998 dalam Teori dan Praktek*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, penerbit Bumi Aksara, Jakarta, Edisi 2, Cetakan 4, 2001.
- Indiarsoro & Saptanno, MJ, *Hukum perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*, Karunian, Surabaya, 2000.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001.
- Prints, Darwin, *Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja untuk Mempertahankan Hak-haknya)*, Cipta Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Soepomo, iman, *Hukum perburuhan (bidang hubungan kerja)*, Penerbit Djambatan, Jakarta, Cetakan 9 (edisi revisi), 2001.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang Undang Dasar 1945

Burgerlijk Wetboek (BW)

Undang Undang No. 4 Tahun 1998 tentang *Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang No. 1 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang Undang Tentang Kepailitan Menjadi Undang undang*

Undang Undang No. 9 Tahun 1994 tentang *Perpajakan*

Undang Undang No. 1 Tahun 1970 tentang *Keselamatan Kerja*

Undang Undang NO. 7 Tahun 1981 tentang *Wajib Laport Ketenaga Kerjaan di Perusahaan*

Undang-undang Kerja No. 1 Tahun 1951

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 tentang
Perlindungan Upah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 68 Tahun 1996 tentang
Likuidasi Bank

Kepmennaker No. 150/2000 tentang *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Ganti Kerugian di Perusahaan*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1976 juncto No. 02/MEN/1978 tentang *Peraturan Perusahaan dan Perundangan Pembuatan Perjanjian Perburuhan*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1990 tentang *perubahan Peraturan menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 tentang Pengertian Upah Minimum*

Peraturan menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-03/MEN/1987 tentang *Upah Bagi Pekerja pada Hari Libur Resmi*

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : SE-07/MEN/1990 tentang *Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah*