

JURNAL

**PERLINDUNGAN PEKERJA / BURUH DALAM HAL PEMBERIAN UPAH OLEH
PERUSAHAAN YANG TERKENA PUTUSAN PAILIT**



Disusun Oleh :

GRACE VINA

NPM : 120511050

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Bisnis dan Ekonomi

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS HUKUM

2016

HALAMAN PERSETUJUAN JURNAL

**PERLINDUNGAN PEKERJA / BURUH DALAM HAL PEMBERIAN UPAH OLEH
PERUSAHAAN YANG TERKENA PUTUSAN PAILIT**



Diajukan Oleh :

GRACE VINA

NPM : 120511050

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Bisnis dan Ekonomi

Telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 21 Juni 2016

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "N. Budi Arianto Wijaya".

N. Budi Arianto Wijaya, S.H., M.Hum.

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Fx. Endro Susilo, S.H., L.L.M.

JURNAL

PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH DALAM HAL PEMBERIAN UPAH OLEH PERUSAHAAN YANG TERKENA PUTUSAN PAILIT

Penulis : Grace Vina
Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
gracevina16@gmail.com

Abstract

This law research entitled "Protection of Workers / Labor In The Provision Company Wages Affected By Bankruptcy Decision". This research aims to acknowledge whether workers/labors's right has fulfilled on companies affected by bankruptcy decision. This research using law normative research which using study literature in the form of legal regulations and secondary data. This research using qualitative analyze method which done by understanding and formalizing data systematically. The result of this research is that when a companies affected by bankruptcy decision workers/labors's right in wages has been protected as stated on Article 95 Paragraph (4) Law No. 13/2003 about Employment, however another rights has not fully protected yet and need to be equated so as to create security, protection and legal certainty for workers / laborers in order to prosper.

Keyword : Workers/Labors, Wages, Bankruptcy Decision.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa salah satu tujuan utama Negara Indonesia adalah menciptakan suatu kehidupan berbangsa dan bernegara yang adil dan sejahtera demi mewujudkan suatu keadilan sosial, dengan cara pemenuhan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia.¹

Persoalan mengenai pekerjaan masih menjadi topik pembicaraan yang selalu menjadi permasalahan bagi sebagian warga negara Indonesia. Sempitnya ruang pekerjaan menjadi salah satu faktor utama yang selalu menjadi keluhan rakyat. Tidak semua penduduk Indonesia bisa mendapatkan pekerjaan. Ada yang memilih untuk berwirausaha, ada yang memilih menjadi pekerja/buruh yang sering dikonotasikan sebagai pekerja

rendahan sampai ada yang memilih untuk menjadi pengangguran karena tidak ada lagi lapangan pekerjaan yang dapat diperoleh untuk mencapai kehidupan yang layak agar bisa menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan di masa kini dan tuntutan di masa yang akan datang.

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kepailitan merupakan suatu proses dimana seorang debitor yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga karena tidak dapat

¹Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

membayar utangnya.² Perusahaan dikatakan pailit apabila perusahaan tersebut tidak lagi mampu untuk membayar utangnya terhadap kreditor yang sebelumnya telah memberikan pinjaman kepada perusahaan pailit. Dengan adanya kesulitan demikian maka perusahaan tentu mengalami kesulitan pula dalam hal membayar kewajibannya untuk memberikan upah terhadap pekerja/buruh. Perusahaan yang mengalami kepailitan tentu memiliki dampak tersendiri khususnya dampak terhadap para pekerja/buruh. Akibat yang akan ditimbulkan terhadap para pekerja/buruh dari adanya kepailitan tersebut adalah tidak diberikannya hak pekerja/buruh berupa upah karena kekayaan debitor pailit tidak mencukupi lagi untuk membayar upah pekerja/buruh. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menempatkan upah pekerja/buruh dalam kedudukan sebagai kreditor preferen, karena memiliki hak istimewa yang diberikan oleh Undang-Undang. Namun, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas tentang pekerja/buruh sebagai kreditor pemegang hak istimewa kedudukannya lebih tinggi daripada kreditor pemegang hak gadai dan hipotik. Hal ini mengakibatkan dalam praktiknya, upah pekerja/buruh berada pada tingkatan paling bawah artinya lebih didahulukan utang yang lainnya pada saat perusahaan mengalami pailit. Undang-Undang harus dibuat menurut keadaan hukum yang sebenarnya, tidak saling bertentangan dan tidak terdapat istilah yang dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Pendapat ini diilhami oleh Van Kan, bahwa hukum bertujuan untuk menjaga kepentingan setiap manusia supaya kepentingan itu tidak diganggu.³

² J. Djohansyah, *Pengadilan Niaga dalam Penyelesaian Utang Piutang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, hlm. 23.

³ Prof. Dr Rachmad Baro, S.H., M.Hum., *Op. Cit.*, hlm. 126

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dikemukakan dalam penulisan hukum ini, yaitu Bagaimana perlindungan pekerja / buruh ketika perusahaan mengalami keadaan pailit?

Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penulisan ini yaitu untuk mengetahui mengetahui apakah hak-hak pekerja/buruh sudah terpenuhi pada perusahaan yang terkena putusan pailit?.

Tinjauan Pustaka

a. Pekerja/Buruh

1) Pengertian dari Pekerja/buruh dapat ditemukan di dalam ketentuan umum angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan yaitu “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”.⁴ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja.⁵ Sementara itu Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang sama dari definisi pekerja/buruh yaitu “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”.

Pekerja/buruh berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja

⁴ Ketentuan umum No.3, Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ <http://kbbi.web.id/buruh>, diakses tgl 13 oktober 2015.

tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan).

Menurut seorang pakar hukum perburuhan Imam Soerpomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah:⁶

“Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh”.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja/pengusaha/ majikan. Perjanjian kerja yang dibuat dapat berupa perjanjian tertulis maupun perjanjian lisan. Adanya perjanjian kerja maka secara tidak langsung timbul suatu ikatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan kerja.

Syarat sahnya perjanjian kerja termuat di dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dengan syarat tersebut diatas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum.

2) Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Berkaitan Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai

beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut :⁷

a. Hak atas pekerjaan

Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

b. Hak atas upah yang adil

Hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.hal ini dialaskan pada pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan

⁶Djoko Triyanto,S.H, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa, cetakan pertama*, Mandar Maju, Bandung, halm. 12.

⁷ashur.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/.../Hak+Pekerja++Bab+VI., diakses tanggal 22 Maret 2016.

atas keselamatan dan kesehatan kerja". Pekerja dalam melakukan kewajibannya juga harus mendapatkan jaminan kesehatan dan juga keamanan selama melakukan pekerjaannya yang digelutinya. Terutama dituntut kepada perusahaan yang bergerak dalam bidang kegiatan yang penuh resiko.

e. Hak untuk diperlakukan secara sama

Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Artinya tidak boleh ada diskriminasi antar pekerja/buruh yang satu dengan yang lainnya. Terutama pada pekerja/buruh yang disabilitas ataupun dibedakan karena faktor kulit, jenis kelamin, suku, ras, dan agama baik yang diperlakukan tidak sama dalam sikap, jabatan, gaji dan sebagainya.

f. Hak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Termuat di dalam pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa "setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja".

g. Hak atas kebebasan suara hati
Pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk melakukan suatu pekerjaan ataupun tindakan tertentu yang diluar lingkup pekerjaannya yang dianggapnya tidak baik sekalipun itu baik menurut perusahaan tempatnya bekerja. Adapun kewajiban pekerja/buruh antara lain seperti melakukan pekerjaan patuh terhadap petunjuk dari seorang pemberi kerja atau

majikan, disamping itu pekerja/buruh wajib menjaga rahasia perusahaan dan juga berdasarkan pasal 167 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh wajib bekerja sampai batas waktu usia yang ditentukan oleh perusahaan dan pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh harus bekerja, tidak boleh mangkir dari pekerjaan selama 5 hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tertulis.

3) Upah

Upah merupakan faktor yang penting bagi pekerja/buruh untuk menarik kinerja seorang pekerja/buruh dalam bekerja di suatu perusahaan. Pemberian upah atau sebuah balas jasa ini dimaksudkan untuk tetap menjaga pekerja/buruh untuk tetap bekerja dan agar memicu antusias dan semangat kerjanya dan juga ikut mempertahankan atau menciptakan suatu potensi untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Upah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu; gaji; imbalan.⁸

Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam bab 1 Pasal 1 angka 30 dijelaskan bahwa, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perUndang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan

⁸ Departemen Pendidikan Nasional, 2012, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm. 1533.

dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di pasal 1 angka 1 juga menjelaskan definisi dari upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perUndang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Terdapat asas-asas dalam pengupahan yang terkandung di dalam peraturan perUndang-Undangan mengenai ketenagakerjaan, antara lain:⁹

- a. Hak untuk menerima upah timbul pada saat hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Tertuang dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.
- b. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau sering dikenal dengan *no work no pay*. Tertuang dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Tertuang dalam Pasal 11 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum.

Tertuang dalam Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- e. Pelanggaran yang dilakukan oleh Pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda. Tertuang dalam Pasal 95 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- f. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Tertuang dalam Pasal 95 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- g. Dalam hal perusahaan dinyatakan Pailit atau dilikuidasi berdasarkan perUndang-Undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Tertuang dalam Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Kepailitan

Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para Kreditornya.¹⁰ Istilah Pailit berasal dari kata Belanda *Failliet*, yang mempunyai arti ganda, yaitu sebagai kata benda dan sebagai kata nama sifat. Kata *Failliet* sendiri berasal dari kata Perancis, *Failliet* yang berarti pemogokan atau kemacetan pembayaran, sedangkan orang yang

⁹<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/chandra-dewi-puspitasari-sh-llm/pengupahan.pdf>, diakses tanggal 5 April 2016.

¹⁰M.Hadi Shubhan, 2008, Hukum Kepailitan:Prinsip Norma & Praktik di Peradilan, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 1.

mogok atau berhenti membayar, dalam bahasa Perancis disebut *Le Faille*. Kata kerja *faillir* berarti gagal. Dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *to fail* yang memiliki arti yang sama. Sehubungan pengucapan kata itu dalam bahasa Belanda adalah *faiyit*, maka ada pula beberapa sarjana yang menerjemahkannya sebagai *palyit* dan *faillissement* sebagai kepailitan. Di negara-negara yang menggunakan bahasa Inggris sebagai bahasa nasionalnya untuk pengertian pailit dipergunakan istilah-istilah *bankrupt* dan *bankruptcy*.¹¹

Kepailitan merupakan pelaksanaan lebih lanjut dari prinsip *Paritas Creditorium* dan prinsip *Pari Passu Prorate Parte* dalam hukum harta kekayaan.¹² Prinsip *Paritas Creditorium* berarti semua kekayaan debitor baik yang berupa barang bergerak ataupun barang yang tidak bergerak maupun harta yang sekarang telah dipunyai debitor dan barang-barang di kemudian hari akan dimiliki debitor terikat kepada penyelesaian kewajiban debitor.¹³ Sedangkan prinsip *Pari Passu Prorate Parte* berarti bahwa harta kekayaan tersebut merupakan jaminan bersama untuk para Kreditor dan hasilnya harus dibagikan secara proporsional antara mereka, komersial untuk keluar dari persoalan utang piutang yang menghimpit seorang debitor, dimana debitor tersebut sudah tidak mempunyai kemampuan lagi kecuali apabila antara kreditor itu ada yang menurut undang-undang harus didahulukan dalam menerima pembayaran tagihannya.¹⁴

c. Tujuan Kepailitan

Kepailitan merupakan suatu jalan keluar yang bersifat untuk membayar

utang-utang tersebut kepada para kreditornya. Dilakukannya kepailitan sebenarnya merupakan suatu pilihan terbaik bagi para pihak apabila debitor dalam keadaan tidak lagi mampu untuk membayar utang-utangnya. Kepailitan sangat membantu untuk mencegah ataupun menghindari kreditor yang menggugat secara perdata kepada debitor dan juga mencegah terjadinya kecurangan oleh debitor sendiri. Maka dari itu adapun tujuan dari Kepailitan adalah sebagai berikut:¹⁵

- a. Menjamin pembagian yang sama terhadap harta kekayaan debitor di antara para kreditornya.
- b. Mencegah agar debitor tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat merugikan kepentingan para kreditor.
- c. Memberikan perlindungan kepada debitor yang beritikad baik dari para kreditornya, dengan cara memperoleh pembebasan utang.

Menurut Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Tujuan hukum kepailitan untuk memberikan Perlindungan Hukum bagi Kreditor dengan debitor pailit. Selain itu ada pendapat yang menyatakan bahwa tujuan dari Undang-Undang kepailitan modern adalah melindungi kreditor konkuren untuk memperoleh hak-haknya sesuai asas yang menjamin hak-hak kreditor dengan kekayaan debitor, yaitu *pari passu pro rata parte*.¹⁶

3) Pihak-Pihak Yang Terlibat Dalam Kepailitan.

¹¹Kurniawan, S.H.,2007, Pembersan Harta Pailit Pada Perusahaan Perorangan (Studi Kasus Pada Pt. Sierad Produce Tbk), Universitas Diponegoro Semarang, hlm 26.

¹²Dr.M.Hadi Shubhan,S.H.,M.H., *Op-Cit*, hlm. 3.

¹³*Ibid*.

¹⁴*Ibid*.

¹⁵ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Kepailitan*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 29.

¹⁶Andhika Prayoga, 2014, *Solusi Hukum Ketika Bisnis Terancam Pailit (Bangkrut)*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hal. 4.

kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan Hakim Pengawas.

Debitor pailit yang dimaksud dalam pengertian tersebut adalah debitor yang dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan. Debitor sendiri memiliki pengertian orang yang mempunyai utang kepada kreditor karena perjanjian atau karena Undang-Undang yang pelunasannya dapat ditagih di muka pengadilan. Berdasarkan pengertian tersebut, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang memberikan klasifikasi Kreditor dan Debitor yaitu mencakup:

- a. Orang perseorangan
- b. Korporasi yang berbadan hukum
- c. Korporasi yang bukan badan hukum

Pihak-pihak yang dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit antara lain sebagai berikut:

- a. Debitor
- b. Kreditor
- c. Keajaaksanaan
- d. Bank Indonesia
- e. Bapepam
- f. Menteri Keuangan

Dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang disebutkan, Kepailitan meliputi seluruh kekayaan debitor pada saat putusan pernyataan pailit diucapkan serta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan. Secara teoritis dalam bidang hukum kepailitan, kreditor dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

- a. Kreditor dengan Jaminan (*secured creditor*)
 - 1) Pemegang hak gadai atau fidusia (jaminan benda bergerak)
 - 2) Pemegang hak tanggungan atau hipotek (jaminan benda tidak bergerak)

b. Kreditor tanpa Jaminan (*Unsecured creditor*)

- 1) Memiliki hak istimewa (baik khusus maupun umum)
- 2) Tidak memiliki hak istimewa

Di dalam proses kepailitan, dikenal 3 (tiga) macam kreditor yang dibedakan berdasarkan posisi/kedudukan kreditor yang bersangkutan dalam proses pembagian harta pailit, yaitu:

- a. Kreditor Separatis
- b. Kreditor Konkuren; dan
- c. Kreditor Preferen

Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Kreditor Separatis mencakup kreditor pemegang hak gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek atau hak agunan atas kebendaan lainnya atau kreditor dengan jaminan, karena kreditor tersebut berwenang untuk mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan.

Kreditor Konkuren, adalah jenis kreditor yang mempunyai hak mendapatkan pelunasan secara bersama-sama tanpa hak yang didahulukan, dihitung besarnya piutang masing-masing terhadap piutang secara keseluruhan dari seluruh harta kekayaan debitor. Kreditor Konkuren yaitu kreditor yang tidak termasuk dalam kreditor separatis dan kreditor preferen, artinya kreditor yang biasa yang tidak dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hipotik, dan hak tanggungan dan pembayarannya dilakukan secara berimbang. kreditor inilah yang umum melaksanakan prinsip *pari passu prorata parte*, pelunasan secara bersama-sama tanpa hak yang didahulukan, dihitung besarnya piutang masing-masing terhadap piutang secara keseluruhan dari seluruh kekayaan debitor.

Kreditor Preferen berarti kreditor yang memiliki hak istimewa atau hak prioritas. Hak istimewa mengandung arti bahwa hak tersebut

diberikan oleh Undang-Undang yaitu diberi kedudukan untuk didahulukan dari para kreditor konkuren maupun kreditor preferen.¹⁷

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka yang merupakan data sekunder. Dalam hal ini penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan atau berfokus pada norma hukum positif yang berupa perundang-undangan. Data yang dipergunakan adalah data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer diperoleh dari hukum positif Indonesia yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pendapat hukum ahli hukum dalam literatur, jurnal, dan Kamus Besar Bahasa Indonesia, internet (*website*) terkait Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit.

3. Hasil dan Pembahasan

Pekerja/buruh yang bekerja pada Pengusaha/perusahaan, pada prinsipnya berhak atas imbalan dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Oleh karena itu, Pekerja/buruh memiliki hak-hak dasar yang harus dipenuhi oleh setiap pengusaha agar peristiwa di pada masa perbudakan tidak lagi terulang di zaman sekarang ini. Secara teori, hak-hak dasar dari Pekerja/buruh antara lain:

- a. Hak untuk mendapatkan perlindungan;
- b. Hak untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama;
- c. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja;
- d. Hak untuk mendapatkan penempatan kerja;
- e. Hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Hak untuk mendapatkan upah;
- g. Hak untuk mendapatkan kesejahteraan.

Untuk mewujudkan tercapainya pemenuhan atas hak-hak dasar yang dimiliki oleh Pekerja/Buruh tersebut, maka Negara wajib melakukan perlindungan atas hak-hak dasar Pekerja/buruh agar Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/buruh dapat menjalankan kewajibannya dalam memenuhi hak-hak dasar tersebut. Di Indonesia, wujud perlindungan Negara terhadap hak-hak Pekerja/buruh saat ini, dituangkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini menjamin perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Manakala terjadi permasalahan pailit, seringkali hak-hak dan kepentingan pekerja/buruh dikesampingkan oleh kurator yang mengurus harta pailit yang lebih mementingkan kreditor lain dan dirinya sendiri dalam hal pembiayaan jasa kurator yang dibebankan dari harta pailit. Seringkali terjadi perselisihan pekerja/buruh dengan pihak perusahaan yang diwakili oleh kurator yang lebih condong kepada aturan dalam Undang-Undang 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang sehingga cenderung mengabaikan hak-hak normatif pekerja/buruh yang sudah dimiliki sejak awal sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada saat perusahaan tidak lagi dapat menjalankan kegiatan usahanya, otomatis pekerja/buruh akan mengalami dampak dari keadaan tersebut, yaitu pembayaran upah tidak lagi dapat dibayarkan oleh perusahaan/pengusaha walaupun sudah secara tegas di dalam Pasal 39

¹⁷*Ibid*, hlm.24

ayat (2) Undang-Undang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyebutkan bahwa sejak putusan pailit diucapkan, maka upah yang terutang sebelum maupun sesudah adanya putusan pailit merupakan utang harta pailit. Ketentuan tersebut memberikan konsekuensi bahwa upah pekerja/buruh harus tetap diberikan dan menjadi bagian dari utang harta pailit.

Ketentuan dalam pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang memberikan kedudukan posisi pekerja/buruh sebagai kreditor dalam pemenuhan tuntutan haknya atas harta pailit debitor. Pasal 1149 KUH Perdata juga mengatur tentang upah buruh merupakan piutang-piutang yang diistimewakan atas semua benda bergerak dan benda tidak bergerak. Pemberian hak istimewa terhadap piutang-piutang pekerja/buruh dalam kepailitan memberikan arti bahwa piutang-piutang pekerja/buruh harus didahulukan. Upah pekerja/buruh dalam harta pailit telah diatur secara tegas di dalam pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan 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”.

Dilihat dari rumusan pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dapat diketahui upah pekerja/buruh dalam harta pailit berada pada tingkatan sebagai kreditor preferen yang diberikan oleh Undang-Undang sebagai pemegang hak istimewa dalam pemenuhan pembayaran harta pailit, dan didalam penjelasan Pasal 95 ayat (4) tersebut mengatakan “ Yang dimaksud

didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar terlebih dahulu dari utang lainnya”. Kedudukan ini diikuti dengan ketentuan dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan yang mengatur tentang Negara mempunyai hak mendahului terhadap utang pajak perusahaan/debitor yang dinyatakan pailit. Ketentuan dalam Pasal 21 berbunyi:

- (1) *Negara mempunyai hak mendahului untuk utang pajak atas barang-barang milik Penanggung Pajak.*
- (2) *Ketentuan hak mendahului sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pokok pajak, sanksi administrasi berupa bunga, denda, kenaikan, dan biaya pengihan pajak.*
- (3) *Hak mendahului untuk utang pajak melebihi segala hak mendahului lainnya, kecuali terhadap:*
 - a. *Biaya perkara yang hanya disebabkan oleh suatu penghukuman untuk melelang suatu barang bergerak dan/atau barang yang tidak bergerak;*
 - b. *Biaya yang telah dikeluarkan untuk menyelamatkan barang dimaksud; dan/atau*
 - c. *Biaya perkara, yang hanya disebabkan oleh pelelangan dan penyelesaian suatu warisan.”*

Ketentuan dalam pasal tersebut diatas menempatkan Negara juga sebagai kreditor preferen yang mempunyai hak mendahului atas barang-barang milik Penanggung Pajak. Pembayaran kepada kreditor lain diselesaikan setelah utang pajak dilunasi. Artinya, hak mendahului negara untuk utang pajak mengalahkan hak mendahului pekerja/buruh untuk hal upah.

Ketentuan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sejalan dengan Pasal 1137 KUH Perdata yang mengatur mengenai hak Negara bahwa :

“Hak dari kas negara, kantor lelang dan lain-lain badan umum yang dibentuk oleh Pemerintah, untuk didahulukan, tertibnya melaksanakan hak itu dan jangka waktu berlangsungnya hak tersebut, diatur dalam berbagai Undang-Undang khusus mengenai hal itu”.

Undang-Undang khusus yang mengatur hak yang disebutkan dalam Pasal 1137 KUH Perdata tersebut salah satunya adalah Pasal 21 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan. Seperti yang sudah dibahas pada pembahasan sebelumnya, dalam kepailitan kreditor dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu kreditor dengan jaminan dan kreditor tanpa jaminan. Kreditor dengan jaminan maksudnya adalah kreditor yang memiliki jaminan kebendaan dari si debitor. Kreditor yang mempunyai jaminan hak kebendaan adalah kreditor separatis, sedangkan kreditor tanpa jaminan yaitu kreditor yang memiliki hak istimewa (baik yang khusus dan umum). Berikut ini adalah yang termasuk kedalam hak istimewa khusus, seperti Hak Negara yang meliputi pokok pajak, sanksi administrasi berupa bunga, denda, kenaikan, dan biaya penagihan pajak selain itu hak Pekerja/buruh yang meliputi upah dan hak-hak pekerja/buruh lainnya, yang haknya didahulukan berdasarkan Undang-Undang yang mengaturnya dan tingkatannya lebih tinggi daripada kreditor yang lainnya.

Antara utang pajak dengan upah buruh berdasarkan pasal 1134 KUH Perdata diberikan kedudukan hak istimewa, disamping itu ketentuan dalam pasal 55 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang juga menyebutkan bahwa : “

Setiap Kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya, dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan”. Hal ini juga memberikan pengertian bahwa yang dimaksud diatas adalah Kreditor Separatis, yang juga harus didahulukan. Dapat dilihat bahwa diantara ketiga norma diatas menunjukkan permasalahan dalam hal pembayaran utang kepailitan yang dimana setiap pihak baik itu pekerja/buruh, negara, dan kreditor separatis sama-sama memaksa agar haknya yang harus terpenuhi terlebih dahulu dengan melandaskan aturan-aturan yang memihak kepada masing-masing pihak.

Disini dapat dicermati bahwa tidak adanya kejelasan dalam hal pendahuluan pembayaran terhadap kreditor tertentu, tidak ada ketegasan yang jelas dalam pemenuhan tiap-tiap hak yang diinginkan untuk didahulukan apakah kepentingan upah pekerja/buruh, para kreditor separatis, ataupun kepentingan negara. Menurut hemat penulis terjadi disharmonisasi antara ketiga Undang-Undang tersebut yang mengakibatkan terjadinya perbedaan penafsiran dalam pelaksanaannya, dari hal tersebut akan menimbulkan ketidakpastian hukum.

Pada praktiknya ketika terjadi perusahaan pailit posisi hak pekerja/buruh dikesampingkan dengan hak negara dan para kreditor separatis, yang mengakibatkan upah pekerja/buruh terancam tidak terbayarkan, karena harus menunggu kreditor separatis bersama dengan kreditor lainnya seperti salah satunya utang pokok pajak negara. Jika posisi hak pekerja/buruh dalam pemberian upah dikesampingkan maka akan bertentangan dengan pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan : “ *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan pekerjaan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.* Pekerja/buruh berhak mendapatkan

kepastian hukum yang adil agar hak-hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh tetap terlindungi.

Berlandaskan ketidakpastian pembayaran upah pekerja/buruh tersebut Ir.Otto Geo Diwara beserta delapan (8) pemohon lainnya melalui Kuasa Hukumnya Janses E.Sihaloho,S.H &Partner pada tanggal 17 Juni 2013 mengajukan permohonan uji materiil kepada Mahkamah Konstitusi terhadap pasal 95 ayat (4) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dianggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 karena berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh. Hakim Mahkamah Konstitusi kemudian melakukan uji materiil , pada hari Rabu, tanggal 30 (tiga puluh) Januari 2014, dan telah menjatuhkan Putusan Nomor 67/ UU - XI/2013 terhadap Pengujian Materiil Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan amar putusan yang pada pokoknya :

- a. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai :
“ *Pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan*

hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”.

- b. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai :
“*Pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”.*

Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 67/ PUU -XI/2013 tersebut, menempatkan kedudukan pembayaran upah pekerja/buruh berada pada tingkatan pertama ketika jalannya proses kepailitan, Artinya ketika putusan pailit sudah dijatuhkan oleh Hakim Pengadilan Niaga, maka selanjutnya tugas dari kurator yang mempunyai kewenangan penuh atas harta pailitnya debitor langsung memposisikan upah pekerja/buruh menjadi urutan yang paling pertama dilunasi selanjutnya diikuti oleh kreditor separatis dan hak negara dan diikuti oleh para kreditor konkuren. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut akan mengubah praktik dalam kepailitan yang pada awalnya para kreditor separatis adalah pemegang

hak pertama yang harus dilunasi karena pada awalnya ada perjanjian dengan debitor pailit. Maka dari itu dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diatas hak dari pekerja/buruh dalam proses kepailitan tidaklah lagi terancam tidak dibayarkan, karena sudah mempunyai kepastian hukum yang penuh dari pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Akan tetapi Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut memberikan kedudukan yang berbeda terhadap upah dan hak-hak pekerja/buruh lainnya. Upah pekerja/buruh menjadi berada pada tingkatan pertama dalam pelunasan piutang kreditor sedangkan hak-hak pekerja/buruh lainnya dalam tagihan pembayarannya masih berada sebagai kreditor preferen yang dimana harus menunggu pelunasan kreditor separatis. Pekerja/buruh merupakan orang-orang yang menggantungkan kehidupannya dan keluarganya kepada perusahaan tempat dimana ia bekerja. Bila dibandingkan dengan pemegang hak tanggungan dan pemegang jaminan fidusia atau kreditor separatis, jelaslah kedudukan pekerja/buruh lebih lemah dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan pemegang jaminan kebendaan yang mempunyai dana yang lebih untuk hidup dibandingkan dengan pekerja/buruh, dan bila dibandingkan dengan piutang negara seperti pajak, tentunya kedudukan pekerja/buruh sangat lebih lemah lagi dan lebih penting untuk didahulukan, karena negara mempunyai pemasukan yang lebih banyak melalui pajak-pajak perusahaan yang lainnya bukan hanya dari pajak perusahaan yang pailit sedangkan pekerja/buruh hanya mempunyai pemasukan dari perusahaan tempat ia bekerja, disamping itu apabila dibandingkan dengan negara sangatlah tidak sesuai dengan tanggung jawab negara yang menjamin hidup yang layak bagi warga negaranya termasuk pekerja/buruh.

Ketika seorang pekerja/buruh memulai suatu perjanjian kerja, maka akan ada hak-hak yang wajib diterima oleh pekerja/buruh tersebut, diantaranya adalah upah atau sering disebut dengan gaji, selain itu pekerja/buruh juga akan mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja seperti yang termuat di dalam pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang awalnya dikenal dengan jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja) dan sekarang disebut dengan BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) yang menyelenggarakan jaminan kesehatan untuk tenaga kerja dan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu. Adanya jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut pekerja/buruh akan terlindungi kesejahteraannya bukan hanya mendapatkan perlindungan dari upah saja, Jaminan-jaminan berupa jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kesehatan juga berhak didapatkan oleh pekerja/buruh dari pengusaha. Namun kebanyakan pengusaha tidak mendaftarkan pekerja/buruh di dalam perusahaannya karena alasan-alasan tertentu. Sehingga hal ini menyebabkan jaminan kesejahteraan pekerja/buruh tidak lagi didapatkan.

Ketika perusahaan dinyatakan pailit, yang biasanya dilakukan terhadap pekerja/buruhnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Apabila pekerja/buruh di PHK maka berdasarkan pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh berhak mendapatkan upah pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, hal inilah yang menjadi hak-hak pekerja/buruh lainnya yang dibayarkan pada saat perusahaan pailit. Sampai saat ini banyak pekerja/buruh yang ketika mengalami PHK jarang

mendapatkan upah pesangon yang layak yang sesuai dengan alasan yang di PHK. Apabila pekerja/buruh tidak ada proteksi yang memadai, maka nasib pekerja/buruh akan semakin sulit yang akan menimbulkan kemiskinan yang baru yang berdampak terhadap kesejahteraan masyarakat Indonesia semakin menghilang dan tidak lagi sesuai dengan prinsip Negara Indonesia yang sejahtera. Dalam praktek kepailitan, seringkali hak pekerja/buruh untuk mendapatkan upah pesangon sebagai akibat dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja diabaikan oleh debitor pailit maupun kurator. Hal ini bisa terjadi karena beberapa faktor, diantaranya :

- a. Jumlah nominal harta pailit tidak mencukupi untuk pembayaran upahupah pesangon.
- b. Kedudukan pemberian hak berupa upahupah pesangon sebagai kreditor preferen. Sehingga kedudukan tersebut berada di bawah kreditor separatis.

Hampir semua pekerja/buruh yang di PHK tidak lagi dapat bekerja di tempat lain karena lapangan pekerjaan yang semakin lama semakin sempit dan terbatas dan juga masalah umur. Oleh karena itu, hak-hak pekerja untuk mendapatkan upah upah pesangon setelah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan modal utama para pekerja/buruh untuk melanjutkan hidupnya dan keluarganya.

Didasarkan pada hal tersebut diatas, maka apabila terjadi PHK yang disebabkan oleh pernyataan pailit terhadap perusahaan/pengusaha, porsi upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh seperti upah upah pesangon sama pentingnya, sehingga kedua hak tersebut sudah sangat harus untuk dilindungi dalam kedudukan yang sama.

4. Kesimpulan

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam pemberian upah oleh perusahaan yang terkena putusan pailit yakni sebagai berikut:

Pada saat perusahaan dalam keadaan pailit, pekerja/buruh mempunyai hak-hak yang harus diberikan kepadanya sebagai salah satu kreditor. Hak-hak tersebut sudah ditegaskan di dalam pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Posisi kedudukan pekerja/buruh dalam hal ini sebagai pemegang kreditor preferen yang mempunyai hak istimewa yang diberikan oleh Undang-Undang dalam pemenuhan haknya. Pada saat ini hak-hak pekerja/buruh dalam hal upah sudah ditetapkan bahwa posisi upah dari pekerja/buruh mendapatkan posisi pertama bila dibandingkan dengan hak negara yang juga mendapatkan posisi hak istimewa dan para kreditor pemegang hak jaminan, sehingga sekarang pada praktiknya ketika perusahaan pailit maka ketika pembayaran untuk para kreditornya diberikan pekerja/buruh mendapatkan pelunasan pertama dari kreditor-kreditor lainnya, namun hak-hak lainnya dari pekerja/buruh masih berada pada posisi kreditor preferen yang mana pembayarannya masih harus menunggu pelunasan kreditor separatis, bila dilihat di dalam pasal 95 ayat (4) tidaklah ada pemisahan antara pembayaran upah buruh dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh. Sejak adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 antara upah dan hak-hak lainnya dari buruh dipisahkan pembayarannya, sehingga dapat disimpulkan pekerja/buruh sudah dilindungi dalam hal pembayaran upahnya, akan tetapi hak-hak lainnya dari pekerja/buruh dapat dikatakan masih terancam tidak terlunasi oleh debitor pailit karena posisi pembayaran hak-hak lainnya pekerja/buruh masih pada urutan setelah para kreditor pemegang jaminan kebendaan.

5. Referensi

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Atmadjaja Djoko Imbawani, 2011, *Hukum Dagang Indonesia*, Setara Press, Malang.
- Bahro Rachmad, 2005, *Teori Hukum*, Cetakan Kedua, Lephauer Unkhair dan Intan Cendikia, Jakarta.
- Budiono Abdul Rachmad, 2009, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Pertama, PT Indeks Permata Putri, Jakarta Barat.

Departemen Pendidikan Nasional, 2012, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Janisriwati Sylvia, 2011, *Kepailitan Bank Aspek Hukum Kewenangan Bank Indonesia Dalam Suatu Kepailitan Bank*, Cetakan Pertama, Logoz Publishing, Bandung.

Muladi, 2010, *Hukum Perusahaan*, Ghalia Indonesia, Bogor.

Prayoga Andhika, 2014, *Solusi Hukum Ketika Bisnis Terancam Pailit*, Cetakan Pertama, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

Rusli Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor.

Saliman Abdul R., 2008, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan; Teori dan contoh kasus*, Kencana Renada Group, Jakarta.

Subhan M Hadi, 2008, *Hukum Kepailitan: Prinsip Norma & Praktik di Pengadilan*, Edisi Pertama Cetakan Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sutedi Adrian, 2009, *Hukum Kepailitan*, Ghalia Indonesia, Bogor.

Triyanto Djoko, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.

Usman Rachmadi, 2008, *Hukum Jaminan Keperdataan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Tesis/Disertasi:

Kurniawan, 2007, *Pemberesan Harta Pailit Pada Perusahaan Perorangan (Studi Kasus Pada Pt. Sierad Produce Tbk)*, Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.

Peraturan PerUndang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.

Website:

<http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publika-si/artikel/167-artikel-pajak/20492-upah-buruh-vs-utang-pajak,mana-yang-didahulukan-pembayarannya>, Diakses 18 April 2016.

http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/putusan_pailit.aspx, Diakses 02 Maret 2016.

www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/hak-istimewa.aspx, Diakses tgl 21 April 2016.

<http://www.kompasiana.com/russelbutar/perlindungan-hak-normatif-pekerja-buruh-pada-perusahaan-pailit>, diakses 01 Maret 2016.

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54d87b9cbe1da/mk-pastikan-hak-pekerja-dalam-kepailitan-broleh-juanda-pangaribuan>, Diakses tgl 24 April 2016.

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt537c7d548ae2b/kemenakertrans-bentuk-tim-selesaikan-kasus-phk-sampoerna> Diakses tgl 30 September 2015.

<http://digilib.ump.ac.id/files/disk1/12/jhptump-a-triharyant-581-2-babii.pdf>, Diakses tgl 03 maret 2016.

http://www.pn8.co.id/spbunpn8/index.php?option=com_content&view=article&id=53:pekerja_atau-buruh-&catid=1:latest-news&Itemid=50, Diakes tgl 13 Oktober 2015.

<http://kbbi.web.id/buruh>, Diakses tgl 13 oktober 2015.

ashur.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/.../Hak+Pekerja++Bab+VI. Diakses tgl 22 Maret 2016.

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian-upah-menurut-ahli.html>, Diakses tgl 9 Mei.

