

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha tidak ada satupun perusahaan yang mau pailit. Prinsip perusahaan pada umumnya adalah *going concern* artinya terus beroperasi tanpa batas waktu. Dalam surat izin suatu perusahaan, atau yang lazim disebut SIUP yang dikeluarkan oleh pemerintah, tidak ada disebutkan bahwa perusahaan ini akan ditutup dan dipailitkan pada suatu waktu tertentu, dan tidak mungkin seseorang membuat perusahaan untuk jangka waktu tertentu lalu akan menutupnya, padahal perusahaan tersebut masih menguntungkan.¹

Pada setiap perusahaan menganut prinsip *going concern* adalah suatu keniscayaan, selain prinsip tersebut perusahaan juga menganut prinsip untuk mencari keuntungan. Perusahaan dalam melakukan kegiatannya bertujuan untuk mencari keuntungan. Segala daya upaya akan dilakukan oleh pemilik atau pengelola perusahaan untuk mencari keuntungan.² Kedua asas ini yakni *going concern* dan mencari keuntungan dapat dilihat dalam pasal 1 huruf (b) Undang-Undang No.03 Tahun 1982 – Tentang Wajib Daftar Perusahaan, “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang **bersifat tetap dan terus menerus** dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, **untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.**” Dalam ketentuan pasal tersebut, tegas dikatakan bahwa setiap

¹ . Jono, *Hukum Kepailitan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 52.

² . M.Fuad, *Pengantar Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2000, hlm. 5.

perusahaan akan beroperasi tanpa mengenal batas waktu dan selalu berorientasi untuk mencari keuntungan sebanyak-banyaknya.

Menurut M. Fuad perusahaan didefinisikan sebagai berikut : “Perusahaan adalah suatu unit kegiatan yang *melakukan aktivitas* pengolahan faktor-faktor produksi, untuk menyediakan barang-barang dan jasa bagi masyarakat, mendistribusikannya, serta melakukan upaya-upaya lain dengan tujuan *memperoleh keuntungan* dan memuaskan kebutuhan masyarakat.”³ Menurut K. Bertens lebih spesifik lagi adalah : “Keuntungan termasuk definisi bisnis. Menyediakan suatu produk atau jasa secara percuma tidak merupakan bisnis, walaupun ada penawaran produk atau jasa secara percuma itu adalah merupakan bagian dari mencari untung, artinya itu dipergunakan untuk promosi dengan harapan akan mendapatkan permintaan untuk produk atau jasa yang ditawarkan berikutnya. Jadi tujuan utama bisnis tetap adalah untuk semata-mata mencari keuntungan”.⁴

Pada umumnya hampir seluruh kegiatan perusahaan ditujukan untuk memperoleh laba, perusahaan akan melakukan kegiatan produksinya hingga mencapai tingkat keuntungan maksimum. Meskipun demikian memperoleh laba bukan merupakan satu-satunya tujuan perusahaan. Masih terdapat berbagai tujuan lain seperti memberi kesempatan kerja untuk mengurangi pengangguran, upaya pengabdian pada masyarakat dan lain sebagainya.⁵

Perusahaan juga mempunyai visi dan misi, yaitu memberi manfaat kepada para pemangku kepentingan pada khususnya dan kepada masyarakat pada

³ . Ibid, hlm. 7

⁴ . K.Bertens, *Pengantar Etika Bisnis*, Penerbit Kanisius, Jakarta, 2000, hlm. 147.

⁵ . M.Fuad, *Op. Cit*, hlm. 22.

umumnya. Pengertian memberi manfaat di sini dapat diartikan memberikan keuntungan dan kesejahteraan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan juga mempunyai cita-cita ideal yang hendak dicapai, yakni eksistensinya dapat diakui oleh pihak lain. Cita-cita tersebut akan diperjuangkan agar jati diri dan citra nilainya jelas di mata para pihak yang berkepentingan.⁶

Tujuan pencapaian tersebut di atas berkenaan dengan upaya perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya. Dalam hal ini perusahaan berupaya menciptakan laba, menciptakan pelanggan dan menjalankan upaya-upaya pengembangan dengan cara menyediakan produk dan jasa yang bermutu dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk keperluan tersebut dibutuhkan upaya inovatif yang berkesinambungan sehingga perusahaan mampu mencapai daya saing tinggi dalam jangka panjang.⁷

Untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi perusahaan serta mencapai cita-cita idealnya itu, maka perusahaan membutuhkan pihak-pihak lain, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Tidak mungkin suatu perusahaan dapat beroperasi sendiri tanpa hubungan dengan pihak lain. Banyak pihak yang saling ketergantungan antara satu dengan lainnya dalam kegiatan suatu perusahaan. Dalam istilah ekonomi perusahaan para pihak itu disebut *stakeholders* atau para pemangku kepentingan. Stakeholders atau para pemangku kepentingan itu memiliki ketergantungan terhadap perusahaan, demikian juga sebaliknya perusahaan memiliki ketergantungan terhadap para pemangku kepentingan.

⁶ . Ibid, hlm. 7.

⁷ . Ibid, hlm. 22.

Pengertian stakeholders atau para pemangku kepentingan menurut Wheelen & Hunger, adalah : “Kelompok-kelompok yang memiliki kepentingan aktifitas organisasi-organisasi, karena memiliki kepentingan maka kelompok-kelompok tersebut mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan perusahaan”, sedangkan menurut Freeman, adalah : “Pihak-pihak yang berkepentingan secara langsung dengan organisasi-organisasi, di antaranya pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemasok, para pemberi pinjaman dan masyarakat.”⁸

Mengenai jenis-jenis stakeholders atau para pemangku kepentingan itu dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu stakeholders internal dan stakeholders eksternal. Stakeholders internal terdiri dari, pemegang saham atau pemilik perusahaan, manajemen atau pengelola perusahaan, dan karyawan atau pekerja. Sedangkan stakeholders eksternal terdiri dari, konsumen atau pelanggan, penyalur, pemasok, bank atau lembaga keuangan lain, pemerintah atau regulator, media atau pers dan masyarakat sekitar perusahaan.⁹ Semua para pemangku kepentingan tersebut, tidak satu pun yang menginginkan perusahaan bersangkutan bangkrut atau pailit. Pasti mereka menginginkan agar perusahaan itu tetap eksis dan terus menghasilkan untung.

Semua yang disebutkan di atas pasti dirugikan apabila suatu perusahaan pailit. Pemegang saham atau pemilik perusahaan akan rugi karena dana yang sudah diinvestasinya tidak bisa berkembang lagi. Manajemen, pegawai dan pekerja

⁸ . Ispawati Asri, *Stakeholder Relations*, Pusat Pengembangan Bahan Ajar Universitas Mercubuana, Jakarta, 2008, hlm. 8.

⁹ . Thomas Clarke, *The Stakeholder Corporation : A Business Philosophy for the Information Age*, Long Range Planning, Vol.31, No.2, 1998.

tidak akan mendapatkan penghasilan lagi yaitu berupa gaji atau upah yang biasanya setiap bulan mereka terima. Konsumen atau pelanggan tidak akan mendapatkan barang atau jasa lagi seperti yang diharapkan. Penyalur atau pemasok tidak dapat menyalurkan dan memasok barangnya lagi kepada perusahaan bersangkutan yang berakibat usaha dari pemasok atau penyalur akan terganggu. Kredit bank dan lembaga keuangan lainnya akan macet. Pemerintah dan regulator lainnya tidak akan mendapatkan pajak atau retribusi lagi. Serta masyarakat di sekitar perusahaan tersebut akan mengalami gangguan juga karena tidak ada lagi sumber penghasilan mereka, bisa jadi pranata ekonomi dan sosial di daerah itu akan terganggu.

Dipailitkannya suatu perusahaan, maka berakibat hak keperdatataan pengelola perusahaan untuk mengurus dan menguasai kekayaannya akan hilang. Kekuasaan direksi atau pengurus suatu perseroan terbatas dan badan-badan hukum lainnya untuk mengelola perusahaan atau badan hukum tersebut terpasung, sekalipun mereka menjabatnya. Hak pengelolaan harta pailit itu berada dibawah pengampuan kurator, sehingga pihak-pihak lain seperti para pemangku kepentingan tidak dapat menguasai harta pailit dengan leluasa.¹⁰

Dipailitkannya suatu perusahaan, maka para pihak atau para pemangku kepentingan terhadap perusahaan itu akan menuntut haknya masing-masing atas harta pailit perusahaan tersebut, dan tidak semua para pemangku kepentingan yang disebutkan di atas akan dapat menuntut haknya atas harta pailit perusahaan. Hanya para pihak yang mempunyai hak tagih yang dapat menuntut haknya, sedangkan

¹⁰ . Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan Memahami Undang-Undang No.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2009, hlm. 190.

yang tidak punya hak tagih tidak dapat menuntut suatu hak apapun terhadap harta pailit. Pihak yang mempunyai hak tagih misalnya, pemerintah atau regulator lainnya, yaitu berupa pajak dan retribusi, pegawai dan pekerja atas upah dan hak lainnya, pemasok atas barang atau jasa yang dipasok, bank dan lembaga keuangan lain atas pinjaman atau kredit lainnya.

Lazimnya, hak tagih itu timbul dari aktifitas / kegiatan atau transaksi yang dilakukan perusahaan dalam keadaan normal. Para pihak yang mempunyai hak tagih seperti yang disebutkan di atas tidak tahu bahwa perusahaan tersebut akan bermasalah hingga pailit. Kalau mereka tahu pasti tidak akan melakukan transaksi. Akibat dari adanya transaksi tersebut maka akan timbul hak dan kewajiban. Bank dan lembaga keuangan lainnya berhak menagih pinjaman yang diberikan kepada perusahaan, sedangkan perusahaan berkewajiban untuk mengembalikan pinjaman beserta dengan bunganya. Demikian juga dengan para pemasok barang maupun jasa mempunyai hak menagih pembayaran atas barang atau jasa yang dipasok, sedangkan perusahaan berkewajiban untuk membayar. Aktifitas seperti ini yang rutin terjadi setiap saat dalam dunia bisnis, ada transaksi antara satu pihak dengan pihak lain, yang mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban.¹¹

Pihak yang mempunyai hak menagih itu disebut kreditor, dan pihak yang mempunyai kewajiban untuk membayar itu disebut debitor.¹² Dalam hal ini bank atau lembaga keuangan lainnya dan pemasok barang maupun jasa disebut kreditor, dan perusahaan disebut debitor, dimana kedudukan mereka sejajar atau sama. Dalam Undang-Undang No.37 Tahun 2004 – Tentang Kepailitan, definisi kreditor

¹¹ . Rianus Pantow, *Hak Tagih atas Piutang Dagang*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006, hlm.210.

¹² . Ibid, hlm. 215.

dan debitor jelas dinyatakan. Pasal 1 ayat (2), “Kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-Undang yang dapat ditagih di muka pengadilan, dan pasal 1 ayat (3), “Debitor adalah orang yang mempunyai utang karena perjanjian atau Undang-undang yang pelunasannya dapat ditagih di muka pengadilan.

Dalam transaksi bisnis normal hubungan hukum antara bank atau lembaga keuangan lainnya dengan perusahaan jelas sebagai kreditor dan debitor. Demikian juga antara pemasok dengan perusahaan jelas sebagai kreditor dan debitor juga. Berbeda halnya dengan hubungan hukum antara perusahaan dengan karyawannya, dalam dunia ketenagakerjaan disebut hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan suatu ikatan pekerjaan antara seseorang (pekerja atau buruh) yang melakukan pekerjaan tertentu, dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan atau memberi perintah untuk suatu pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik dan benar. Dalam hal ini, pekerja mendapat imbalan berupa upah atas kerja dan prestasi yang diberikan.¹³ Dengan demikian hubungan kerja setidaknya mengandung 3 unsur, yaitu pekerjaan, perintah dan upah. Ketiga unsur tersebut harus terpenuhi semua dan tidak boleh berkurang satu pun agar dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Dari hubungan kerja ini, maka akan timbul hak dan kewajiban, pekerja berhak mendapat imbalan berupa upah dan perusahaan berkewajiban memberikan imbalan atas pekerjaan itu, yakni berupa upah.¹⁴

Dari uraian di atas, jelas kelihatan ada perbedaan pemberlakuan pemenuhan kewajiban oleh perusahaan antara sebagai kreditor dan sebagai

¹³ . Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja – Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, hlm. 12.

¹⁴ . Ibid, hlm 13.

pekerja. Pemenuhan kewajiban terhadap kreditor disebut membayar kewajiban, sedangkan pemenuhan kewajiban terhadap pekerja disebut memberi imbalan. Namanya memberi “seolah-olah” tidak wajib, seringkali kewajiban terhadap kreditor didahulukan daripada memberi imbalan pekerja. Keadaan ini terus berlanjut dan berpengaruh dalam proses kepailitan suatu perusahaan pailit.

Kepailitan mengakibatkan seluruh kekayaan debitur serta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan berada dalam sitaan umum sejak saat putusan pernyataan pailit diucapkan.¹⁵ Dengan demikian, sejak putusan pernyataan pailit diucapkan, maka harta kekayaan debitur pailit berada dibawah pengampuan (dibawah penguasaan dan pengurusan pihak lain), yakni kurator.¹⁶ Kurator dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya akan memanggil dan mengumpulkan para kreditor untuk mengadakan mendataan jumlah dan besarnya kewajiban debitur pailit.¹⁷

Bila perusahaan pailit maka pengusaha dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk mem-PHK (pemutusan hubungan kerja) pekerja dengan syarat setiap pekerja yang di-PHK diberikan pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.¹⁸ Dalam UU No. 13 Tahun 2003 – Tentang Ketenagakerjaan, telah ada ketentuan yang menyangkut pekerja apabila perusahaan pailit, yakni pasal 95 ayat (4) : “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan

¹⁵ . Jono, *Op. Cit*, hlm. 107.

¹⁶ . Sastrawidjaja, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Alumni, Bandung, 2006, hlm. 170.

¹⁷ . Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Pedoman Menangani Perkara Kepailitan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 130.

¹⁸ . Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006, hlm. 50.

pembayarannya.” Dalam penjelasannya dikatakan : “Yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya”. Pada saat perusahaan dinyatakan pailit, sudah barang tentu ada hak pekerja yang belum dibayar, seperti upah dan hak-hak lainnya yang belum sempat dibayar, ditambah lagi dengan pesangon akibat pekerja telah di PHK.

Dalam proses kepailitan seringkali hak pekerja itu dibuat dalam urutan ke sekian bahkan diabaikan. Banyak sekali kasus-kasus ketenagakerjaan yang terjadi akibat dari pailitnya suatu perusahaan. Selama ini pekerja hanya masuk dalam penghitungan terakhir dalam proses kepailitan. Pekerja kerap kali tidak memperoleh haknya karena biasanya semua asset perusahaan habis terbagi untuk para kreditor lain. Contohnya dalam perkara kepailitan di Pengadilan Niaga Jakarta Pusat antara PT. COATS REJO INDONESIA (sebagai pemohon pailit) terhadap PT. SINAR APPAREL INTERNATIONAL (sebagai termohon pailit). Majelis hakim pada Pengadilan Niaga Jakarta Pusat melalui putusannya No.31/PAILIT/2008/PN.NIAGAJKT.PST mengabulkan permohonan pemohon untuk seluruhnya, serta menyatakan termohon PT. SINAR APPAREL INTERNATIONAL pailit dengan segala akibat hukumnya. Kemudian putusan ini dikuatkan oleh Mahkamah Agung pada tingkat kasasi melalui putusan No.625/K/Pdt.Sus/2008, dimana majelis hakim pada Mahkamah Agung menolak kasasi yang diajukan oleh pemohon kasasi (termohon pailit) PT. SINAR APPAREL INTERNATIONAL.

Dalam pemberesan harta pailit, ternyata hak pekerja tidak didahulukan pembayarannya seperti yang telah diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam kasus ini telah terjadi dikrepensi hukum,

yaitu dalam undang-undang dinyatakan bahwa apabila terjadi kepailitan maka hak pekerja didahulukan pembayarannya, namun dalam prakteknya pekerja ditempatkan pada urutan terakhir dari penerima harta pailit. Kenyataan normatif (das Sollen) menyatakan hak pekerja didahulukan pembayarannya, tapi kenyataan konkrit (das Sein) melakukan hak pekerja dibayar belakangan.

Tentu hal ini akan menjadi masalah, karena ketentuan tentang hak pekerja dalam proses kepailitan yang diatur dalam UU Kepailitan tidak sinkron dengan ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga, dengan adanya uraian dan masalah tersebut di atas, maka akan timbul permasalahan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk menelitinya lebih lanjut. Untuk itu penulis menyelaraskan permasalahan tersebut dengan judul skripsi :

“KEISTIMEWAAN HAK PEKERJA ATAS HARTA PAILIT MENURUT PASAL 95 AYAT (4) UNDANG – UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (ANALISIS PUTUSAN NO. 31 / PAILIT / 2008 / PN.NIAGA JKT.PST)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah hak pekerja berupa upah, pesangon, dan hak-hak lainnya, dapat dipersamakan dengan hak kreditor lain?
2. Mengapa hak-hak pekerja yang diistimewakan menurut pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam prakteknya tidak didahulukan pembayarannya diantara hak-hak kreditor lainnya?

Kedua rumusan masalah di atas akan dibahas lebih lanjut dalam penulisan penelitian selanjutnya.

C. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah hak pekerja berupa upah, pesangon dan hak-hak lainnya dapat dipersamakan dengan hak kreditor lain.
2. Untuk mengetahui mengapa hak-hak pekerja yang diistimewakan menurut pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam prakteknya tidak didahulukan pembayarannya diantara hak-hak kreditor lainnya.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu hukum ketenagakerjaan dikaitkan dengan hukum kepailitan yang merupakan bagian dari hukum ekonomi (hukum bisnis), agar dilaksanakan sesuai dengan undang-undang yang berlaku, serta untuk lembaga legislatif agar merevisi undang-undang yang tidak sesuai dengan hak-hak pekerja.

2. Secara Praktis

Untuk memberikan masukan kepada berbagai kalangan, seperti pekerja, serikat pekerja, pengusaha, aparat penegak hukum, peradilan, mahasiswa-mahasiswa fakultas hukum, dan khalayak umum lainnya, tentang kedudukan dan keistimewaan hak pekerja atas harta pailit.

E. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

a. Pengertian Perusahaan

Pengertian atau definisi Perusahaan ialah suatu tempat untuk melakukan kegiatan proses produksi barang atau jasa. Hal ini disebabkan karena kebutuhan manusia tidak bisa digunakan secara langsung dan harus melewati sebuah proses di suatu tempat, sehingga inti dari perusahaan ialah tempat melakukan proses sampai bisa langsung digunakan oleh manusia.¹⁹

¹⁹ . M. Fuat, *Op. Cit*, hlm.7.

Untuk menghasilkan barang siap konsumsi, perusahaan memerlukan bahan – bahan dan faktor pendukung lainnya, seperti bahan baku, bahan pembantu, peralatan dan tenaga kerja. Untuk memperoleh bahan baku dan bahan pembantu serta tenaga kerja dikeluarkan sejumlah biaya yang disebut biaya produksi.

Hasil dari kegiatan produksi adalah barang atau jasa, barang atau jasa inilah yang akan dijual untuk memperoleh kembali biaya yang dikeluarkan. Jika hasil penjualan barang atau jasa lebih besar dari biaya yang dikeluarkan maka perusahaan tersebut memperoleh keuntungan dan sebaliknya jika hasil jumlah hasil penjualan barang atau jasa lebih kecil dari jumlah biaya yang dikeluarkan maka perusahaan tersebut akan mengalami kerugian. Dengan demikian dalam menghasilkan barang perusahaan menggabungkan beberapa faktor produksi untuk mencapai tujuan yaitu keuntungan.²⁰

Perusahaan merupakan kesatuan teknis yang bertujuan menghasilkan barang atau jasa. Perusahaan juga disebut tempat berlangsungnya proses produksi yang menggabungkan faktor – faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Perusahaan merupakan alat dari badan usaha untuk mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan. Orang atau lembaga yang melakukan usaha pada perusahaan disebut pengusaha, para pengusaha berusaha dibidang usaha yang beragam.²¹

²⁰ . *Ibid*, hlm.10.

²¹ . *Ibid*, hlm.22.

b. Pengertian Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja

Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Arti tenaga kerja dalam pengertian ini sangat luas, yaitu semua orang yang terlibat dalam proses produksi untuk menghasilkan barang maupun jasa, mulai dari direktur sampai kepada pegawai terendah semacam buruh atau operator pabrik, kecuali pemilik atau pemegang saham perusahaan. Sedangkan menurut Pasal 1 angka (2) UU No.13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Hubungan kerja merupakan suatu ikatan pekerjaan antara seseorang yang melakukan pekerjaan tertentu, dengan seseorang yang menyediakan pekerjaan atau memberi perintah untuk suatu pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik dan benar.²² Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing.²³ Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan.

Dalam perjanjian kerja tersebut harus secara jelas mengatur jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan, dan sebagainya. Juga diatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta hak dan

²² . Soedarjadi, *Op. Cit*, hlm.12.

²³ . Libertus Jehani, *Op. Cit*, hlm.2.

kewajiban pengusaha bila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.²⁴ Sedangkan menurut Pasal 1 angka (15), hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

c. Pengertian PHK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang menimbulkan berakhirnya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Artinya pekerja sudah tidak mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan dan pengusaha tidak lagi dapat memberikan perintah untuk dilaksanakan atas pekerjaan yang biasa diberikan.²⁵ Menurut Pasal 1 angka (25) UU No.13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

d. Macam-macam PHK

Dalam hukum ketenagakerjaan, PHK dikelompokkan dalam 4 (empat) golongan, yaitu :

- 1). PHK oleh pengusaha, yaitu PHK oleh pihak pengusaha terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu.

²⁴ . *Ibid*, hlm.3.

²⁵ . Soedarjadi, *Op. Cit*, hlm.83.

- 2). PHK oleh pekerja, yaitu PHK oleh pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
- 3). PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
- 4). PHK oleh pengadilan, yaitu PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, peralihan aset atau karena pailit.²⁶

e. Hak-hak Pekerja yang di PHK

Pada prinsipnya, apabila terjadi PHK maka pengusaha diwajibkan membayar beberapa kompensasi kepada pekerjanya.²⁷ Ada 4 (empat) komponen kompensasi yang dapat diterima oleh pekerja bila terjadi PHK, yaitu :

1). Uang pesangon.

Perhitungan besar-kecilnya uang pesangon yang diterima oleh setiap pekerja ditentukan oleh masa kerja dari pekerja bersangkutan. Uang pesangon paling kecil adalah sebesar 1 (satu) bulan upah untuk pekerja yang masa kerjanya kurang dari setahun, sedangkan uang pesangon paling besar adalah 9 (sembilan) bulan upah untuk pekerja yang masa kerjanya delapan tahun atau lebih.

2). Uang penghargaan masa kerja

²⁶ . Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hl.66.

²⁷ . *Ibid*, hlm.71.

Pekerja yang berhak untuk mendapat uang penghargaan masa kerja adalah pekerja yang telah bekerja 3 (tiga) tahun atau lebih. Uang penghargaan masa kerja paling kecil adalah sebesar 2 (dua) bulan upah untuk pekerja yang masa kerjanya 3 (tiga) tahun tapi kurang dari 6 (enam) tahun, sedangkan uang penghargaan masa kerja paling besar adalah 10 (sepuluh) bulan upah untuk pekerja yang masa kerjanya 24 (duapuluh empat) tahun atau lebih.²⁸

3). Uang penggantian hak

Uang penggantian hak yang diperoleh pekerja bila terjadi PHK, meliputi : cuti tahunan yang belum diambil; biaya atau ongkos pulang pekerja; penggantian perumahan serta pengobatan 15% dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja; dan hak-hak lain yang diatur dalam perjanjian kerja.²⁹

4). Uang pisah

Uang pisah diberikan kepada pekerja bila hal tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja. Pekerja yang berhak mendapat uang pisah, yaitu : pekerja yang mengundukan diri; pekerja yang melakukan kesalahan berat; dan pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari secara berturut-turut.³⁰

²⁸ . Libertus Jehani, *Op. Cit*, hlm.58.

²⁹ . *Ibid*, hlm.59.

³⁰ . *Ibid*, hlm. 60.

2. Kerangka Konsepsional

a. Arti kata istimewa

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata istimewa adalah khas (untuk tujuan tertentu); khusus; lain daripada yang lain; luar biasa; terutama; dan lebih-lebih. Sedangkan keistimewaan, adalah sifat istimewa.³¹

b. Arti kata hak

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata hak adalah milik; kepunyaan; kewenangan; kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dan lain sebagainya); kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu; dan derajat dan martabat. Sedangkan menurut Kamus Hukum karangan Prof. R. Subekti SH, terbitan Pradnya Paramita, arti kata hak adalah kebebasan untuk berbuat sesuatu. Hak perdata untuk berbuat sesuatu, selalu mengandung di dalamnya suatu hak untuk tidak melakukan perbuatan itu; jika tak demikian halnya, hak itu ingkar akan dirinya. Dalam pada itu hak publik untuk melakukan tindakan sesuatu berarti kewajiban untuk melakukan tindakan itu.³²

c. Arti kata buruh (pekerja)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata buruh (pekerja) adalah orang yang bekerja dengan mendapat upah.³³ Sedangkan menurut pasal 1 angka (3) UU No.13 Tahun 2003 – tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

³¹ . Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa, PT Gramedia Pustaka Utama, 2008, hlm.566.

³² . Kamus Hukum, Subekti, Pradnya Paramita, Jakarta, 2008, hlm. 46.

³³ . Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Op. Cit*, hlm. 241.

d. Arti kata harta

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata harta adalah barang-barang (uang dan sebagainya) yang menjadi kekayaan; barang-barang milik seseorang.³⁴ Sedangkan menurut Kamus Hukum karangan Prof. R. Subekti SH, terbitan Pradnya Paramita, arti kata harta adalah kekayaan seseorang atau badan hukum lainnya yakni berupa barang, benda, uang, dan lain-lainnya yang dimiliki seseorang atau badan hukum lainnya.³⁵

e. Arti kata pailit

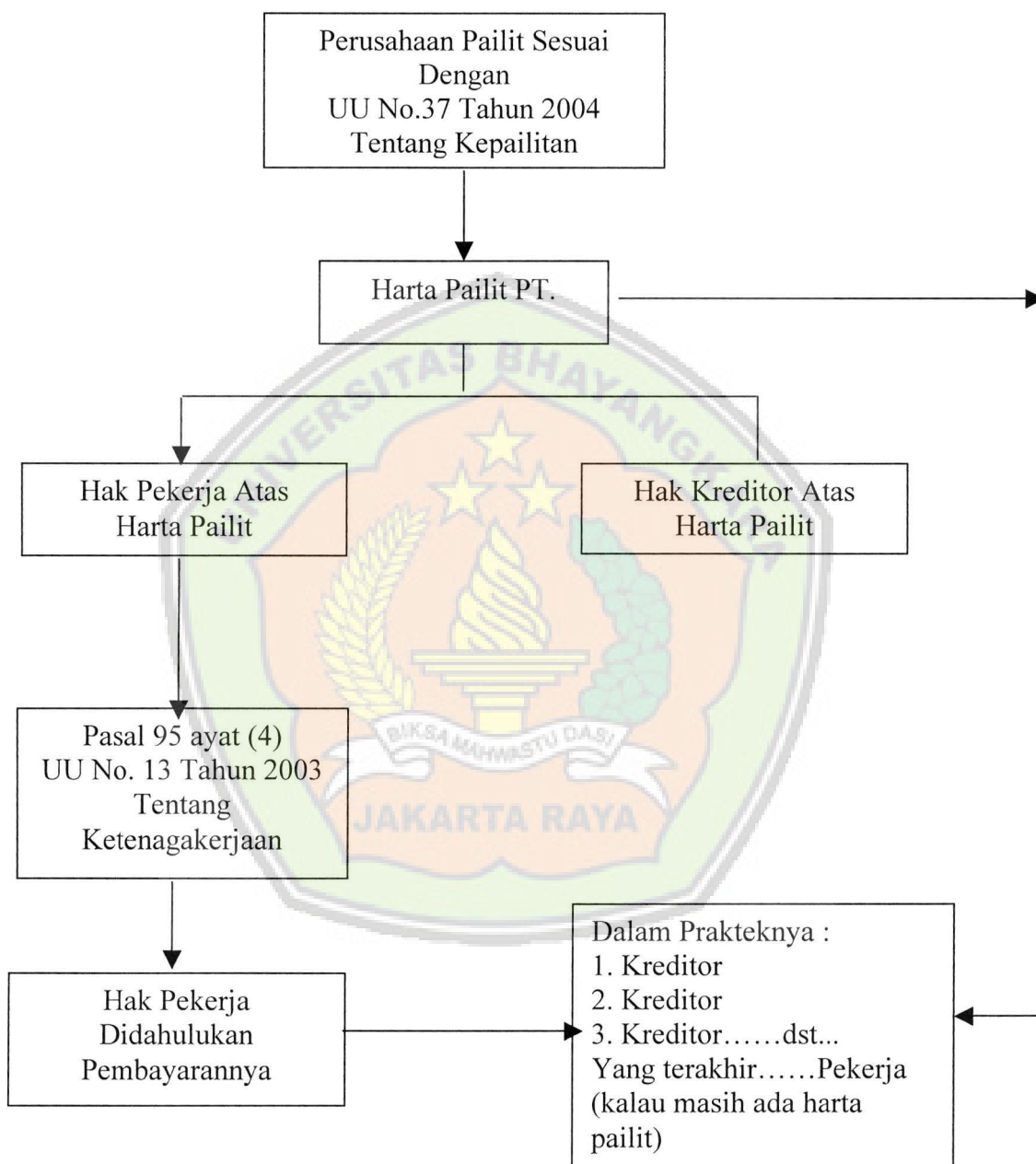
Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata pailit adalah jatuh, bangkrut, atau jatuh miskin. Dengan demikian arti term harta pailit adalah kekayaan seseorang atau badan hukum lainnya yang telah dinyatakan bangkrut.³⁶ Sedangkan menurut UU No. 37 Tahun 2004, arti kata kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

³⁴ . Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Op. Cit*, hlm. 512.

³⁵ . Kamus Hukum, *Op. Cit*, hlm. 48.

³⁶ . Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Op. Cit*, hlm.1032.

3. Kerangka Pemikiran



F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian hukum dilakukan dengan metode penelitian yuridis normatif. Ronny Hanitijo mengemukakan “Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder.”³⁷ Data sekunder adalah data yang sudah didokumentasikan sehingga data yang sudah siap pakai.³⁸ Contoh data sekunder antara lain peraturan perundang-undangan dan buku-buku ilmiah. Oleh karena itu, penelitian yuridis normatif tidak memerlukan lokasi penelitian. Sebab, bahan-bahan hukum sudah didokumentasikan dalam perpustakaan, pengadilan, kantor-kantor pemerintah, kantor-kantor lembaga negara atau tempat-tempat lain yang berfungsi untuk menyimpan data kepustakaan. Data sekunder tersebut penulis dapatkan dari Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan dari buku-buku yang penulis miliki sendiri.

2. Metode Pendekatan

Sebagai penelitian hukum dengan metode penelitian yuridis normatif, pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan sejarah (*historical approach*).³⁹ Penelitian hukum dengan pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan cara memahami, mengungkap dan menafsirkan makna norma-norma hukum

³⁷. Hotma P. Sibuea & Herybertus Sukartono, *Metode Penelitian Hukum*, Krakatauw Book, Jakarta, 2009, hlm 79.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ . Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm.96.

yang menjadi bahan hukum penelitian. Norma-norma hukum itu dipahami, diungkap dan ditafsirkan maknanya dengan penafsiran yang ada dalam ilmu hukum.

Penelitian hukum dengan pendekatan sejarah (*historical approach*) pada dasarnya merupakan suatu penelitian asal-usul dan taraf-taraf perkembangan suatu sistem hukum atau undang-undang yang berlaku dalam suatu masyarakat tertentu.⁴⁰ Soerjono Soekanto mengemukakan “Penelitian sejarah hukum berusaha untuk mengadakan identifikasi penelitian terhadap tahap-tahap perkembangan sistem (tata) hukum atau dalam arti sempit penelitian terhadap tahap-tahap perkembangan suatu perundang-undangan.”⁴¹ Pendekatan sejarah perlu dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh pemahaman yang baik dan tepat mengenai suatu sistem hukum (tata hukum) atau suatu undang-undang yang mengatur suatu bidang tertentu dengan cara meneliti sejarah pembentukan oleh pembentuk peraturan perundang-undangan tersebut.

3. Bahan Hukum

Penelitian hukum bertujuan untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum dengan maksud untuk menjawab masalah hukum yang sudah diidentifikasi sebelumnya. Bahan-bahan hukum adalah bahan-bahan yang mempunyai kekuatan mengikat dari sudut pandang hukum.⁴² Bahan-bahan hukum dapat

⁴⁰ . Hotma P. Sibuea & Herybertus Sukartono, *Op.Cit*, hlm. 125.

⁴¹ . *Ibid*.

⁴² . *Ibid*, hlm. 73.

dibagai atas 3 (tiga) macam jika ditinjau dari sudut kekuatan mengikatnya masing-masing, yaitu:

- a. Bahan hukum primer, seperti UUD 1945, Undang-undang atau Perpu, Peraturan Pemerintah, Putusan Mahkamah Konstitusi, dan lain-lain.
- b. Bahan hukum sekunder, misalnya buku dan jurnal ilmiah yang berisi pendapat para pakar hukum;
- c. Bahan hukum tersier, misalnya kamus bahasa, kamus hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.⁴³

Bahan-bahan hukum yang disebutkan di atas dibedakan atas dasar kekuatan mengikatnya masing-masing.⁴⁴ Bahan hukum primer seperti UUD 1945, undang-undang, peraturan pemerintah, dan lain-lain mempunyai kekuatan mengikat yang lebih kuat dari pada bahan hukum sekunder dan tersier. Sebab, bahan hukum primer adalah norma-norma hukum positif yang ditetapkan dan ditegakkan oleh negara yang memiliki kekuasaan untuk memaksakan berlakunya peraturan perundang-undangannya itu kepada setiap orang.

Bahan-bahan hukum sekunder mempunyai kekuatan yang lebih lemah dari pada bahan-bahan primer. Sebab, kekuatan mengikat bahan-bahan hukum sekunder tidak dipaksakan oleh negara seperti halnya bahan-bahan hukum primer. Kekuatan mengikat bahan-bahan hukum sekunder terletak pada sikap penerimaan dan keyakinan akan kebenaran dari pendapat atau teori yang

⁴³ . Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 33.

⁴⁴ .Hotma P. Sibuea & Herybertus Sukartono, *Op.Cit*, hlm. 74.

dikemukakan dalam buku-buku ilmiah dan jurnal-jurnal ilmiah tersebut.⁴⁵ Isi buku-buku ilmiah dan jurnal-jurnal ilmiah adalah pendapat para pakar hukum dibidangnya masing-masing. Oleh karena itu kekuatan mengikat pendapat atau teori yang tercantum dalam buku ilmiah atau jurnal ilmiah tersebut terletak pada sikap penerimaan atau penolakan orang banyak terhadap pendapat tersebut. Fungsi dari bahan-bahan hukum sekunder adalah memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer.

Bahan-bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang terlemah kekuatan mengikatnya diantara ketiga bahan hukum. Kekuatan mengikat bahan-bahan hukum tersier hanya didasarkan pada suatu kesepakatan (konvensi).⁴⁶ Dalam hal ini istilah-istilah (kata) yang terdapat didalam kamus bahasa tiap negara berbeda-beda. Bahasa Inggris menyebut hakim dengan kata “*judge*” dan bahasa Belanda dengan kata “*rechter*”. Bahan hukum tersier berfungsi untuk memberikan penjelasan atau keterangan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah suatu teknik (prosedur) pengumpulan atau penggalian data kepustakaan. Data kepustakaan adalah data yang sudah didokumentasikan sehingga penggalian data

⁴⁵ . *Ibid.*

⁴⁶ . *Ibid.*, hlm. 75.

kepastakaan tidak perlu dilakukan secara langsung kemasyarakat (lapangan).⁴⁷

Akan tetapi, dilakukan dimana data kepastakaan itu berada.

Data kepastakaan tidak selalu tersimpan diperpustakaan setapi bisa ada dimana saja sehingga pengalihan data kepastakaan secara praktis tidak harus dilakukan diperpustakaan. Data kepastakaan bisa terdapat di pengadilan, kantor-kantor lembaga negara atau tempat-tempat lain yang berfungsi untuk menyimpan data kepastakaan tersebut.

5. Teknik Pengolahan Bahan Hukum

Pengolahan bahan-bahan hukum dalam rangka penelitian yuridis normatif meliputi berbagai aktivitas intelektual (aktivitas akal budi), sebagai berikut :

1. Memaparkan hukum yang berlaku.
2. Menginterpretasi hukum yang berlaku
3. Menganalisis hukum yang berlaku dan
4. Mensistematisasi hukum yang berlaku⁴⁸

Hukum itu merupakan produk manusia atau bangsa sebagai bentuk ungkapan isi hati, pikiran, dan perasaan manusia. Oleh karena itu untuk memahami ilmu hukum salah satu cara yang paling penting adalah dengan melakukan interpretasi atau penafsiran hukum.

Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian ditafsirkan dengan cara-cara penafsiran yang ada dalam ilmu hukum. Penafsiran yang ada dalam ilmu hukum antara lain penafsiran gramatikal (penafsiran menurut tata

⁴⁷ . *Ibid*, hlm. 76.

⁴⁸ . *Ibid*, hlm. 32.

bahasa), penafsiran sistematis, dan penafsiran historis. Penafsiran pada hakikatnya adalah usaha atau aktivitas untuk menetapkan atau menentukan makna atau mengungkap makna yang terkandung dalam norma-norma hukum.⁴⁹ Logemann menyatakan “Dalam melakukan penafsiran hukum, seorang hakim wajib untuk mencari maksud dan kehendak pembuat undang-undang dan tidak dapat melakukan penafsiran terhadap undang-undang sedemikian rupa sehingga menyimpang dari yang dikehendaki oleh pembuat undang-undang itu.”⁵⁰ Dengan kata lain, seorang penafsir terikat kepada kehendak pembentuk undang-undang. Hal ini berarti bahwa dalam melakukan penafsiran, penafsir harus berusaha mengungkap kembali ke permukaan kehendak pembuat undang-undang yang tercantum dalam teks undang-undang. Penafsiran yang demikian dapat disebut sebagai penafsiran yang bersifat reproduktif.⁵¹

6. Analisis Bahan Hukum

Analisis hukum dalam pengertian Dogmatika Hukum adalah suatu aktivitas akal budi yang pada dasarnya bertujuan untuk mengurai norma-norma hukum agar kandungan norma yang terdapat dalam suatu kaidah hukum dapat diketahui.⁵² Dalam Dogmatika Hukum yang dianalisis adalah norma hukum dan bukan data empiris.

⁴⁹ . *Ibid*, hlm. 34.

⁵⁰ . *Ibid*, hlm. 35.

⁵¹ . *Ibid*, hlm. 36.

⁵² . *Ibid*, hlm. 37.

Alat bantu (sarana berpikir ilmiah) yang dapat dipergunakan untuk menganalisis norma-norma hukum adalah logika dan bahasa.⁵³ Oleh karena itu, dalam Dogmatika Hukum tidak lazim dikenal istilah analisis kualitatif atau analisis kuantitatif. Jadi, tujuan melakukan analisis hukum adalah untuk dapat mengungkap kandungan norma hukum sehingga dapat diketahui : Kaidah-kaidah hukum yang berisikan suruhan (*gebod*), Kaidah-kaidah hukum yang berisikan larangan (*verbod*) atau Kaidah-kaidah hukum yang berisikan kebolehan (*mogen*).⁵⁴

Jika sudah berhasil mengungkap isi dan sifat dari suatu kaidah (norma) hukum seperti dikemukakan diatas, masih ada langkah yang harus dilakukan dalam rangka analisis hukum tersebut.⁵⁵ Tindakan yang harus dilakukan yaitu melihat hubungan antara kandungan norma hukum yang sedang diteliti dengan kandungan norma hukum yang lain. Hubungan norma-norma hukum itu meliputi kandungan norma-norma hukum di antara pasal-pasal dalam suatu undang-undang maupun kandungan norma hukum antara pasal-pasal dari undang-undang yang berbeda.

Norma-norma hukum yang dianalisis kemudian disistematisasi atau disusun secara sistematis. Sistematisasi hukum artinya menata norma-norma hukum dalam suatu tatanan atau jaringan yang bersifat koheren (saling meneguhkan) dan sistematis.⁵⁶ Beberapa undang-undang dari suatu bidang

⁵³ . *Ibid.*

⁵⁴ . *Ibid*, hlm. 38.

⁵⁵ . *Ibid*

⁵⁶ . *Ibid.*

yang sama atau dari berbagai bidang yang berbeda dapat ditata dalam suatu tatanan sehingga tampak hubungannya.

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima (V) bab yang masing-masing terdiri dari beberapa sub-bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan, dalam hal ini dikemukakan tentang: Latar Belakang Masalah; Rumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran; Metode Penelitian; Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, dikemukakan tinjauan pustaka yang terdiri dari teori dan penggolongan hak; macam-macam hak; teori, asas dan hak pekerja; teori dan asas kepailitan; pengadilan niaga dan kompetensinya.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN ANALISISNYA

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi hasil penelitian yang didapat mencakup : keistimewaan hak pekerja didahulukan pembayarannya di antara kreditor pailit lainnya.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang perumusan bahwa hak pekerja dapat dipersamakan dengan hak kreditor lain. Bahwa hak pekerja seharusnya didahulukan pembayarannya di antara kreditor lain, dan kenapa dalam prakteknya ternyata hak

pekerja bukan didahulukan pembayarannya seperti yang diamanatkan oleh UU Ketenagakerjaan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup dari skripsi ini, pada bab ini penulis memberikan kesimpulan atas permasalahan yang diteliti dan juga saran penulis terhadap permasalahan.

