

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH KARYAWAN
DALAM KEPAILITAN SUATU PERUSAHAAN MENURUT
UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DAN UU NO 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN
PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syari'ah
Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah



Oleh:

ABU YAZID BAROKAH
NIM: (S20152010)

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI (MUAMALAH)
FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER
2020**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH KARYAWAN
DALAM KEPAILITAN SUATU PERUSAHAAN MENURUT
UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DAN UU NO 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN
PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG**

SKRIPSI

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan Memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syari'ah
Program Studi Hukum Ekonomi syariah (HES)

Pada Hari : Rabu
Tanggal : 22 Januari 2020

Oleh:

Tim penguji

Ketua

Abu Yazid Barokah
Nim. S20152010

Sekretaris

Burriventi, M.Ag
NIP. 19710610 19932002

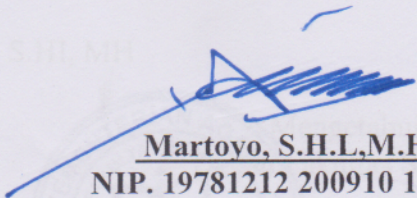
Rina Sulistyati, M.Sy
NIP. 201208103

Disetujui Pembimbing .

Anggota:

1. Dr. Sri Lumatus Sa'adah, S.Ag., M.HI

2. Martoyo, S.HI, MH


Martoyo, S.H.L.M.H
NIP. 19781212 200910 1 001

Prof. Dr. Muhammad Noor Harjandita, M.FIL
NIP. 19780925 2005011002

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH KARYAWAN
DALAM KEPAILITAN SUATU PERUSAHAAN MENURUT
UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DAN UU NO 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN
PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG**

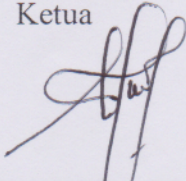
SKRIPSI

telah diuji untuk memenuhi salah
satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syari'ah
Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah

Pada Hari : Rabu
Tanggal : 22 Januari 2020

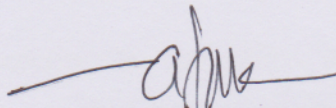
Tim penguji

Ketua



Busriyanti, M.Ag
NIP. 19710610 199803 2 002

Sekretaris



Rina Suryanti, M.Sy
NIP. 201708168

Anggota :

1. Dr. Sri Lumatus Sa'adah, S.Ag., M.HI
2. Martoyo, S.HI, MH



Mengetahui
Dekan Fakultas Syariah

Prof. Dr. Muhammad Noor Harisuddin , M.Fil.I.
NIP. 19780925 2005011002

MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya “Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”

(HR. Ibnu Majah).¹



¹ Ust. Fuad Hamzah Baraba, artikel muslim, or.id

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini untuk orang yang sangat aku kasihi dan kusayangi

1. Ayah dan Ibu tercinta (Hasyim dan Nur Sani) yang telah mengasuh dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang sekaligus membiayai pendidikanku dan juga sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga, yang tiada mungkin dapat kubalas dengan selembar kertas yang bertuliskan cinta dan persembahan. Terima kasih atas motivasinya sehingga saya mampu menjadi seperti ini dan berterima kasih atas segala perjuangan dan pengorbanan yang tiada pernah henti dan berterima kasih atas segala untaian do'a dalam setiap sujudmu. Semoga kedua orang tuaku selalu dalam lindungan Allah SWT. Amin ya robbal alamin.
2. Sahabat-sahabatku dan semua teman-teman seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah mengisi warna-warni dalam keseharianku dan atas kebersamaannya selama ini.
3. Kepada saudara-saudraku yang ada di jember yang sudah sudi menjadi saudra saya se utuhnya mendorong saya untuk selalu menjadi yang lebih baik
4. Seluruh alumni Al-mashduqiah yan ada di jember yang sudah menemani susah maupun duka sebagai anak rantau
5. Perpustakaan yang telah memfasilitasi buku, sehingga terselesainya skripsi ini.

KATA PENGANTAR

BismillahirrohmanirrahimAlhamdulillah

ah rabbi al-alamiin,

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT Tuhan semesta alam, yang meninggikan derajat manusia diantara segala ciptaanNya dengan keistimewaan akal. Dengan rahmat dan KaruniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “perlindungan hukum terhadap upah karyawan dalam kepailitan suatu perusahaan telaah atas konflik norma menurut uu no 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang dan uu no 13 tahun 2003 ketenagakerjaan ”.

Penulis menyadari, skripsi ini tidak akan pernah selesai tanpa bantuan banyak pihak, khususnya dalam diskusinya memberikan ide-ide konstruktif yang semuanya telah mewarnai uraian-uraian dalam skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto,S.E,M.M. Selaku Rektor IAIN Jember.
2. Prof. Dr. M. Noor Harisudin, M. Fil.I. Selaku Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Jember.
3. Dr.Muhammad Faisol,S.S.,M.Ag. Selaku wakil Dekan Bidang Akademik yang telah memberikan waktu dan arahannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Martoyo, S.H.I, M.H. Selaku Ketua Jurusan Fakultas Syari'ah yang memberikan bimbingan dalam proses perkuliahan
5. Busriyanti, M.Ag Selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah yang telah memberikan arahannya dalam program perkuliahan yang kami tempuh
6. Martoyo, S.H.I, M.H, Selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa mencurahkan ide-ide dan kritik konstruktifnya

7. Kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu

Semoga budi baik yang diberikan kepada penulis tercatat sebagai amal shaleh dan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Tiada gading yang tak retak. Karya ini pasti mempunyai kekurangan maupun kelemahan. Oleh karenanya, segala bentuk kritik dan saran, serta diskusi dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Jember, 8 januari 2019
Penulis

ABU YAZID B.
NIM. S20152010

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Abu Yazid Barokah, Martoyo, S.H.I, M.H, 2019: *Perlindungan hukum terhadap upah karyawan dalam kepailitan suatu perusahaan menurut uu No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uu No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang .*

Perlindungan hukum bagi upah karyawan suatu perusahaan apabila di nyatakan pailit oleh pengadilan niaga, upah karyawan sering kali di kesampingkan oleh pihak perusahaan, dan upaya perusahaan ketika pailit adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dsini ada ketikadilan yang di dapatkan oleh karyawan maka harus ada perlindungan upah oleh karyawan.

Di dalam pengupahan suatu karyawan disini ada dua norma yang berlaku yaitu UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mana dalam UU tersebut upah karyawan di atur di dalamnya muai dari adanya perjanjian awal, hak dan kewajiban karyawan maupun pihak perusahaan serta posisi upah karyawan ketika pailit itu berada di posisi istimewa harus di dahulukan sesuai dengan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Yang kedua adalah UU No 27 tahun 2004 tentang kepailitan PKPU dimana di dalam UU tersebut upah karyawan berada di posisi nomor dua setelah kreditor sparatis pemegang fidusia, gadai dan pemegang kebendaan dll. Dsini juga ada kontroferensi norma yang sangat jelas antara dua norma tersebut.

Penelitian ini Fokus pada tiga hal, yakni ; (Bagaimana sistem pengupahan karyawan perusahaan menurut UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan apabila perusahaan pailit? Bagaimanasistem pengupahan karyawan suatu perusahaan apabila pailit menurut UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU? Bagaimana perlindungan hukum terhadap Upah karyawan dalam kepailitan suatu perusahaan. Dan Penelitian ini menggunakan pendekatan Studi pustaka (*library research*) dengan menggunakan jenis penelitian perundang-undangan (*Statue Approach*), karena itu data dikumpulkan melalui: bahan hukum sekunder, primer dan tersier.

Hasil penelitian ini dapat di tarik kesimpulan 1) bahwa dalam UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kedudukan upah karyawan di istimewa atau bisa di besbut harus di dahulukan dari pada kreditur yang lain. Dan yang ke 2) dimana dalam UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU mengatur sebaliknya di dalam UU tersebut upah karyawan berada di bawah setelah kreditur speratis pemegang hak gadai dan fidusia dll , jadi disini ada konflik norma yang keduanya saling berbenturan.3) perlindungan hukum terhadap upah karyawan dalam UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU no 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU didalamya ada konflik hukum yang sudah di jelaskan pada point di atas, dimana apabila upah karyawan di dahulukan maka UU kepailitan tidak akan ada kepastian hukum dalam kepailitan perusahaan tersebut dan apabila upah karyawan berada dibawah kreditur sparatis yang berlaku di UU kepailitan maka dalam UU ketenagakerjaan ada ketidakpastian hukum juga yang mana dalam UU ketenagakerjaan di atur dari adanya perikatan/perjanjian sampai adanya pemutusan hubungan kerja (PHK).

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB IPENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Kajian.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Istilah	9
F. Metode Penelitian	11
1. Jenis Penelitian	11
2. Jenis Pendekatan Penelitian.....	12
3. Jenis Bahan Hukum	12
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	13
5. Teknik Pengolahan Bahan Hukum	13
6. Teknik Analisis Hasil Bahan Hukum	14
G. Sistematika pembahasan.....	15

BAB II KAJIAN TERDAHULU	16
A. Penelitian Terdahulu.....	16
B. Kajian Teori.....	23
1. Tinjauan umum tentang perlindungan hukum.....	23
a. Pengertian perlindungan hukum	23
b. Prinsip-prinsip perlindungan hukum.....	25
2. Tinjauan umum tentang Upah	26
a. Pengertian Upah.....	26
b. Jenis-jenis Upah	28
c. Sistem pengupahan	29
3. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan.....	31
a. Pengertian perusahaan.....	31
b. Organisasi pengusaha.....	33
c. Serikat pekerja atau buruh	33
d. Hubungan pekerja	35
4. Tinjauan Umum tentang Karyawan.....	37
a. pengertian karyawan	37
b. evaluasi kinerja dan manfaatnya.....	37
5. Tinjauan Umum Tentang Kepailitan.....	38
a. Pengertian kepailitan.....	38
b. Asas-asas hukum kepailitan di Indonesia	40
c. Syarat-syarat kepailitan.....	41
d. Macam-macam pihak yang dapat mengajukan kepailitan	43

e. Akibat-akibat hukum pernyataan pailit.....	48
f. Macam-macam kreditor	51
g. Prosedur dan kelengkapan berkas pengajuan permohonan pailit	53
h. Tugas dan wewenang kurator dalam pemberesan harta pailit	54

**BAB III SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN SUATU PERUSAHAAN
MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

..... **58**

A. Pengaturan Upah Karyawan Suatu Perusahaan Menurut UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	59
B. Asas Penguupahan Karyawan Suatu Perusahaan Menurut UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	65
C. Kedudukan Upah Karyawan Suatu Perusahaan Menurut UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	70

**BAB IV SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN SUATU PERUSAHAAN
MENURUT UU NO. 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN
DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG**

A. Pengaturan Upah Karyawan Perusahaan Menurut UU NO. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.....	74
B. Asas Pengupahan Karyawan Perusahaan Menurut UU NO. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang	75

C. Kedudukan Upah Karyawan Perusahaan Menurut UU NO. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang	77
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

BAB V PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH KARYAWAN

DALAM KEPAILITAN SUATU PERUSAHAAN

A. Sistem Perlindungan Terhadap Upah Karyawan Dalam Kepailitan Suatu Perusahaan Menurut UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan UU NO. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang	81
B. Bentuk Perlindungan Terhadap Upah Karyawan Dalam Kepailitan Suatu Perusahaan Menurut UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan UU NO. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Upah	86

BAB VI

A. KESIMPULAN	91
B. SARAN	93

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus untuk mendapatkan suatu keuntungan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau yang bukan berbentuk badan hukum. Yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia dalam uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan mempunyai unsur-unsur yang mana perusahaan Bentuk usaha, baik yang dijalankan secara orang perseorangan atau badan usaha, dan juga Melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus Untuk mendapatkan keuntungan atau laba.¹

Bahwa baru ada perusahaan jika diperlukan adanya perhitungan laba rugi yang dapat diperkirakan dan segala sesuatu di catat dalam pembuktian. Perkembangan pengertian perusahaan dapat dijumpai dalam UU No.3 tahun 1982 tentang wajib pendaftaran perusahaan,² perusahaan juga terdapat berapa oknum di dalamnya yang berperan penting untuk kemajuan suatu perusahaan salah satu contohnya adalah pekerja atau karyawan yang mana karyawan sangat berperan maka dari itu peran tersebut perlu untuk diperhatikan.

¹ Askin zainal & L wira pria suhartana, *Pengantar hukum perusahaan*, (jakarta:PT kharisma putra utara,2016).5

² UU No. 3 tahun 1982 tentang Wajib pendaftaran perusahaan.

Dalam dunia usaha pada umumnya tidak terlepas dari suatu problema, perusahaan tidak selamanya berjalan baik akan tetapi mesti akan timbul suatu permasalahan yang sering kali yang terjadi adalah dengan keadaan uang perusahaan yang naik turun sehingga ketika suatu perusahaan dalam keadaan untung maka grafik tingkat perusahaan semakin menaik akan tetapi sebaliknya apabila keadaan menurun grafik perusahaan ikut menurun, yang ada maka akan melakukan pinjaman terhadap keuangan Negara, bank atau yang lain untuk menstabilkan keadaan perusahaan tersebut, dalam kondisi itu perusahaan sering tidak bisa membayar utang-utangnya bisa dikatakan grafik perusahaan dalam keadaan menurun.

Dalam kondisi dunia usaha yang demikian, segala upaya di lakukan oleh pemerintah untuk mengentisipasi adanya kecenderungan dunia usaha yang bangkrut yang berakibat pula tidak dapat dipenuhinya segala kewajiban-kewajiban yang sudah jatuh tempo, yang mana ketika jatuh tempo suatu perusahaan di katakan pailit oleh pihak yang berwenang.

Sedangkan kepailitan itu sendiri adalah suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari pada kreditur,³ Perusahaan yang mengalami kepailitan tersebut tentu memiliki dampak tersendiri khususnya dampak terhadap para karyawan. Akibat yang akan ditimbulkan terhadap para karyawan dari adanya kepailitan tersebut ada dua kemungkinan bisa pemutusan hubungan kerja (PHK) atau

³ Sjahdeini Sutan Remy, *Sejarah, Asas, dan Teori hukum Kepailitan*, (Jakarta, PT Fajar Interpretama Mandiri, 2016).55

tidak diberikannya hak karyawan berupa upah karena kekayaan debitor pailit tidak mencukupi lagi untuk membayar upah karyawan.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran dan fungsi karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan. Apabila hak-hak karyawan diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan. Terutama ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan maksimal. Ketika karyawan sudah melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan maka perusahaan harus memenuhi hak-hak karyawan.

Pemenuhan hak-hak karyawan bukan hanya pada saat perusahaan itu masih berjalan sebagaimana mestinya, tetapi ada hak-hak karyawan yang harus tetap dipenuhi oleh perusahaan pada saat perusahaan tersebut pailit. Pailitnya suatu perusahaan biasanya mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karyawan yang diPHK karena perusahaan mengalami kepailitan, mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam UU ketenaga kerjaan dalam pasal 156 ayat 2 yang mana apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membaya pesangon/upah dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.⁴

⁴ Pasal 156 ayat 2

Sedangkan Upah sendiri adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada karyawan untuk sesuatu 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 Karyawan, termasuk tunjangan baik untuk karyawan sendiri maupun keluarganya⁵. Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,⁶ Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama karyawan melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya, Selama itu juga pengusaha/majikan wajib membayar upah tersebut.⁷

Dalam hukum ekonomi syariahnya upah adalah sebuah bentuk kompensasi atau apresiasi atas jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja atau bisa di sebut sebagai balasan yang di berikan oleh yang memperkerjakan dalam hukum ekonomi syariah ada dua aspek yang berada di dalam upah suatu karyawan yang mana pertama, tanggungan di dunia yang kedua adalah akhirat jadi sudah sangat jelas bahwa sanya pekerja harus mendapatkan

⁵ Djumaidi, *Perjanjian Kerja*,(Jakarta: Sinar Grafika,2008) 26

⁶ UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

⁷ Philipus M. Hadjo, *Perlindungan hukumbagi rakyat Indonesia*,(Surya :PT. Bina Ilmu,1987),hal 6.

hakya yang harus di dapatkan, dan di jelaskan juga dalam hadist riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ جِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أُجْرَتُهُ . رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ .¹⁷

“barang siapa yang memperkerjakan pekerja/karyawan maka tentukan lah upahnya”⁸ (H.R Abdurrozak)

Kepailitan merupakan suatu proses dimana seorang debitor yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga karena tidak dapat membayar utangnya.⁹ 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 karyawan. Apabila dihadapkan dengan persoalan demikian, seringkali upaya terakhir yang dipilih oleh perusahaan adalah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para karyawan.

Misalnya dapat dilihat dari kasus PT HM Sampoerna yang mengalami pailit sehingga menghentikan kegiatan operasionalnya sejak 16 Mei 2014. Akibatnya, 4.900 pekerja/buruh di Jember dan Lumajang

⁸ Al-hafid, *Tarjemah bulungul maram (Ibnu Hajar Al-Shaqolani)* cet , pustaka amani, Jakarta, 1995, hal 362

⁹ J. Djohansyah, *Pengadilan Niaga dalam Penyelesaian Utang Piutang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*,. 23.

diputuskan kontraknya alias PHK.¹⁰

Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menempatkan upah karyawan dalam kedudukan sebagai kreditor preferen yang mana kreditor tersebut kedudukan di dahulukan dari pada kreditor lainnya, karena memiliki hak istimewa yang diberikan oleh Undang-Undang.¹¹

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan piutang yang didahulukan pembayarannya”

Ketentuan Pasal 1134 KUH Perdata menjelaskan bahwa Kreditor pemegang hak gadai dan hipotek mempunyai tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan kreditor pemegang hak istimewa, kecuali Undang-Undang khusus diluar KUH Perdata dengan tegas mengatur sebaliknya. Dan didalam UU No. 37 tahun 2004 tentang kepalitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang menjelaskan ada tiga macam kreditor yaitu kreditor sparatis, kreditor preferen dan kreditor konkren dimana posisi upah karyawan sudah jelas berada di urutan nomer dua setelah kreditor sparatis. Namun, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas tentang karyawan sebagai kreditor pemegang hak istimewa kedudukannya lebih tinggi daripada kreditor pemegang hak gadai dan hipotik. Hal ini mengakibatkan dalam praktiknya, upah karyawan berada pada tingkatan paling bawah artinya lebih didahulukan utang yang

¹⁰<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt537c7d548ae2b/kemenakertrans-bentuk-tim-selesaikan-kasus-phk-sampoerna> pukul 15.10 ,kamis, 04-april- 2019

¹¹ http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/167_-artikel-pajak/20492-upah-buruh-vs-utang-pajak-mana-yang-didahulukan-pembayarannya, diakses tgl. kamis, 04-april- 2019

lainnya pada saat perusahaan mengalami pailit.¹² Disini sudah jelas bahwa sanya ada konflik norma antara UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang.

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.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan proposal skripsi dengan judul: PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH KARYAWAN DALAM KEPAILITAN SUATU PERUSAHAAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UU NO. 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan perusahaan menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan apabila perusahaan pailit?
2. Bagaimana sistem pengupahan karyawan suatu perusahaan apabila pailit menurut UU No. 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang?

¹² Sutan Remy Sjahdeni, *Hukum Kepailitan Memahami Failissementsveroeening Juncto Undang-undang No.4 Tahun 1998*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002), hal 10

3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Upah karyawan dalam kepailitan suatu perusahaan ?

C. Tujuan Penulisan

1. untuk menganalisis bagaimana sistem pengupahan karyawan perusahaan menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. untuk menganalisis bagaimana sistem pengupahan karyawan suatu perusahaan apabila pailit menurut UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap upah karyawan dalam kepailitan suatu perusahaan

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam arti membangun, memperkuat, menyempurnakan teori yang telah ada dan memberikan sumbangsih terhadap ilmu hukum ekonomi syariah khususnya kajian hukum muamalah yang bersifat normatif yang berhubungan dengan kepailitan perusahaan terhadap upah karyawan sehingga dapat dijadikan bahan bacaan, referensi dan acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya.

2. Manfaat praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dibidang ilmu hukum khususnya hukum normatif tentang perlindungan hukum terhadap upah karyawan dalam kepailitan suatu perusahaan m.

2. Bagi karyawan perusahaan yang di jatuhkan pailit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat yang berguna secara langsung maupun tidak langsung kepada pihak-pihak dalam perusahaan tentunya karyawan apabila suatu perusahaan di jatuhkan putusan oleh yang berpihak, sehingga agar bisa melakukan tindakan yang sesuai dengan norma yang berlaku.

3. Bagi pejabat dan aparat penegak hukum

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai acuan untuk melindungi masyarakat secara lebih serius agar mereka mendapatkan kepastian hukum yang mutlak

E. Definisi istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti didalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahan pemahaman terhadap makna istilah sebagaimana di maksud oleh peneliti.¹³ Dan agar pembaca mengerti dari maksud peniliti yang mana maksud peneliti dalam judul di atas adalah di dalam kedudukan upah suatu karyawan apabila pailit disini upah karyawan berada di dua norma yang

¹³ Tim penyusun IAIN jember, *pedoman karya ilmiah* (jember:IAIN jember pres.2018)78

bertantangan yang pertama UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah diistimewakan yang mana dalam UU KUH perdata hal yang di istimewa harus didahulukan pembayarannya dari pada utang yang lainnya, akan tetapi norma yang kedua UU No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menjelaskan bahwa upah karyawan berkedudukan setelah kreditur sparatis yaitu pemegang hak agunan, fidusia, hipotik dll setelah itu baru pembayaran upah karyawan yang berada dikreditur preferen. Jadi disini sangat jelas terkait konflik norma tersebut.

1. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan¹⁴

2. Upah karyawan

Upah karyawan adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerja kepada [ekerja/buruh yang di tetapkan dan di bnayrkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau eraturan perundang-undangan.¹⁵

3. Kepailitan Perusahaan

Kepailitan perusahaan merupakan suatu keadaan seorang debitur mengalami kesulitan untuk memenuhi utang-utangnya sehingga pengadilan niaga menyatakan debitur tersebut dalam keadaan *insolvensi*

¹⁴ Sajipto raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung; Citra Aditya Bakti, 2000) 53

¹⁵ Undang-undang NO.13 Tahun 2003, *tentang ketenagakerjaan*.

(tidak mampu membayar utang), oleh sebab itu harta debitor dapat dibagikan kepada para kreditornya. Adapun pengertian kepailitan menurut Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang dalam pasal 1 angka 1 dinyatakan. ‘kepailitan adalah sita umum semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas.¹⁶

Dengan demikian yang dimaksud dengan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Karyawan Dalam Kepailitan Suatu Perusahaan Menurut UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan UU NO. 27 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang bahwa perlindungan hukum bagi upah karyawan dalam kepailitan perusahaan harus benar-benar dilindungi terhadap upah karyawan karena UU dibuat untuk kesejahteraan masyarakat bukan untuk menggantungkan masyarakat dalam konflik norma yang saya sebutkan di atas. Menurut salah satu tokoh Van Kan yang mana hukum itu harus keadaan yang sebenarnya tidak saling bertentangan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Bambang sunggono menyatakan bahwa penulisan sebuah karya ilmiah ada dua jenis metode penelitian yaitu:

¹⁶ Undang-Undang RI NO.37 Tahun 2004, *Tentang Keapilitan dan Penundaan Kewajiban Pembanyaran Utang*.

- a. Penelitian yuridis normatif disebut juga dengan penelitian hukum doktrinal karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya kepada peraturan-peraturan yang tertulis dan bahan hukum yang lain. Penelitian hukum ini juga disebut sebagai penelitian kepustakaan ataupun studi dokumen disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan demikian dapat pula dikatakan sebagai lawan dari penelitian empiris (penelitian lapangan).¹⁷
- b. Penelitian yuridis empiris disebut juga dengan penelitian hukum non doktrinal karena penelitian ini berupa studi-studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum di dalam masyarakat atau yang disebut sebagai *socio legal research*.¹⁸

Adapun metode penelitian yang dipergunakan dalam penulisan ini yaitu penelitian hukum normatif yaitu dengan pengumpulan data secara pustaka (*library research*).

2. Jenis Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*). Hal ini dimaksudkan bahwa peneliti menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis. Pendekatan perundang-undangan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tertanggung dalam hal terjadi kepailitan suatu perusahaan.

¹⁷ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2007), 81.

¹⁸ *Ibid.*,82.

3. Jenis Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan yang bersifat mengikat terdiri dari :

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHDagang)
- 3) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan
- 5) Pengantar hukum perusahaan
- 6) Asas-asas kepailitan

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer sebagaimana terdapat dalam kumpulan pustaka yang bersifat sebagai penunjang dari bahan hukum primer yang terdiri dari:

- 1) Buku-buku hukum yang terkait
- 2) Dokumen-dokumen yang terkait
- 3) Jurnal-jurnal dan literatur yang terkait

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berupa kamus hukum dan kamus Besar Bahasa Indonesia

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam teknik pengumpulan bahan penelitian disini peneliti menggunakan Studi Pustaka yaitu dengan cara melakukan pengkajian terhadap bahan-bahan penelitian baik terhadap bahan primer, bahan sekunder bahkan bahan tersier dan atau bahan non hukum. Penelusuran bahan penelitian ini dilakukan dengan cara membaca, melihat maupun penelusuran melalui media internet

5. Teknik Pengolahan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini peneliti akan menyajikan data dalam bentuk uraian secara sistematis, logis dan rasional. Dalam arti keseluruhan data yang diperoleh akan dihubungkan satu dengan yang lainnya disesuaikan dengan pokok permasalahan yang diteliti, sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh didasarkan terhadap norma hukum atau kaedah-kaedah hukum serta doktrin hukum yang relevan dengan pokok permasalahan.

6. Teknik Analisis Hasil Bahan Hukum

Untuk hasil penelitian, peneliti akan menggunakan metode analisis yang bersifat preskriptif kualitatif yaitu metode analisis yang memeberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukannya dan tidak melakukan justifikasi terhadap hasil penelitian tersebut.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup.¹⁹ Untuk mempermudah dalam pemahaman isi, maka peneliti disini menguraikan bab-bab agar memberikan kemudahan pemahaman dalam pembahasan ini. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

BAB I merupakan bagian pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, fokus kajian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan. Pada bab ini menjelaskan secara umum pembahasan yang akan diteliti oleh peneliti.

BAB II kajian kepustakaan, pada bagian ini berisi tentang ringkasan kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini yang mana memuat kajian teori.

BAB III dan IV merupakan bab yang berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan, yang berisi tentang perlindungan hukum terhadap upah karyawan dalam kepailitan suatu perusahaan menurut UU no 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang dan UU no 37 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

BAB V Merupakan bab yang berisikan penutup, dalam bab ini dipaparkan kesimpulan dari penelitian serta saran berdasarkan simpulan peneliti, terdiri dari saran bagi pemerintah, para penegak hukum dan DPR.

¹⁹ Tim Penyusun, *Pedoman*.48.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian terdahulu

1. “Implikasi Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Terhadap Hak Preferensi Upah Pekerja Dan Kreditor Atas Perseroan Terbatas Yang Dinyatakan Pailit”²⁰

Permasalahan pertama adalah hak mendahului upah pekerja atas hak-hak kreditor bilamana Perseroan Terbatas dinyatakan pailit. Hal ini dinyatakan secara tegas dalam Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menyatakan:

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan piutang yang didahulukan pembayarannya”

Mengacu pada ketentuan pasal di atas, maka hak prefensi upah pekerja lebih tinggi dari piutang atau hak-hak kreditor lainnya, seperti piutang terhadap peminjaman modal ataupun utang pajak bilamana ada.

Terlepas dari hak preferensi atas upah pekerja, masalah kedua muncul, yaitu terdapat ketentuan yang memposisikan negara sebagai kreditor yang didahulukan apabila Perseroan Terbatas yang dinyatakan pailit mempunyai piutang pajak. Dalam ketentuan Pasal 21 UU KUP, hak preferensi ada di pihak Negara, ketentuan tersebut berbunyi :

²⁰ Ahmad Khudzaivi tahun, *Hak Tenaga Kerja dalam Proses kepailitan prespektif hukum islam(studi Analisis undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjan)*, (Surakarta, IAIN 2014)

1. Negara mempunyai hak mendahului untuk utang pajak atas barang-barang milik penanggung pajak;
2. Hak mendahului utang pajak melebihi hak mendahului lainnya kecuali terhadap biaya perkara yang hanya disebabkan oleh suatu

Permasalahan yang kedua dari norma yang berlaku adalah dalam UU NO 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU yang mana posisi yang di dahulukan untuk kredur apabila PT dalam keadaan pailit adalah kreditur sparatis ketimbang kreditur preferen karena kredidur sparatis sudah terjamin akan pelunasannya. Ketika berada di posisi yang sangat berbenturan ini jelas bahwa norma yang berlaku tidak memberikan kepastian hukum tentunya pada upah ketika PT paili

Maka setelah diajukan permohonan untuk uji materi yang disertai adanya fakta hukum, saksi dan hal-hal terkait dengan permohonan uji materi ini maka Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan para pemohon yang diajukan untuk sebagian pada tanggal 11 September 2014. Adapun amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tentang uji materi pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai :
“pembayaran upah pekerja atau buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditor termasuk atas tagihan kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja atau buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah, kecuali tagihan dari kreditor separatis.
- (2) Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sepanjang tidak dimaknai :
“pembayaran upah pekerja atau buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditor termasuk atas tagihan kreditor separatis, tagihan hak

negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja atau buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah, kecuali tagihan dari kreditor separatis.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1. Bagaimana akibat hukum kepailitan terhadap Perseroan Terbatas ? 2. Bagaimana implikasi yuridis putusan Mahkamah Konstitusi nomor 67/PUU-XI/2013 terhadap hak preferensi upah pekerja bilamana Perseroan Terbatas dinyatakan pailit ? 3. Bagaimana implikasi yuridis putusan Mahkamah Konstitusi nomor 67/PUU-XI/2013 terhadap hak preferensi kreditor bilamana Perseroan Terbatas dinyatakan pailit ?

Jenis penelitian pada skripsi ini penulis menggunakan penelitian kepustakaan yakni menggunakan data sekunder dengan bahan hukum primer yaitu Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU serta norma yang berlaku, dan buku-buku serta dokumen yang memiliki keterkaitan dengan topik bahasan. Pada kesimpulan pada skripsi ini adalah membahas secara perinci tentang analisis yuridis terhadap putusan mahkamah konstitusi apakah sudah sesuai dengan norm yang berlaku.

Dan sebenarnya upah dalam kepailitan PT posisi sebenarnya berada di dimana?.

Persamaan skripsi ini dengan penelitian yang diteliti adalah sama-sama membahas tentang hak pekerja dalam kepailitan suatu perusahaan, perbedaannya adalah dimana dalam skripsi ini adalah terhadap hak preferensi terhadap upah apabila perseroan terbatas terjadi

pailit di tinjau dari putusan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

2. “Hak-Hak karyawan pada perusahaan pailit (Study tentang pemberesan Hak Karyawan Pada Kasus Perusahaan PT. Starwin)²¹

Latar belakang dalam penulisan skripsi ini iyalah Kepentingan pekerja atau buruh suatu perusahaan yang dinyatakan pailit adalah berkaitan dengan pembayaran upah dan pesangon. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedudukan upah pekerja atau buruh pekerja dianggap sebagai kreditor preferens dengan *privelege* atau hak istimewa atau prioritas. Upah pekerja pada umumnya mengambil pelunasan atas hasil penjualan seluruh harta kekayaan debitor pada posisi keempat, setelah utang pajak, kreditor separatis sebagai pemegang hak tanggungan, gadai, fidusia, hipotik, dan kreditor preferens dengan *privelege* khusus.

Berdasarkan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Penjelasan pasal ini menyatakan “yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja atau buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.

²¹ Muna Hanifah, “*Hak-Hak karyawan pada perusahaan pailit (Study tentang pemberesan Hak Karyawan Pada Kasus Perusahaan PT. Starwin)*”(Yogyakarta.UNMUH 2017)

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 165 menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) yang mana uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), sedangkan ini hanya berupa penggantian uang jasa saja.

Skripsi ini dengan menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Penilitan ini akan mengkaji asas-asas yang berlaku umum atau yang disebut penelitian filosofi terhadap norma, kaidah serta peraturan perundangan yang terkait dengan prinsip-prinsip perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan pada perusahaan pailit. Kesimpulan dalam skripsi ini adalah meneliti tentang norma-norma yang ber tolak belkang contohnya yang sudah di sebutkan di atas adalah UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenga kerjaan yang mana pada UU tersebut hak krywan harus di dahulukan karena mempuyai hak istimewa dan sebaliknya pada UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU yang mana pada UU ini hak karyawan di nomer duakan atau setelah pelunasan pemegang hak jaminan, fidusia atau hak agunan dll.

Dengan fokus penelitian 1. Bagaimana hak-hak karyawan pada perusahaan pailit ? 2. Bagaimana hak-hak karyawan pada perusahaan

ketika pailit (study pemberesan kasus Hak karyawan pada perusahaan PT. Starwin) .

Persamaan skripsi ini dengan penelitian yang akan di teliti adalah tentang hak karyawan pada perusahaan yang pailit dan titik perbedaannya adalah dalam skripsi di sini lebih pada kasus yang sudah terjadi yaitu pada perusahaan PT. Starwin yang sudah pailit dimana Kasus PT. Starwin Indonesia yang telah pailit sebagaimana memiliki suatu permasalahan tersebut adalah dalam PHK yang dilakukan perusahaan kepada para pekerjanya tersebut sama sekali tidak diberikan pesangon. Karyawan tersebut hanyalah menerima uang pengganti jasa saja, sedangkan hak yang diminta para pekerja tersebut kepada manajemen PT. Starwin adalah pesangon sebesar satu kali peraturan Menteri Tenaga Kerja, biaya selama perselisihan, uang jasa, dan pelunasan uang THR tahun 2003.

3. Hak pekerja pada perusahaan pailit,²²

Latar belakang dalam skripsi ini adalah Banyak faktor yang berpengaruh terhadap permasalahan perburuhan ketika perusahaan tersebut dinyatakan pailit, misalnya faktor kuratornya sendiri, perusahaannya, pemahaman pekerja dan kepentingan dari semua *shareholder* yang harus dipenuhi dan aset perusahaan yang sudah sangat terbatas untuk membayar semua kewajiban-kewajibannya.

Permasalahan pokoknya adalah perbedaan kedudukan hukum dan ekonomi yang terkait pembayaran dalam kepailitan antara kreditor

²² Ulva febriana rival, *Hak pekerja pada perusahaan pailit*, (makasar, UIN 2014)

separatis dan buruh. Bagi kreditor separatis, pembayaran dalam kepailitan dijamin pelunasannya dengan hipotek, agunan, fidusia, gadai dan hak tanggungan. Bagi buruh, selaku kreditor preferen khusus, kedudukannya berada dibawah kreditor separatis, sehingga kalau harta debitor telah dijadikan agunan dan dikuasai oleh para kreditor separatis, hal tersebut dapat berakibat buruh tidak memperoleh apapun. Hal ini sering bertentangan dengan perlindungan atas hak-hak buruh yang telah dijamin dalam UUD 1945, yaitu kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama karena buruh sebagai pekerja berhak untuk mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dari pekerjaan yang telah dilakukannya yang mendukung haknya untuk hidup.

Skripsi menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, norma-norma yang berlaku di indonesia dan pendekatan kasus. Penilitan ini akan mengkaji asas-asas yang berlaku umum atau yang disebut penelitian filosofi terhadap norma, kaidah serta peraturan perundangan yang terkait dengan prinsip- prinsip perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan pada perusahaan pailit.

Kesimpulan dalam skripsi ini tidak jauh beda dengan skripsi-skripsi yang sebelumnya meneliti tentang norma-norma yang ber tolak belakang contohnya yang sudah di sebutkan di atas adalah UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenga kerjaan yang mana pada UU tersebut hak krywan harus di dahulukan karena mempuyai hak istimewa dan sebaliknya pada UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU

yang mana pada UU ini hak karyawan di nomor duakan atau setelah pelunasan pemegang hak jaminan, fidusia atau hak agunan dll. dan menggunakan UU kesejahteraan masyarakat.

Rumusan masalah dalam skripsi disini adalah 1. Bagaimanakah hak-hak pekerja pada perusahaan pailit berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia ? 2. Bagaimanakah upaya hukum yang mengatur para pekerja pada perusahaan yang terkena pailit jika harta pailit tidak mencukupi ? persamaan dalam skripsi ini dengan penelitian yang akan teliti adalah sama-sama membahas tentang hak pekerja perusahaan pailit, perbedaannya adalah dalam skripsi di atas kajian normatif yang di pakai lebih umum karena dalam skripsi tersebut hak-hak seluruhnya tentang pekerja di prioritaskan dengan norma yang berlaku, sedangkan dari peneliti yang akan di teliti ini hanya perlindungan upah pada karyawan menurut UU no.13 tahun 2003 dan UU no 37 tahun 2004

B. Kajian Teori

1. Tinjauan umum tentang perlindungan hukum

a) Perlindungan hukum

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat pencegahan maupun yang bersifat pencegahan, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis

dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Dari definisi ini mengundang beberapa ahli hukum untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya yaitu:

Menurut Sajipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²³

Menurut Philipus M.Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Serta menurut Philipus M.Hadjon perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal yaitu:²⁴

1. Perlindungan hukum *preventif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitif*
2. Perlindungan hukum *represif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.

²³ Sajipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung:Citra Aditya Bakti,2000), 53.

²⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya:PT.Bina Ilmu,1987), 5.

b) Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan terhadap pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Aspek dominan dalam konsep barat tentang hak asasi manusia menekankan eksistensi hak dan kebebasan yang melekat pada kodrat manusia dan statusnya sebagai individu, hak tersebut berada di atas negara dan di atas semua organisasi politik dan bersifat mutlak sehingga tidak dapat diganggu gugat.

Karena konsep ini, maka dari itu sering dilontarkan kritik bahwa konsep barat tentang hak-hak asasi manusia adalah konsep yang individualistik, kemudian dengan masuknya hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi serta hak kultural terdapat kecenderungan mulai melunturnya sifat individualistik dari konsep barat. Lantas kaitannya dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep *Rechtsstaat* dan "*Rule Of The Law*". Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip

pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.

Sedangkan Prinsip perlindungan hukum terhadap pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.²⁵

2. Tinjauan umum tentang upah

a. Pengertian upah

Menurut pasal 1 angka 30 undang-undang Ketenagakerjaan 2003, 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. Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.²⁶

Menurut Afzalur Rahman dalam bukunya *Doktrin Ekonomi Islam* jilid II bahwa upah didefinisikan dengan sejumlah uang yang

²⁵ Ibid.,38.

²⁶ Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 26

dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian. Sedangkan menurut Sadono Soekirno mendefinisikan “upah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

T. Gilarso memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain lain. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kepada penerima pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang- undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Jadi upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari manfaat tenaga yang dibayar atas jasanya dalam bekerja.

b. Jenis-jenis Upah²⁷

Adapun pembagian jenis-jenis upah adalah sebagai berikut :

- 1) Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- 2) Upah Nyata (*Real Wages*) adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.
- 3) Upah Hidup adalah upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.
- 4) Upah Wajar adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha. Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.
- 5) Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang

²⁷ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2006), h. 89-91

sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu. Upah minimum terdistribusi menjadi beberapa bagian :

- a) Upah minimum provinsi yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/kota di satu provinsi.
- b) Upah minimum Kabupaten/kota yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah kabupaten/kota.
- c) Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
- d) Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota

c. Sistem Pengupahan²⁸

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut :

- 1) Sistem Upah Jangka Waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan,

²⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007),h.72-73

atau bulanan.

- 2) Sistem Upah Potongan, Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
- 3) Sistem Upah Permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
- 4) Sistem Skala Upah Berubah, Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
- 5) Sistem Upah Indeks, Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.
- 6) Sistem Pembagian Keuntungan, Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.
- 7) Sistem upah borongan, Adalah balas jasa yang dibayar untuk

suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.

3. Tinjauan umum tentang perusahaan

a. Pengertian perusahaan

Di dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan.

Maksud dari definisi tersebut adalah:

- 1) Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan;
- 2) Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, Maatschap, Yayasan, dan lain-lain. Baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak;
- 3) Badan hukum adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah,

mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Contoh badan hukum adalah Perseroan Terbatas (PT), Koperasi, Pemerintah Daerah, Negara dan lain-lain.²⁹

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja/ buruh. Pada sisi lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/ buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut UU No.13 Tahun 2003 perusahaan adalah:³⁰

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

²⁹ UU no 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan

³⁰ Hardijan Rusli, "Hukum Ketenagakerjaan 2003", (Jakarta: PT.Ghalia Indonesia, 2004), 19

b. Organisasi Pengusaha³¹

Organisasi pengusaha di Indonesia sebenarnya telah tumbuh sejak zaman penjajahan Belanda. Beberapa organisasi pengusaha yang telah ada saat itu misalnya Nederlandsche Indische Maatschaappij Voor Nijverheid yang didirikan tahun 1853. Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi setelah proklamasi kemerdekaan, organisasi pengusaha tumbuh dan berkembang sangat pesat. Pada sektor-sektor tertentu selalu dibentuk organisasi pengusaha sendiri-sendiri misalnya organisasi perusahaan yang bergerak dibidang tekstil, sepatu, pulp dan kertas, konstruksi dan lain-lain

Organisasi pengusaha yang bergerak di bidang sosial ekonomi termasuk ketenagakerjaan adalah Assosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO merupakan wakil pengusaha dalam lembaga kerjasama Tripartit, sebuah wadah kerjasama antara pemerintah, pengusaha dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah sosial ekonomi terutama di bidang ketenagakerjaan. Dalam menjalankan aktivitasnya, APINDO juga menjalin kerjasama dengan mitranya baik dari dalam maupun luar negeri.

c. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

Serikat Pekerja/ Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/ buruh baik di perusahaan

³¹ Ibid.,6

maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di perusahaan adalah Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang didirikan oleh para pekerja/ buruh di perusahaan atau di beberapa perusahaan, sedang yang di luar perusahaan adalah Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang didirikan oleh pekerja / buruh yang tidak bekerja di perusahaan, misalnya Serikat Pekerja/ Serikat Buruh pengemudi angkutan kota atau pembantu rumah tangga.

Tujuan didirikannya Serikat Pekerja/ Serikat Buruh adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/ buruh dan keluarganya. Guna mencapai tujuan tersebut, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh mempunyai fungsi:

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 2) Sebagai wakil pekerja/ buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- 3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;

- 5) Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku;
- 6) Sebagai wakil pekerja/ buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan. Dalam satu perusahaan bisa berdiri beberapa Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Banyaknya Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam satu perusahaan dapat memungkinkan terjadinya perselisihan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang biasanya menyangkut masalah keanggotaan yang akan berdampak pada posisi mayoritas sebuah Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di perusahaan tersebut.³²

d. Hubungan pekerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Imam Soepomo berpendapat bahwa hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Sedangkan Husni dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja,

³² Ibid.,46

yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.³³

Pasal 50 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh. Jadi hubungan yang dimaksud oleh UU No.13 Tahun 2003 ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian dan ini tidak mencakup perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang.³⁴

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/ buruh. Oleh karena itu beberapa ahli berpendapat bahwa didalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja memuat 4 (empat) unsur penting, yaitu

- a) Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)
- b) Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).
- c) Adanya upah (Pasal 1603 p KUH Perdata)
- d) Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja yang berlangsung terus- menerus.³⁵

³³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2003) hal 25-26

³⁴ Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan

³⁵ *Ibid.*26

4. Tinjauan umum terhadap karyawan

a. Pengertian karyawan

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja yang digunakan di Indonesia adalah penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan-kegiatan lain, seperti: bersekolah, mengurus rumah tangga dan lain-lain.

Tenaga kerja atau karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Tenaga kerja atau karyawan adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja atau karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan atau aktivitas yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan.

b. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,

2013). Penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto(2015) diukur dengan (1)Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.(2)Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.(3)Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.(4)Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Penilaian prestasi adalah proses di mana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Aktifitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka³⁶.

5. Tinjauan umum terhadap kepailitan

a. Pengertian kepailitan

1) Pengertian kepailitan

Kepailitan berasal dari kata dasar pailit artinya bangkrut dan bangkrut sendiri mengandung arti menderita kerugian besar

³⁶ Rachmawati Kusyadah , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2008), h.123-125

hingga jatuh. John M.Echols dan Hassan Shadily dalam kamus inggris indonesia terbitan gamedia Jakarta, menyebutkan bahwa pailit berasal dari kata *bankruptcy* artinya kebangkrutan atau kepailitan dan *bankruptcy* mengandung arti bangkrut atau keadaan tidak mampu membayar atas hutang. Bahasa perancis memaknai kata pailit dengan *failite* yang memiliki arti kemacetan pembayaran dan didalam bahasa belanda digunakan istilah *failite* serta dalam hukum angla america dalam undang-undangnya dikenal dengan istilah *Bangkruptcy Act*.³⁷

Dengan kata lain Kepailitan merupakan suatu keadaan seorang debitur mengalami kesulitan untuk memenuhi utang-utangnya sehingga pengadilan niaga menyatakan debitur tersebut dalam keadaan *insolvensi* (tidak mampu membayar utang), oleh sebab itu harta debitur dapat dibagikan kepada para kreditornya. Adapun pengertian kepailitan menurut Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang dalam pasal 1 angka 1 dinyatakan. “kepailitan adalah sita umum semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas.

³⁷ Nindyo Pramono dan Sularto, *Hukum Kepailitan Dan Keadilan Pancasila Kajian Filsafat Hukum Atas Kepailitan Badan Hukum Perseroan Terbatas Di Indonesia*, (Yogyakarta:ANDI, 2017), 66.

b. Asas-asas hukum kepailitan di indonesia

Sebenarnya asas hukum kepailitan di indonesia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari asas-asas hukum perdata, karena hukum kepailitan sebagai subsistem dari hukum perdata nasional merupakan bagian yang utuh dari hukum perdata dan hukum acara perdata nasional. Hukum kepailitan di indonesia sebagian besar materi muatannya mengatur tentang sita dan eksekusi. Oleh karena itu hukum kepailitan merupakan kebulatan yang utuh dengan peraturan tentang sita dan eksekusi yang diatur dalam hukum acara perdata.

Asas hukum yang umumnya berlaku dalam hukum perdata dan hukum acara perdata juga menjadi asas hukum yang berlaku dalam hukum kepailitan di indonesia, kendatipun tidak disebutkan secara tegas. Asas hukum kepailitan yang diatur di dalam hukum perdata merupakan asas hukum yang umum sedangkan asas yang diatur di dalam UU No.37 tahun 2004 merupakan asas yang khusus. Adapun asas-asas hukum kepailitan di indonesia yaitu sebagai berikut:³⁸

1) Asas umum

Asas umum hukum kepailitan di indonesia yaitu diatur di dalam pasal 1131 KUHPerdata yang disebut dengan prinsip kesamaan kedudukan kreditur (*Paritas Creditorium*) dan pasal 1132 KUHPerdata yang disebut dengan prinsip *Pari Passu Prorate Perte*, yaitu semua kreditur mempunyai hak yang sama

³⁸ Susanti Adi Nugroho, *Hukum Kepailitan Di Indonesia Dalam Teory Dan Prakatik Serta Penerapan Hukumnya*, (Jakarta:Prenadamedia Gruop, 2018), 37.

atas harta debitur kecuali ada alasan-alasan yang sah untuk didahulukan.

2) Asas khusus

Selain asas umum yang diatur di dalam KUHPerdata, hukum kepailitan di Indonesia juga mempunyai asas khusus sebagaimana yang diuraikan dalam penjelasan umum UU No.37 tahun 2004. Asas-asas tersebut antara lain yaitu Pertama Asas keseimbangan, kedua Asas kelangsungan usaha, ketiga Asas keadilan, dan keempat Asas integrasi dalam undang-undang.

c. Syarat-syarat kepailitan³⁹

1) Minimalnya ada dua kreditor

Menurut pasal 2 ayat (1) UUK, salah satu syarat yang harus dipenuhi ialah debitur harus mempunyai dua kreditor atau lebih. Dan syarat mengenai adanya minimal dua kreditor atau lebih dikenal sebagai *concursum creditorum*. Keharusan adanya dua kreditor yang disyaratkan dalam Undang-Undang Kepailitan merupakan pelaksanaan dari ketentuan pasal 1132 KUHPerdata yaitu ‘‘Barang-barang itu menjadi jaminan bersama bagi semua kreditor terhadap hasil penjualan barang-barang itu dibagi menurut perbandingan piutang masing-masing kecuali bila di antara para kreditor itu ada alasan-alasan sah untuk didahulukan’’.

³⁹ Ibid,127

2) Harus ada utang

Syarat lain yang harus dipenuhi bagi seorang pemohon pernyataan pailit ialah harus adanya utang. Undang-Undang Kepailitan pada pasal 1 angka 6 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan utang adalah kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang baik secara langsung maupun yang akan timbul dikemudian hari atau kontinjen, yang timbul karena perjanjian atau undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh debitor dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada kreditor untuk mendapat pemenuhannya dari harta kekayaan debitor.

Menurut pasal 1233 KUHPerdara, kewajiban atau utang dapat timbul dari perjanjian atau dari undang-undang. Ada kewajiban untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu dan tidak berbuat sesuatu. Adapun contoh kewajiban yang timbul dari perjanjian yaitu sebagai berikut pertama yaitu kewajiban debitor untuk membayar bunga dan utang pokok kepada pihak yang meminjamkan, kedua yaitu kewajiban penjual untuk menyerahkan mobil kepada pembeli mobil tersebut, ketiga yaitu kewajiban pembangun untuk membuat rumah dan menyerahkan kepada pembeli tanah, dan yang terakhir yaitu kewajiban penjamin untuk menjamin pembayaran kembali pinjaman debitor kepada kreditor.

3) Jatuh waktu dan dapat ditagih

Suatu utang jatuh waktu dan harus dibayar jika utang itu sudah waktunya untuk dibayar. Dalam perjanjian biasanya diatur kapan suatu utang harus dibayar. Undang-undang Kepailitan dalam penjelasan pasal 2 ayat (1) menentukan bahwa yang dimaksud dengan ‘‘jatuh waktu dan dapat ditagih’’ adalah kewajiban untuk membayar utang yang telah jatuh waktu baik karena telah diperjanjikan, percepatan waktu penagihannya sebagaimana diperjanjikan, penerapan sanksi atau denda oleh instansi yang berwenang, maupun karena putusan pengadilan arbiter atau majelis arbiter.⁴⁰

d. Macam-macam pihak yang dapat mengajukan kepailitan

1) Debitur sendiri

Ketentuan pasal 1 ayat (1) UUK dan PKPU telah mengatur bahwa debitur yang memiliki dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih dapat dinyatakan pailit oleh pengadilan, baik atas permohonan sendiri maupun atas permohonan kreditor lain. Terlihat jelas dalam ketentuan tersebut bahwa permohonan kepailitan dapat dilakukan oleh debitur sendiri (*voluntary petition*) ataupun kreditornya.⁴¹

⁴⁰ Imran Nating, *Peranan Dan Tanggung Jawab Kurator Dalam Pengurusan Dan Pembersihan Harta Pailit*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2004), 23-26.

⁴¹ Nindy, *Hukum Kepailitan Dan Keadilan Pancasila*, 77.

2) Seorang kreditor atau lebih

Sebelum pengadilan niaga terbentuk, jika dalam kepailitan permohonan hanya diajukan oleh seorang kreditor saja (meskipun sebenarnya terdapat lebih dari satu kreditor), maka permohonan kepailitan akan ditolak. Hal ini memunculkan pendapat bahwa jumlah kreditor yang mengajukan permohonan kepailitan bukanlah menjadi ukuran untuk menyatakan permohonan kepailitan diterima atau tidak, karena yang menjadi ukuran untuk diterima atautidak tidak permohonan kepailitan tersebut adalah terpenuhi atau tidak persyaratan yang berkaitan dengan adanya lebih dari seorang kreditor.

3) Kejaksaaan untuk kepentingan umum

Permohonan kepailitan oleh kejaksaan dilakukan tanpa melalui seorang advokat. Kejaksaaan memiliki fungsi menjamin hak-hak masyarakat dalam segala perbuatan hukum *privat* yang mengganggu ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, berarti memerlukan ketertiban pemerintah dalam hal ini diwakili oleh instansi kejaksaan untuk menyelesaikannya sehingga pada dasarnya ada korelasi antara kejaksaan dengan kepentingan umum, namun demikian yang dimaksud dengan kepentingan umum di sini sebenarnya memiliki arti yang luas, yaitu sebagai kepentingan bangsa dan negara serta kepentingan masyarakat termasuk

kepentingan masyarakat negara lainnya yang memiliki hubungan hukum dengan bangsa Indonesia.

Sehingga dengan luasnya makna kepentingan umum ini semakin menyulitkan praktik hukum kepailitan, sehingga hal ini yang pertama dan utama adalah menyamakan persepsi kita mengenai kepentingan umum yang dimaksud dalam UUK dan PKPU. Karena UUK dan PKPU tidak memberikan tafsiran yang jelas mengenai maksud dari kepentingan umum, namun menurut Prof Peter Mahmud Marzuki, yang dimaksud dengan kepentingan umum bukanlah kepentingan kreditor atau pemegang saham namun lebih kepada kepentingan masyarakat umum dan pengguna jasa, Undang-Undang No.37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang menyebutkan bahwa kepentingan umum adalah kepentingan bangsa dan/atau negara serta masyarakat luas.

UUK dan PKPU dalam penjelasan pasal 2 ayat (2) menyebutkan bahwa memailitkan debitur atas alasan kepentingan umum adalah memohonkan status debitur pailit yang didasarkan berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut:⁴² Satu debitur melarikan diri, dua debitur melakukan penggelapan dari sebagian harta kekayaan, tiga debitur memiliki utang dari BUMN ataupun badan usaha lainnya yang menghimpun dana dari masyarakat, empat

⁴² Ibid.,79.

debitur memiliki utang yang berasal dari perhimpunan dana dari masyarakat luas, lima debitur tidak beritikad baik atau tidak kooperatif dalam menyelesaikan masalah utang piutang yang telah jatuh waktu, dan dalam hal lainnya yang menurut kejaksaan merupakan kepentingan umum.

4) Bank Indonesia

Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa segala badan usaha yang memiliki fungsi dan tujuan untuk peningkatan taraf hidup masyarakat banyak yang dilakukan melalui mekanisme penghimpunan dana masyarakat maka badan usaha tersebut dikategorikan sebagai bank, sehingga harus tunduk kepada ketentuan mengenai perbankan dan ketentuan dalam undang-undang kepailitan khususnya yang mengatur tentang kepailitan bank.⁴³

5) Menteri keuangan

Untuk membangun tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan asuransi ataupun perusahaan reasuransi sebagai lembaga pengelola resiko dan sekaligus sebagai lembaga pengelola dana masyarakat yang memiliki kedudukan strategis

⁴³ Ibid.,80.

dalam pembangunan dan perekonomian masyarakat, maka permohonan pernyataan pailit yang ditujukan kepada perusahaan asuransi dan perusahaan reasuransi harus dilakukan oleh menteri keuangan, mengapa harus menteri keuangan tentu jawabannya sama yakni untuk membangun tingkat kepercayaan masyarakat.

Bahkan tidak hanya diperuntukkan pada perusahaan asuransi dan reasuransi namun permohonan kepailitan oleh menteri keuangan juga disyaratkan untuk kepailitan dan pensiun, atau badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang publik dan dianataa pihak-pihak yang dapat mengajukan permohonan pailit menteri keuangan menjadi salah satu pihak pemohon pailit yang tidak diwajibkan untuk menguasai kepada seorang advokat.

6) Otoritas Jasa Keuangan

Hadirnya otoritas jasa keuangan (OJK) berdasarkan undang-undang nomor 21 tahun 2011 tentang otoritas jasa keuangan (UU OJK) memiliki dampak terhadap proses pengajuan kepailitan oleh Bank Indonesia, Bapepam dan Kementerian Keuangan dalam pasal 55 ayat (1) UU OJK menyatakan bahwa sejak tanggal 31 desember 2012, fungsi, tugas, wewenang pengaturan, dan pengawasan kegiatan keuangan di sektor pasar modal, perasuransian, dana pensiun, lembaga pembiayaan dan

lembaga jasa keuangan lainnya beralih dari Menteri Keuangan dan Bapepam ke OJK.

Dan untuk kepailitan terhadap perusahaan asuransi pengalihan kewenangan tersebut diatur lebih lanjut di dalam pasal 50 ayat (1) jo.pasal 51 ayat (1) undang-undang no. 40 tahun 2014 tentang perasuransian jo. Pasal 52 ayat (1) peraturan otoritas jasa keuangan no. 28/POJK.05/2015 tentang pembubaran, likuidasi dan kepailitan perusahaan asuransi, perusahaan asuransi syari'ah, serta perusahaan reasuransi dan perusahaan reasuransi syari'ah.⁴⁴

e. Akibat-Akibat Hukum Pernyataan Pailit

Pertama yaitu Akibat hukum secara umum, Pada dasarnya sebelum pernyataan pailit, hak-hak debitor untuk melakukan semua tindakan hukum berkenaan dengan kekayaan harus dihormati, tentunya dengan memerhatikan hak-hak kontraktual serta kewajiban debitor. Namun Semenjak pengadilan mengucapkan putusan kepailitan dalam sidang yang terbuka untuk umum terhadap debitor, hak dan kewajiban si pailit beralih kepada kurator untuk mengurus dan mengusakan boedelnya, akan tetapi si pailit masih berhak melakukan tindakan-tindakan atas harta kekayaannya, sepanjang tindakan itu memberikan keuntungan. Jadi secara umum akibat pernyataan pailit adalah sebagai berikut:

⁴⁴ Ibid.,84.

- 1) Kekayaan debitor pailit yang masuk terhadap harta pailit merupakan sitaan umum atas harta pihak yang dinyatakan pailit menurut pasal 21 Undang-Undang Kepailitan, harta pailit meliputi seluruh kekayaan debitor pada waktu putusan pailit diucapkan serta segala kekayaan yang diperoleh debitor pailit selama kepailitan
- 2) Kepailitan semata-mata hanya mengenai harta pailit tidak mengenai diri pribadi debitor pailit. Misalnya seseorang dapat tetap melangsungkan pernikahan meskipun ia telah dinyatakan pailit
- 3) Debitor pailit dalam hukum kehilangan hak untuk mengurus dan menguasai kekayaan yang termasuk harta pailit sejak hari putusan pailit diucapkan menurut pasal 24 UUK
- 4) Segala perikatan debitor yang timbul sesudah putusan pailit diucapkan tidak dapat dibayarkan dari harta pailit kecuali jika menguntungkan harta pailit (pasal 25 UUK)
- 5) Harta pailit diurus dan dikuasai kurator untuk kepentingan semua para kreditor dan debitor dan hakim pengawas memimpin dan mengawasi pelaksanaan jalannya kepailitan
- 6) Tuntutan dan gugatan mengenai hak dan kewajiban harta pailit harus diajukan oleh atau terhadap kurator (pasal 26 ayat (1) UUK)
- 7) Semua tuntutan atau yang bertujuan mendapatkan pelunasan suatu perikatan dari harta pailit dan dari harta debitor sendiri selama

kepailitan harus diajukan dengan cara melaporkannya untuk dicocokkan (pasal 27 UUK)

Kedua yaitu akibat hukum bagi debitor pailit dan hartanya. Sejatinya kepailitan hanya mengenai harta kekayaan dan bukan mengenai perorangan debitor, sehingga ia dapat melaksanakan hukum kekayaan yang lain, seperti hak-hak yang timbul dari kekuasaan orang tua (*oiderlijke macht*). Pengurusan benda-benda anaknya tetap padanya. Dengan kata lain kepailitan hanyalah terhadap kekayaan debitor. Debitor tidak berada di bawah pengampuan. Debitor tidaklah kehilangan kemampuannya untuk melakukan perbuatan hukum yang menyangkut dirinya, kecuali apabila perbuatan hukum itu menyangkut pengurusan dan pengalihan harta bendanya yang telah ada.

Namun walaupun secara tegas dinyatakan dalam pasal 21 Undang-Undang Kepailitan bahwa harta pailit meliputi semua harta kekayaan debitor yang ada pada saat pernyataan pailit diucapkan serta kekayaan yang diperolehnya selama kepailitan. Kendati demikian tidak semerta-merta seluruh harta kekayaan debitor diserahkan terhadap kurator dikarenakan ada beberapa harta yang dengan tegas dikecualikan oleh undang-undang kepailitan.⁴⁵

Adapun Pengertian Kreditor Dan Debitor Dalam Kepailitan menurut ketentuan pasal 1 ayat (1) UUK-PKPU yang dimaksud dengan debitor adalah orang yang mempunyai utang karena perjanjian

⁴⁵ Ibid.,41.

atau undang-undang yang pelunasannya dapat ditagih di muka pengadilan. Sedangkan yang dimaksud kreditor dalam pasal 1 ayat (2) UUK-PKPU adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau undang-undang yang dapat ditagih di muka pengadilan. Akan tetapi KUHPerdata tidak memakai istilah debitor dan kreditor melainkan menggunakan istilah si berutang (*Schuldenaar*) dan si berpiutang (*Schudeischer*).⁴⁶

f. Macam-Macam Kreditor

1) Kreditor Separatis

Kreditor separatis adalah kreditor pemegang hak jaminan kebendaan yang dapat bertindak sendiri. Golongan kreditor ini tidak terkena akibat putusan pernyataan pailit debitor, artinya hak-hak eksekusi mereka tetap dapat dijalankan seperti tidak ada kepailitan debitor. Kreditor golongan ini dapat menjual sendiri barang-barang yang menjadi jaminan, seolah-olah tidak ada kepailitan debitor. Dan dari hasil penjualan tersebut mereka mengambil sebesar piutangnya dan jika ada sisanya disetorkan kepada kas kurator sebagai budel pailit. Sebaliknya bila hasil penjualan tersebut ternyata tidak mencukupi untuk melunasi hutangnya maka kreditor ini dapat dimasukkan dalam kreditor yang bersaing (*concurrent*).⁴⁷

⁴⁶ Sutan Remy Sjahdeini, *Sejarah Asas Dan Teory Hukum Kepailitan Memahami Undang-Undang NO.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Pembayaran Utang*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 204.

⁴⁷ Nating, *Peranan Dan Tanggung Jawab Kurator*, 48.

2) Kreditor Preferen/Istimewa

Kreditor istimewa adalah kreditor yang karena sifat piutangnya mempunyai kedudukan istimewa dan mendapat hak untuk memperoleh pelunasan lebih dahulu dari penjualan harta pailit. Kreditor istimewa berada di bawah pemegang hak tanggungan dan gadai menurut pasal 1133 KUHPerdata menyatakan bahwa hak untuk didahulukan di antara orang-orang berpiutang terbit dari hak istimewa dari gadai dan hipotik.

Dan dijelaskan lebih lanjut maksud dari hak istimewa dalam pasal 1134 KUHPerdata sebagai berikut. Hak istimewa adalah suatu hak yang oleh undang-undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya lebih tinggi daripada orang berpiutang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutangnya, gadai dan hipotik adalah lebih tinggi daripada hak istimewa kecuali dalam hal-hal di mana oleh undang-undang ditentukan sebaliknya.

3) Kreditor Konkuren

Kreditor yang dikenal juga dengan istilah kreditor bersaing, kreditor konkuren memiliki kedudukan yang sama dan berhak memperoleh hasil penjualan harta kekayaan debitor, baik yang telah ada maupun yang akan ada di kemudian hari setelah sebelumnya dikurangi dengan kewajiban membayar piutang kepada para kreditor pemegang hak jaminan dan para kreditor

dengan hak istimewa secara proposional menurut perbandingan besarnya piutang masing-masing kreditor konkuren tersebut (berbagi secara *pari passu rata parte*).⁴⁸

g. Prosedur dan kelengkapan berkas pengajuan permohonan pailit

Dalam hal pengajuan permohonan pailit ke pengadilan niaga ada beberapa berkas yang harus dilengkapi yaitu sebagai berikut:⁴⁹

Surat permohonan bermaterai yang ditujukan kepada ketua pengadilan niaga yang bersangkutan, Surat kuasa/surat tugas, izin pengacara yang dilegalisir, Surat kuasa khusus, Surat pendaftaran perusahaan/bank perusahaan efek yang dilegalisir (dicap) oleh kantor perdagangan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum permohonan didaftarkan), Surat perjanjian utang, Perincian utang yang telah jatuh tempo/tidak dibayar, Neraca keuangan terakhir, daftar aset dan tanggung jawab, nama serta alamat semua debitor dan kreditor

Adapun prosedur pengajuan permohonan pailit yaitu sebagai berikut pertama Permohonan pernyataan pailit diajukan kepada ketua pengadilan niaga melalui panitera pengadilan niaga, selanjutnya Panitera menyampaikan permohonan pernyataan pailit kepada ketua pengadilan niaga paling lambat 2 hari setelah pendaftaran, setelah itu Pengadilan mempelajari permohonan pailit dan menetapkan hari sidang paling lambat 3 hari sejak didaftarkannya. dan berdasarkan alasan yang cukup sidang dapat ditunda oleh pengadilan paling lambat

⁴⁸ Ibid., 52.

⁴⁹ Departemen RI, *Buku Pedoman Perkara Jilid II*, (Jakarta: Direktorat jenderal kekayaan negara direktorat hukum dan ham, 2009), 7.

25 hari sejak didaftarkan, serta Sidang dapat dilaksanakan paling lambat 20 hari setelah tanggal permohonan pendaftaran, lalu selanjutnya Pemanggilan sidang paling lambat 7 hari sebelum sidang pertama, dan Putusan permohonan pailit paling lambat 60 hari sejak didaftarkan dan penyampaian salinan putusan kepada para pihak yang berkepentingan 3 hari setelah putusan.

h. Tugas dan wewenang kurator dalam pemberesan harta pailit

1) Pengertian kurator

Kurator adalah otoritas yang selanjutnya akan melakukan pengelolaan terhadap harta kekayaan debitor setelah dengan putusan pailit debitor tidak memiliki kewenangan lagi untuk mengelola kekayaannya dan untuk harta kekayaan debitor telah berada dalam sita umum, kurator yang akan melakukan likuidasi harta kekayaan debitor tersebut kepada masing-masing kreditor. Adapun pengertian kurator menurut pasal 1 ayat (5) adalah balai harta peninggalan orang atau perorangan yang diangkat oleh pengadilan untuk mengurus dan membereskan harta debitor pailit di bawah pengawasan hakim pengawas.

2) Syarat-syarat menjadi kurator

Menurut pasal 15 ayat (3) UUK-PKPU, kurator yang diangkat sebagaimana di maksud pada pasal 15 ayat (1) harus independen yakni tidak mempunyai benturan kepentingan dengan debitor atau kreditor, dan tidak sedang menangani perkara

kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang lebih dari tiga perkara. Adapun maksud dari pasal 15 ayat (3) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan independen dan tidak mempunyai benturan kepentingan adalah bahwa kelangsungan keberadaan kurator tidak tergantung pada debitor atau kreditor dan tidak memiliki kepentingan ekonomis yang sama dengan kepentingan ekonomis debitor dan kreditor.

Sekalipun keterangan dalam pasal 15 ayat (3) belum cukup spesifik dapat diambil kesimpulan bahwasannya syarat-syarat untuk menjadi kurator dalam bukunya Prof.DR.Sutan Remy Sjahdeini menyebutkan syarat-syarat untuk menjadi kurator yaitu sebagai berikut:⁵⁰

- a) Kurator tidak menjadi salah satu kreditor
 - b) Kurator tidak memiliki hubungan kekeluargaan dengan pemegang saham pengendali atau dengan pengurus dari perseroan debitor
 - c) Kurator tidak memiliki saham lebih dari 10% pada salah satu perusahaan kreditor atau pada perseroan debitor
 - d) Kurator adalah pegawai anggota direksi atau anggota komisaris dari salah satu perusahaan kreditor atau dari perusahaan debitor
- Tugas dan batas kewenangan kurator

⁵⁰ Sutan, *Asas Dan Teory Kepailitan*, 310.

Adapun tugas kurator dijelaskan secara singkat di dalam pasal 69 ayat (1) UUK-PKPU yaitu tugas kurator adalah melakukan pengurusan dan atau pemberesan harta pailit. Namun secara jelasnya tugas-tugas kurator yaitu sebagai berikut:⁵¹ Melakukan koordinasi dengan para kreditor, melakukan pencatatan atau inventarisasi harta pailit, mengamankan kekayaan milik debitor pailit, melakukan tindakan hukum ke pengadilan, meneruskan atau menghentikan hubungan hukum yang telah dilakukan oleh debitor pailit, melakukan pencocokan utang, melakukan upaya perdamaian, dan terakhir yaitu melakukan usaha debitor pailit

Adapun tugas kurator dalam pemberesan harta pailit setelah kepailitan dinyatakan dibuka kembali yaitu sebagai berikut: Memulai pemberesan dan menjual harta pailit tanpa perlu memperoleh persetujuan atau bantuan debitor, Memutuskan tindakan apa yang akan dilakukan terhadap benda yang tidak lekas atau sama sekali tidak dapat dibereskan, Menggunakan jasa bantuan debitor pailit guna keperluan pemberesan harta pailit dengan memberikan upah.

Sedangkan wewenang kurator menurut undang-undang nomor 37 tahun 2004 yaitu sebagai berikut yaitu satu berwenang menjalankan tugasnya sejak tanggal putusan pailit diucapkan, dua

⁵¹ Quantri H.Ondang, "tugas dan tanggung jawab kurator dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit menurut undang-undang nomor 37 tahun 2004", *Lex Et Societatis*, Vol.V/No.7, (Februari, 2017), 33-35

berwenang mengambil alih perkara dan meminta pengadilan untuk membatalkan segala perbuatan hukum debitor pailit, tiga berwenang untuk melakukan pinjaman pada pihak ketiga, dan tindakannya tetap sah walaupun tanpa adanya izin dari hakim pengawas, keempat berwenang menerobos hak privasi debitor pailit serta berwenang menjual harta pailit.



BAB III

SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN SUATU PERUSAHAAN

MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG

KETENAGAKERJAAN APABILA PERUSAHAAN PAILIT

Dalam suatu perusahaan terdapat beberapa pelaku yaitu ada pengusaha dan ada pekerja yang mana yang kedua harus saling menjalani kewajiban, di jelaskan dalam Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan terjadinya hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Jadi hubungan yang dimaksud oleh UU No.13 Tahun 2003 ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian dan ini tidak mencakup perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang.⁵²

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan. Oleh karena itu beberapa ahli berpendapat bahwa didalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja memuat 4 (empat) unsur penting, yaitu

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)
- b. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).
- c. Adanya upah (Pasal 1603 p KUH Perdata)
- d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja yang berlangsung terus- menerus.⁵³

Sedangkan sistem pengupahan itu sendiri ada lima yaitu 1). Sistem

⁵² UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁵³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2003) 25-2

pengupahan jangka waktu. 2). Sistem pengupahan pemufakatan. 3). Sistem Skala Upah Berubah. 4). Sistem pengupahan Indeks dan yang terakhir 5). Sistem pengupahan bagi keuntungan.

A. Pengaturan Pengupahan Karyawan Suatu Perusahaan Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Apabila Perusahaan Pailit

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam kesejahteraan karyawan maka pengaturan upah dan perlindungan karyawan itu sangat penting. Hal ini secara tegas diamanatkan pada pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa setiap karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak adalah dimana jumlah pendapatan karyawan dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.⁵⁴

Di dalam sistem pengupahan yang akan di sebutkan di bawah , bahwasanya ketika perusahaan di nyatakan pailit maka yang menangani terhadap harta dibitur pailit adalah curator yang mana curator mempunyai hak penuh terhadap harta pailit untuk di bagikan ke pada dibitur sesuai peraturan yang berlaku. Maka sistem pengupahan menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah :

⁵⁴ Ibid.,72-73

1. Pengaturan/Sistem Pengupahan Yaitu :

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut :

- a. Sistem Upah Jangka Waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
- b. Sistem Upah Permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
- c. Sistem Skala Upah Berubah, Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
- d. Sistem Upah Indeks, Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.
- e. Sistem Pembagian Keuntungan, Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan

mendapat keuntungan di akhir tahun.

Sistem upah borongan, Adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.

2. prinsip pengupahan yaitu:
 - a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
 - b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi karyawan laki- laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
 - c. Upah tidak dibayar apabila karyawan tidak melakukan pekerjaan (no work no pay).
 - d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
 - e. Tuntutan pembayaran upah karyawan dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

3. Bentuk Upah

Yang dimaksud dengan upah adalah:⁵⁵

- a. Hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk

⁵⁵ Husni, Lalu, 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada),.57

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 (Pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).

b. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981). Dari uraian tersebut, jelaslah bahwa upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara normative masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundangan, dengan batasan nilainya tidak boleh melebihi 25 % (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima (Pasal 12 Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 1981).⁵⁶

⁵⁶ Khakim, Abdul, 2003 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti), 74

4. Upah Minimum

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat dibagi atas:⁵⁷

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota. Besar upah ini untuk tiap wilayah provinsi atau kabupaten/ kota tidak sama, tergantung nilai kebutuhan hidup minimum (KHM) di daerah yang bersangkutan. Setiap kabupaten/ kota tidak boleh menetapkan upah minimum di bawah upah minimum provinsi yang bersangkutan.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor/ sub sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/ kota.

Upah minimum sektoral ditetapkan berdasarkan kelompok usaha tertentu misalnya kelompok usaha manufaktur dan non manufaktur. Upah minimum sektoral ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum di daerah yang bersangkutan. Berdasarkan Peraturan Menteri ketenagakerjaan Nomor PER- 01/MEN/1999 Pasal 6, Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan:

- 1) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).
- 2) Indeks Harga Konsumen (IHK).
- 3) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan.

⁵⁷ Ibid.,76

- 4) Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah.
- 5) Kondisi Pasar Kerja; dan
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan Pendapatan per Kapita.⁵⁸

5. Upah Lembur

Upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang ditetapkan oleh pemerintah. Namun demikian, terdapat pembatasan atau pengaturan khusus terhadap pekerja/ buruh yang tidak berhak atas upah lembur. Adapun Kriteria pekerja yang tidak berhak atas upah lembur adalah:

- a) Yang menduduki jabatan structural dalam organisasi perusahaan.
- b) Yang memiliki kewajiban, tanggung jawab dan wewenang terhadap kebijakan perusahaan.
- c) Yang mendapat upah yang lebih besar daripada pekerja lainnya.
- d) Yang mendapat fasilitas yang lebih baik daripada pekerja lainnya.

Segala kesepakatan tentang upah antara pengusaha

⁵⁸ Ibid.,77

dengan pekerja/ buruh atau dengan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang menetapkan upah lebih rendah dari upah minimum adalah batal demi hukum dan pengusaha tetap wajib membayar upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku.⁵⁹

Menurut Susanti, pengaturan upah dalam praktik hubungan kerja dikelompokkan ke dalam tiga komponen, yaitu upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.⁶⁰ Tunjangan tetap diartikan sebagai tunjangan tambahan yang tidak terkait dengan gaji atau upah pokok yang dibayar secara kontinu kepada pekerja yang pembayarannya tidak dipengaruhi oleh syarat kehadiran bekerja. Untuk tunjangan tidak tetap, dapat diartikan sebagai penerimaan pekerja dari perusahaan yang nilai dan pembayarannya dipengaruhi oleh syarat tertentu, seperti kehadiran. Tunjangan tidak tetap dalam praktiknya lazimnya berupa tunjangan kehadiran, tunjangan makan, dan tunjangan transpor.

B. Asas Pengupahan Karyawan Suatu Perusahaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam pengupahan yang terjadi di perusahaan Indonesia sering kali tidak memperhatikan asas keadilan dikarenakan pihak perusahaan bertindak secara sepihak dalam pengambilan keputusan upah,

⁵⁹ Ibid., 78

⁶⁰ Nugroho, *Hukum*, 403

contohnya ketika terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hak karyawan tidak terpenuhi dalam hal upah selama kerja atau pun pesangon dan tunjangan lainnya yang harus diberikan kepada karyawan, Adapun asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan adalah:⁶¹

1. Upah terdiri dari beberapa komponen yang harus dirinci secara jelas. Komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok harus mengacu pada kebutuhan hidup yang manusiawi. Komponen upah akan menentukan perhitungan hak atau upah lainnya seperti upah lembur, uang pesangon, premi asuransi. Upah pokok merupakan imbalan atas jasa pekerja, dan bagian terbesar dari komponen upah yang pasti akan dinikmati oleh seluruh pekerja secara rutin sepanjang hubungan kerja masih ada. Dengan demikian, upah pokok itu harus layak untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja. Tunjangan berfungsi untuk: a). Melengkapi upah pokok, b). Sebagai perangsang kerja agar lebih produktif, c). Sebagai fungsi sosial yaitu menghargai jasa pekerja sebagai manusia apabila ia dihadapkan pada kondisi yang tidak menguntungkan. Tunjangan-tunjangan yang diperlukan seharusnya meliputi: tunjangan kesehatan dan tunjangan fleksibel kerja bagi pekerja kontrak atau alih daya (*outsourcing*). Sistem yang ada selama ini

⁶¹ Yetiwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*(Bagian Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum, Universitas Jambi Mendalo Darat, Jambi Luar Kota, Kota Jambi, Jambi 36122),.86

lebih menguntungkan para pengusaha dan tidak disenangi oleh para pekerja karena tidak adanya perlindungan khusus tersebut .

2. Tidak boleh ada diskriminasi upah. Perbedaan upah untuk pekerjaan yang sejenis atau tingkatan pekerjaan yang sama atas dasar perbedaan kelamin, perbedaan warna kulit, agama, etnis, golongan politik adalah dilarang. Sesuai dengan pendapat John Rawls: “ Setiap orang harus mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan yang sebesar-besarnya berdasarkan sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang”. Hak atas pekerjaan dan upah yang layak adalah hak asasi manusia yang berlaku secara universal. Selain itu, kebebasan untuk memilih pekerjaan juga berlaku untuk seluruh manusia.

Diskriminasi upah dilarang karena sikap diskriminasi akan menimbulkan rasa cemburu, iri, dan tidak harmonisnya hubungan sesama orang yang mempunyai kesempatan yang sama. Norma perlindungan upah harus mencakup perlindungan kepada pekerja sektor formal dan informal, pekerja tetap dan pekerja tidak tetap. Namun demikian, cara melindunginya diperbolehkan berbeda-beda karena sifat hubungan kerjanya berbeda pula.

3. Pemberian upah harus manusiawi, Pemberian upah dalam hal ini maknanya adalah besarnya upah dan cara pembayaran upah haruslah menghargai pekerja sebagai manusia yang punya hak asasi, yaitu hak hidup secara layak. Besarnya upah setara dengan

upah yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja minimal layak untuk memenuhi kebutuhan pokok. Pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan adalah hak kodrat yang perlu dilindungi oleh hukum. Pekerja adalah manusia yang memerlukan penghargaan sebagai manusia yang punya harkat dan martabat. Untuk pemenuhan hak asasi manusia atas upah itu harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara layak. Selain itu, proses pembayaran upah harus tepat waktu sebagaimana yang diperjanjikan karena upah ditunggu pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika terlambat pembayar upah maka pengusaha seharusnya dikenakan denda. Tempat pembayaran upah diupayakan tidak jauh dari keberadaan pekerja atau tempat kerja dan nyaman bagi pekerja. Apabila tempat pembayaran upahnya jauh maka berdampak terhadap tenaga, waktu, biaya transportasi ke tempat pembayaran upah. Pekerja yang tidak bekerja karena alasan di luar kesalahan pekerja, atau alasan tertentu yang disahkan seperti: sakit, melakukan kegiatan keagamaan, pembelaan negara selayaknya harus mendapatkan upah.⁶²

4. Pemerintah harus melindungi upah pekerja. Sebagai negara hukum, pemerintah sebagai penyelenggara negara harus melindungi warganya terutama warga yang lemah yaitu: lemah

⁶² Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tentang Ketenagakerjaan*, DSSPublishing, Jakarta.

kelangsungan hubungan kerja, lemah sosial ekonomi, serta lemah fisiknya. Untuk menghindari perbuatan semena-mena pihak yang kuat ekonominya, pemerintah sebagai pengayom masyarakat harus dapat melakukan campur-tangan melalui regulasi ataupun kebijakan yang sifatnya menghindari upah di bawah standar kebutuhan manusia. Menurut Ihering, “Negara memberikan diskresi untuk memilih mana kepentingan yang diakui sebagai hak dan mana yang tidak. Negara mempunyai peran yang aktif dalam rangka *the greatest happiness for the greatest numbers*“, yang diterjemahkan dengan kebahagiaan terbesar untuk banyak orang.

5. Keseimbangan. Upah itu harus memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha. Dikaitkan dengan teori keadilan John Rawls yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan penghasilan yang layak, maka upah itu harus layak bagi pekerja dan layak juga bagi pengusaha. Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua..

Dalam asas yang tertera di atas bahawanya upah karyawan harus memenuhi asas keadilan, asas upah yang harus manusiawi dan asas upah perlindungan pekerja/karyawan yang sudah di atur dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. Apabila ada suatu yang

perusahaan tidak mengikuti asas yang berlaku di UU maka adanya perjanjian kerja didalam suatu perusahaan akan batal hukum.⁶³

Dalam UU ketenaga kerjaan juga di atur mengenai perlindungan pengupahan yang harus berkeadilan karena perlindungan upah tersebut untuk menjaga upah yang harus di dapat oleh karyawan untuk kesejahteraan karyawan dalam kehidupannya dimna sudah kita ketahui dalam UU 1945 kesejahteraan masyarakat adalah hal yang terpenting.

C. Kedudukan Upah Karyawan Suatu Perusahaan Apabila Pailit Menurut UU No 13 Tahun 2003 Ketenaga Kerjaan

Dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 mengatur upah adalah hak yang di istimewa, dan harus di dahulukan pada saat terjadi kepailitan, yakni dalam Pasal 95 ayat (4) “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari karyawan merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”. Proses kepailitan banyak melibatkan para pihak, karena pihak debitor yang dipailitkan tentunya memiliki utang lebih dari satu.

Sebagai salah satu kreditur dari suatu perusahaan yang telah dinyatakan pailit, pekerja dapat diklasifikasikan sebagai kreditur preferen, yang mempunyai hak untuk didahulukan dalam hal pembayaran piutangnya. Hal ini diatur berdasarkan ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang

⁶³ Ibid,.37

menentukan bahwa ‘Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari karyawan merupakan utang yang didahulukan pembayarannya’. Berdasarkan rumusan pasal tersebut, dapat diketahui bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan menghendaki gaji atau upah serta hak-hak lainnya dari seorang pekerja dalam hal terjadinya kepailitan pada suatu perusahaan merupakan utang perusahaan yang harus didahulukan pembayarannya.⁶⁴

Menurut Pudjo Hunggul, pekerja/buruh dalam posisinya sebagai kreditur yang diistimewakan apabila terdapat permasalahan di dalam pemenuhan haknya, pekerja langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan di dalam melakukan pemberesan kepailitan tersebut, namun dapat menempuh upaya hukum apabila mereka tidak mendapatkan haknya sebagaimana aturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja/buruh sebagai kreditur istimewa dapat menempuh upaya hukum yaitu gugatan renvoi atau gugatan lain-lain yang dasar hukumnya adalah UU kepailitan pasal 3 ayat 1.

Dan juga sudah kita ketahui di dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di sana bukan hanya mengatur dalam pengupahan saja akan tetapi mengatur mulai beridrianya suatu perjanjian awal atau sering kali di sebut timbulnya suatu

⁶⁴ Kadek Sutrisna Dewi, *kedudukan utang upah pekerja dalam kepailitan*, jurnal kedudukan upah karyawan saat pailit.

perjanjian samapai akhir perjanjian, di dalam UU ketenagakerjaan sudah jelas menagatur upah karyawan adalah hak istimewa sedang istimewa dalam UU tersebut adalah hak yang harus di dahulukan dari pada kreditur yang lainnya.⁶⁵



⁶⁵ Ibid.,10

BAB IV

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN SUATU PERUSAHAAN
MENURUT UU NO 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN
PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBANYARAN UTANG**

Ada keterikatan perusahaan dengan karyawan yang sangat erat di dalamnya yang mana dalam satu kesatuan saling membutuhkan dan saling berkesinambungan dalam menjalankan perusahaan untuk lebih maju dan tentunya keduanya mempunyai kewajiban dan hak-hak yang harus di dapatkan setelah kewajiban nya sudah terlaksanakan. Dalam roda pengelolaan suatu perusahaan pasti akan timbul suatu grafik yang menurun dan tidak dapat di pungkiri akan terjadi suatu yang namanya pailit, ketika perusahaan di nyatakan pailit oleh yang berwenang.

Apabila suatu perusahaan sudah di nyatakan pailit oleh yang berwenang maka Menurut ketentuan Pasal 21 UU No. 37 Tahun 2004 kepailitan dan PKPU meliputi seluruh kekayaan debitor pada saat pernyataan pailit itu diputuskan beserta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan. Dengan terdapatnya putusan pailit, maka debitor demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit sejak tanggal putusan pailit diucapkan, sehingga pengurusan dan pemberesan harta pailit tersebut dilakukan oleh Kurator. Untuk kemudian oleh kurator akan dijual dan hasilnya akan dibagikan kepada seluruh kreditur berdasarkan dari masing-masing tingkatan hak yang dimilikinya.⁶⁶

⁶⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Kepailitan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009) 24.

A. Pengaturan Pengupahan Karyawan Suatu Perusahaan Menurut UU No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Dalam proses kepailitan pada umumnya adalah proses panjang dan melahkan, di dalam suatu proses kepailitan setelah di nyatakan pailit oleh pihak yang berwenang maka ada yang namanya kurator, debitor dan pihak kreditor tidak punya hak penuh untuk mengambil langsung terhadap harta yang sudah pailit yang di haruskan adalah menunggu pembagian dari kurator yang mana kurator di itu di tunjuk oleh yang berwenang maka hak sepenuhnya di alihkan ke kurator.

Kewajiban seorang debitor tetap harus membayar utangnya terhadap kreditor yang mana sudah ada didalam UU no 37 tahun 2004, pembayaran terhadap kreditor dalam UU tersebut sudah di atur dan harus sistematis. Jadi yang harus di penuhi dahulu dalam UU tersebut adalah kreditor spratis pemegang hak jamin dan hak agunan dan lainnya, setelah hak kreditor sparatis sudah terpenuhi maka selanjudnya kurator membagikan sisa harta pailit kepada karyawan atau pemegang hak kreditor preferen,⁶⁷

jika kita lihat dari Pasal 138 Undang-undang Republik Indonesia tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang disebutkan bahwa kreditor yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang

⁶⁷ UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan

mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut tidak akan dilunasi dari penjualan benda yang merupakan agunan, dapat meminta diberikan hak hak yang dimiliki kreditur konkuren atas bagian piutang tersebut tanpa mengurangi hak untuk didahului atas bagian piutangnya. Sedangkan dalam Pasal 142 ayat (1) disebutkan bahwa dalam hal terdapat debitur tanggung-menanggung dan satu atau lebih debitur dinyatakan pailit, kreditur dapat mengajukan piutangnya kepada debitur yang dinyatakan pailit atau kepada masing-masing debitur yang dinyatakan pailit sampai seluruh piutangnya dibayar lunas.⁶⁸

B. Asas Pengupahan Karyawan Suatu Perusahaan Menurut UU No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayarn Utang

Dalam asas hukum kepailitan, terdapat asas *stuctured creditors* dimana terdapat pengelompokkan kreditor dalam kaitannya untuk mendapat pelunasan piutangnya, pengelompokkan tersebut meliputi kreditor separatis, kreditor preferen, dan kreditor konkuren. Pengelompokkan ini pun mempunyai akibat hukum yang berbeda-beda dalam hal siapakah yang diprioritaskan oleh debitur pailit untuk dilunasi utang-utangnya terlebih dahulu.

⁶⁸ Ibid.,43

Di kutip dari jurnal Krtini muljani yaitu asas pembayaran upah terdiri dari :⁶⁹

1. Asas keseimbangan

Undang-undang ini mengatur beberapa ketentuan yang merupakan perwujudan dari asas keseimbangan, yaitu di satu pihak terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh debitur yang tidak jujur, dilain pihak terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh kreditur yang beritikad baik.

2. Asas kelangsungan

Usaha dalam undang-undang ini, terdapat ketentuan yang memungkinkan perusahaan debitur yang prospektif tetap dilangsungkan.

3. Asas keadilan

Dalam kepailitan asas keadilan mengandung pengertian, bahwa ketentuan mengenai kepailitan dapat memenuhi rasa keadilan bagi para pihak yang berkepentingan. Asas keadilan ini untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan pihak penagih yang mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap debitur, dengan tidak memperdulikan kreditur lainnya.

⁶⁹ Kartini muljadi, *pedoman menangani perkara kepailitan*, jurnal kepailitan.43

4. Asas integrasi

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

Tentunya dalam proses pelunasan piutang dari para kreditor tersebut, mempunyai akibat terhadap satu sama lainnya. Apabila mencermati ketentuan yang ada dalam Pasal 1134 KUH Perdata, maka kreditor pemegang jaminan kebendaan (gadai, hipotek, fidusia dan hak tanggungan) atau kreditor separatis mempunyai hak preferensi lebih tinggi daripada kreditor preferen dan kreditor konkuren.⁷⁰ Akibat dari ketentuan tersebut adalah pihak kreditor separatis mungkin dapat memperoleh seluruh piutangnya, sedangkan kreditor lainnya hanya separuh bahkan nyaris nihil.

C. Kedudukan Upah Karyawan Suatu Perusahaan Apabila Pailit Menurut UU No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran dan fungsi karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan. Apabila hak-hak karyawan diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam

⁷⁰ Mahardika, *Kitab*, 259.

perusahaan. Terutama ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan maksimal. Ketika karyawan sudah melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan maka perusahaan tersebut harus memenuhi hak-hak pekerjanya sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Pemenuhan hak-hak karyawan bukan hanya pada saat perusahaan itu masih berjalan sebagaimana mestinya, tetapi ada hak-hak karyawan⁷¹ yang harus tetap dipenuhi oleh perusahaan pada saat perusahaan tersebut pailit. Pailitnya suatu perusahaan biasanya mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Karyawan yang di PHK karena perusahaan mengalami kepailitan, mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh *kurator*, pemutusan tersebut harus sesuai Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang⁷²

Undang-undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUKPKPU) pada penjelasan Pasal 2 ayat (1) yang dimaksud “kreditor” dalam ayat ini adalah kreditor konkuren, kreditor separatis, maupun kreditor preferen. Sehubungan dengan penjelasan Pasal 2 ayat (1) tersebut, maka yang dimaksud dengan

⁷¹ Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2017,33.

⁷² Jono, 2010, *Hukum Kepailitan*,(Jakarta, Sinar Grafika,) 119.

kreditor adalah sembarang kreditor.⁷³ Berdasarkan tingkatannya maka kreditor dapat dibagi menjadi beberapa macam yaitu:⁷⁴

Dibandingkan dengan kreditor-kreditor lainnya. Kreditor separatis adalah kreditor yang memperoleh kedudukan didahulukan seperti gadai, fidusia, hak tanggungan, hipotik adalah kreditor pemegang hak jaminan kebendaan.

1. Kreditor Separatis, yaitu kreditor pemegang hak jaminan kebendaan yang memberi wewenang kepada kreditor lainnya untuk menjual secara lelang kebendaan yang dijaminkan kepadanya untuk memperoleh pelunasan
2. Kreditor Preferen, yaitu kreditor yang mempunyai hak mendahului karena sifat piutangnya oleh undang-undang diberi kedudukan istimewa.
3. Kreditor Konkuren, yaitu 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.

Jadi kedudukan upah karyawan dalam UU No. 37 tahun 2004 bahwa sanya upah berada dalam urutan kreditur preferen yang mana kedudukan tersebut di nomor duakan atau setelah kreditur sparatis pemegang hak jaminan kebendaan Prioritas kepada kreditor ini jika dilihat

⁷³ Sutan Remy Sjahdeini, 2009, *Hukum Kepailitan Memahami Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan*, Jakarta, PT Pustaka Utama Grafiti, hlm. 55.

⁷⁴ Man S. SastraWidjaja, *hukum kepailitan(Jakarta:)*, hlm. 35.

dari Pasal 138 Undang-undang Republik Indonesia tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang disebutkan bahwa kreditor yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut tidak akan dilunasi dari penjualan benda yang merupakan agunan, dapat meminta diberikan hak yang dimiliki kreditor konkuren atas bagian piutang tersebut tanpa mengurangi hak untuk didahului atas bagian piutangnya. Sedangkan dalam Pasal 142 ayat (1) disebutkan bahwa dalam hal terdapat debitur tanggung-menanggung dan satu atau lebih debitur dinyatakan pailit, kreditor dapat mengajukan piutangnya kepada debitur yang dinyatakan pailit atau kepada masing-masing debitur yang dinyatakan pailit sampai seluruh piutangnya dibayar lunas⁷⁵.

Kreditor sparatis setelah mendapatkan haknya kembali dari yang dijamin debitor dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit, kemudian pembagiannya secara merata terhadap karyawan.

⁷⁵ Ibid.,35

BAB V

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH KARYAWAN DALAM KEPAILITAN SUATU PERUSAHAAN

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia, adapun pengertian perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo yaitu perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Dengan demikian perlindungan hukum merupakan suatu gambaran dari fungsi hukum itu sendiri yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁷⁶

A. Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Upah Karyawan Dalam Kepailitan Suatu Perusahaan Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan UU No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Perlindungan hukum terhadap upah karyawan suatu perusahaan saat di jatuhkan pailit yang saat ini masih berlaku adalah ada dua norma yang pertama adalah UU no 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU yang kedua adalah UU no 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, di mana

⁷⁶ Sanyoto, "Penegakan Hukum Di Indonesia", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol 8/No 3, (2008). 202.

dalam kedua norma kedua tersebut di jelaskan tentang hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan.

Yang pertama bagaimana perlindungan hukum terhadap upah karyawan dalam kepailitan suatu menurut Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang kepailitan, karyawan dapat diklasifikasikan sebagai kreditur preferen, yang mempunyai hak untuk didahulukan dalam hal pembayaran piutangnya. Hal ini diatur berdasarkan ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menentukan 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’. Berdasarkan rumusan pasal tersebut, dapat diketahui bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan menghendaki gaji atau upah serta hak-hak lainnya dari seorang pekerja dalam hal terjadinya kepailitan pada suatu perusahaan merupakan utang perusahaan yang harus didahulukan pembayarannya.⁷⁷

Namun, ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat secara serta merta memposisikan pekerja sebagai satu-satunya kreditur yang harus didahulukan pembayaran haknya. Hal ini dikarenakan Undang-Undang Kepailitan tidak secara tegas mengatur mengenai hak pekerja untuk didahulukan pembayaran utang upahnya dari kreditur lain dalam kepailitan. Mengenai utang upah pekerja diatur dalam Pasal 39 Undang-Undang Kepailitan. Akan tetapi, dalam pasal tersebut

⁷⁷ Ibid,30

hanya mengatur bahwa ‘upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit’. Tidak adanya kejelasan kedudukan utang upah pekerja dalam Undang-Undang Kepailitan tersebut tentu menimbulkan problematika dalam penyelenggaraan ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengingat pasal tersebut memiliki kaitan yang erat dengan Undang-Undang Kepailitan.

Kekuatan upah karyawan dalam hal di istimewa itu yang pertama sudah di atur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang kedua upah karyawan berda dalam dalam UU bahwa pembayaran upah menjadi utang harta pailit, dan apabila tidak terlaknanya pembayaran upah karyawan ataupun ada peneyelewangian terhadap hak penuh karyawan maka ada peran peradilan yang akan mengatasi. Dan Adapun kekuatan selanjudnya terhadap upah karyawan berda pada putusan yang berbunyi amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tentang uji materi pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan:⁷⁸

a. Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD

1945 sepanjang tidak dimaknai :

“pembayaran upah pekerja atau buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditor termasuk atas tagihan kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja atau buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah, kecuali tagihan dari kreditor separatis.

⁷⁸ putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tentang uji materi pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan

b. Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sepanjang tidak dimaknai :

“pembayaran upah pekerja atau buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditor termasuk atas tagihan kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja atau buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah, kecuali tagihan dari kreditor separatis.

Pasal 1132 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) mengatur bahwa setiap kreditor mempunyai kedudukan yang sama dengan kreditor lainnya, kecuali undang-undang menentukan bahwa kreditor tersebut harus didahulukan daripada kreditor lainnya. Rumusan tersebut mengisyaratkan bahwa hak didahulukan dimiliki oleh kreditor yang haknya diatur oleh undang-undang.

Lebih lanjut lagi, Pasal 1133 KUH Perdata menentukan bahwa hak untuk didahulukan dari para kreditor bersumber pada hak istimewa, pada gadai, dan pada hipotek. Pasal 1134 KUH Perdata menentukan bahwa ‘Hak istimewa adalah suatu hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seorang kreditor yang menyebabkan ia berkedudukan lebih tinggi daripada yang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutang itu.’ Sehingga dalam pelunasan utang oleh debitur, maka pemegang hak istimewa harus didahulukan dari kreditor lainnya. Sejalan di Dalam ketentuan Pasal 21 UU KUP, hak preferensi ada di pihak Negara, ketentuan tersebut berbunyi :

1. Negara mempunyai hak mendahulu untuk utang pajak atas barang-barang milik penanggung pajak;

2. Hak mendahulu utang pajak melebihi hak mendahulu lainnya kecuali terhadap biaya perkara yang hanya disebabkan oleh suatu penghukuman untuk melelang suatu barang bergerak dan atau barang tidak bergerak, biaya yang telah dikeluarkan untuk menyelamatkan barang dimaksud dan atau biaya perkara yang hanya disebabkan oleh pelelangan dan penyelesaian suatu warisan.⁷⁹

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa pekerja memiliki hak untuk didahulukan pembayaran utang upahnya dari kreditur lain, akan tetapi Undang-Undang Kepailitan tidak mengatur secara tegas mengenai hak pekerja untuk didahulukan dalam pembayaran utang upahnya. Hal tersebut tentu saja menimbulkan pertentangan antara Undang-Undang Kepailitan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adanya pertentangan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Kepailitan tersebut telah berimplikasi pada tidak terciptanya kepastian hukum bagi pekerja dalam memperoleh hak-haknya.

Permasalahan kedudukan utang upah pekerja dalam memperoleh haknya untuk didahulukan dari kreditur lain juga terjadi akibat adanya ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Undang-Undang Kepailitan dan PKPU), khususnya yang terdapat dalam ketentuan Pasal 55 ayat (1), Pasal 59 ayat (1) serta Pasal 138 undang-undang tersebut, karena tidak memberikan jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh.

⁷⁹ pasal 21 UU Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.

Ketentuan dalam undang-undang tersebut telah mengesampingkan kedudukan utang upah bagi pekerja sebagai kreditur preferen yang haknya harus didahulukan, dengan lebih mengutamakan kepentingan dari kreditur separatis.⁸⁰ Pada saat pekerja dihadapkan dengan kreditur separatis, dimana dalam praktiknya hak kreditur separatis cenderung lebih diutamakan daripada pembayaran gaji atau upah dari pekerja yang berkedudukan sebagai kreditur preferen.

B. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Upah Karyawan Dalam Kepailitan Suatu Perusahaan Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan UU No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Perlindungan hukum dalam arti sempit adalah sesuatu yang diberikan kepada subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum, baik yang bersifat preventif maupun represif, serta dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum dapat diartikan sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu ketentraman bagi segala kepentingan manusia yang ada dalam masyarakat sehingga akan terciptanya keselarasan dan keseimbangan hidup bermasyarakat, sementara itu perlindungan hukum dalam arti luas adalah perlindungan tersebut diberikan kepada seluruh makhluk hidup maupun segala ciptaan tuhan dan dimanfaatkan bersama-sama dalam rangka untuk menjalani kehidupan yang adil dan damai, maka

^{80 9} Tri Budiyo, "Problematika Posisi Buruh Pada Perusahaan Pailit", Vol.42. No. 3, 2013,

dari itu dalam upaya untuk melindungi upah karyawan dalam kepailitan suatu perusahaan sebagai berikut:

Bentuk perlindungan hukum yang pertama dalam Undang-undang menyebutkan bahwa dalam keadaan pailit pembayaran upah dilakukan daripada utang lainnya. Pasal 95 ayat (4) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau diakuisisi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak lainnya merupakan utang yang didahului pembayarannya.

Senada dengan Menurut Pudjo Hunggul, pekerja/buruh dalam posisinya sebagai kreditur yang diistimewakan apabila terdapat permasalahan di dalam pemenuhan haknya, pekerja langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan di dalam melakukan pemberesan kepailitan tersebut, namun dapat menempuh upaya hukum apabila mereka tidak mendapatkan haknya sebagaimana aturan perundang-undangan yang berlaku.⁸¹

Sedangkan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi ketika sudah dinyatakan pailit pihak pengadilan niaga karena perusahaan tidak sanggup lagi untuk membayar upah karyawan, perlindungan hukum nya berada didalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 165 menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena

⁸¹ Ibid., 76

perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) yang mana uang penghargaan masa kerja sebesar satukali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan Pasal 165 menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) yang mana uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), sedangkan ini hanya berupa penggantian uang jasa saja.

Perlindungan hukum yang kedua di lihat dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dalam hal ini merupakan perundang- undangan yang mengkaji mengenai hak buruh pada saat pailit. Pada Pasal 26 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan Penundaan pembayaran utang, kurator diberikan kewenangan untuk mengajukan tuntutan mengenai hak dan kewajiban yang menyangkut harta pailit, apalagi jika ada kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotik maka kreditor ini merupakan pihak yang mendapatkan prioritas.

Prioritas kepada kreditor ini jika dilihat dari Pasal 138 Undang-undang Republik Indonesia tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang disebutkan bahwa kreditor yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak anggunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut tidak akan dilunasi dari penjualan benda yang merupakan agunan, dapat meminta diberikan hak hak yang dimiliki kreditor konkuren atas bagian piutang tersebut tanpa mengurangi hak untuk didahului atas bagian piutangnya. Sedangkan dalam Pasal 142 ayat (1) disebutkan bahwa dalam hal terdapat debitur tanggung-menanggung dan satu atau lebih debitur dinyatakan pailit, kreditor dapat mengajukan piutangnya kepada debitur yang dinyatakan pailit atau kepada masing-masing debitur yang dinyatakan pailit sampai seluruh piutangnya dibayar lunas.⁸²

Bentuk perlindungan hukum jika dilihat di dalam Pasal 1132 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) mengatur bahwa setiap kreditor mempunyai kedudukan yang sama dengan kreditor lainnya, kecuali undang-undang menentukan bahwa kreditor tersebut harus didahulukan daripada kreditor lainnya. Rumusan tersebut mengisyaratkan bahwa hak didahulukan dimiliki oleh kreditor yang haknya diatur oleh undang-undang.

Lebih lanjut lagi, Pasal 1133 KUH Perdata menentukan bahwa hak untuk didahulukan dari para kreditor bersumber pada hak istimewa, pada

⁸² Ibid.,37

gadai, dan pada hipotek. Pasal 1134 KUH Perdata menentukan bahwa ‘Hak istimewa adalah suatu hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seorang kreditur yang menyebabkan ia berkedudukan lebih tinggi daripada yang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutang itu.’ Sehingga dalam pelunasan utang oleh debitur, maka pemegang hak istimewa harus didahulukan dari kreditur lainnya.

Sejalan di dalam ketentuan Pasal 21 UU KUP, hak preferensi ada di pihak Negara, ketentuan tersebut berbunyi :

2. Negara mempunyai hak mendahulu untuk utang pajak atas barang-barang milik penanggung pajak;
3. Hak mendahulu utang pajak melebihi hak mendahulu lainnya kecuali terhadap biaya perkara yang hanya disebabkan oleh suatu penghukuman untuk melelang suatu barang bergerak dan atau barang tidak bergerak, biaya yang telah dikeluarkan untuk menyelamatkan barang dimaksud dan atau biaya perkara yang hanya disebabkan oleh pelelangan dan penyelesaian suatu warisan.

Sedang di lihat dalam pasal 142 ayat yang mana disebutkan bahwa dalam hal terdapat debitur tanggung-menanggung dan satu atau lebih debitur dinyatakan pailit, kreditur dapat mengajukan piutangnya kepada debitur yang dinyatakan pailit atau kepada masing-masing debitur yang dinyatakan pailit sampai seluruh piutangnya dibayar lunas tanpa mengurangi hak dibeitir lainnya.

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan-permasalahan tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 mengatur hak istimewa buruh pada saat terjadi kepailitan, yakni dalam Pasal 95 ayat (4) “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”. Akan tetapi harus pula diingat bahwa pemberian hak untuk didahulukan seperti yang diatur dalam pasal 95 ayat 4 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak dapat diartikan sebagai hak yang lebih tinggi dari hak kreditor separatis. Sebab, pasal 1134 ayat (2) KUH Perdata juga telah secara tegas juga mengatur sebagai berikut;” Gadai dan Hipotik adalah lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal-hal dimana ditentukan oleh undang-undang sebaliknya.
2. Di dalam UU No.37 Tahun 2004, kreditor separatis mendapatkan posisi paling utama dalam proses kepailitan, sehubungan dengan hak atas kebendaan yang dijamin untuk piutangnya. Pemberian kewenangan eksklusif kepada kreditor separatis, merupakan suatu

prinsip hukum yang telah lama berlaku di Indonesia dan pada prinsipnya dianut oleh juga hampir di seluruh dunia. Tagihan pembayaran upah buruh dikategorikan sebagai hak istimewa umum, sehingga buruh/ tenaga kerja dapat dikategorikan sebagai kreditor preferen pemegang hak istimewa umum.

3. Dalam perlindungan upah karyawan yang ada dua norma yang berlaku UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU no 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan kedua norma tersebut berda pada ketidakpatistian hukum karena berda di dua norma yang berbenturan pada UU No 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan. Upah karyawan di nomer duakan setelah kreditor sparatis jika upah karyawan di dahulukan ketimbang kreditor sparatis yang sudah di tentukan dalam UU tersebut maka ketidak jelasan UU kepailitan tersebut.

Sedangkan pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah sangat jelas bahwa sanya upah karyawan berada di urutan pertama dari pada kreditor yang lain karena sudah di istimewa di dalam UU ketenagakerjaan istimewa adalah yang harus di dahulukan, dan juga di dalam UU tersebut sudah di atur terkait terjadinya perjanjian awal kerja sampai terjadinya PHK terkait upah atau pun pesangon yang harus di dapatkan oleh karyawan

B. SARAN

1. Bagi pemerintah hendaknya memberikan kepastian hukum terhadap Upah karyawan suatu perusahaan apabila pailit karena di dalam UU No 13 tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan menjelaskan sangat jelas bahwasanya kedudukan Upah Karyawan di istimewa atau yang di dahulukan dari pada kreditur lainnya akan tetapi di dalam UU ketenagakerjaan tidak menjelaskan bahwa upah karyawan berada di atas kreditur sparatis.

Sedangkan di dalam UU No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan kedudukan upah karyawan berada di bawah kreditur spratis yaitu kreditur preferent jadi Upah Karyawan pelunasannya di nomer duakan, apabila UU kepailitan tidak terpenuhi atau upah karyawan di dahulukan maka ada ketidak kepastian.

2. Bagi DPR perancang undang-undang Seharusnya mengatur baik dalam UU kepailitan dan UU ketenagakerjaan agar tidak ada konflik hukum di dalamnya, di dalam pembagian harta debitur terhadap kreditur oleh kurator di sana harus jelas sesuai norma yang berlaku bukan berbenturan norma, karena UU di rancang untuk kesejahteraan masyarakat.
3. Bagi penegak hukum Demi kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia yang lebih baik maka pemerintah perlu membentuk suatu kebijakan konkret untuk memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh dalam hal terjadi kepailitan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Kepailitan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ahmadi Miru dan Sutarman yodo, 2001, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Askin Zainal, L Wira Pria Suhartana 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utara.
- Anrian Sutedi, 2009. *Hukum kepailitan*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Departemen RI. 2009. *Buku Pedoman Perkara Jilid II*. Jakarta: Direktorat Jenderal kekayaan negara direktorat hukum dan ham)
- Imran Nating 2004, *Peranan Dan Tanggung Jawab Kurator Dalam Pengurusan Dan Pembersan Harta Pailit*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)
- Jono, 2010, *Hukum Kepailitan*, Jakarta: sinar grafik
- Lalu Husni, 2007, *Pengantar hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*
- Man S. sastra Wijaya, 2009, *hukum kepailitan* ,
- Nating. 2013. *Peranan dan Tanggung Jawab Kurator*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nindyo Pramono dan Sularto 2017, *Hukum Kepailitan Dan Keadilan Pancasila Kajian Filsafat Hukum Atas Kepailitan Badan Hukum Perseroan Terbatas Di Indonesia*. Yogyakarta: ANDI
- Shubhan, Hadi, 2009, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Jakarta: Kencana
- Tim Penyusun IAIN Jember 2015, *Pedoman Karya Ilmiah*. Jember: ATAIN Jember Pres.
- Tri Budiono, 2013, *Problematika Posisi Buruh Pada Perusahaan Pailit*,
- Philipus M. Hadjo 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bima Ilmu.

Quantri H. Ondang. 2017. "tugas dan tanggung jawab kurator dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit menurut undang-undang nomor 37 tahun 2004", *Lex Et Societatis*, Vol.V/No.7, (Jakarta:),

Remy Sjahdeini Sutan. 2016. *Asas Dan Teory Kepailitan*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri)

Rachmawati Kusyadah.2008 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi)

Sajipto Raharjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Susanti Adi Nugroho 2018, *Hukum Kepailitan Di Indonesia Dalam Teory Dan Prakatik Serta Penerapan Hukumnya*. Jakarta: Prenadamedia Group)

Sutan Remy Sjahdeini 2014, *Sejarah Asas Dan Teory Hukum Kepailitan Memahami Undang-Undang NO.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Pembayaran Utang*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Kitab Undang-Undang

Undang-Undang No. 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang hukum ketenaga kerjaan

UU No. 3 tahun 1922 tentang pendaftaran perusahaan.

Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Badan Pembinaan Hukum Nasional.2017

skripsi

Teddy Anggoro, *Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*,

Skripsi Fakultas Syariah Tahun 2014, yang di susun oleh Ahmad Khudzaivi dengan judul skripsi: "Hak tenaga kerja dalam proses kepailitan prespektif hukum islam (studi Analisis Undang-Undang NO.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)"

Skripsi Fakutas Syariah Tahun 2017, yang di susun oleh Muna Hanifah dengan judul skripsi: " Hak-Hak karyawan pada perusahaan pailit (Studi tentang Pemberesan Hak Karyawan Pada Kasus Perusahaan PT. Starwin)"

Skripsi fakultas hukum tahun 2014, hak pekerja pada perusahaan pailit, Karya

Ilmiah

Jurnal

Undang-Undang N0.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Pembayaran Utang, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016)

Nating, *Peranan Dan Tanggung Jawab Kurator*.

Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*(Bagian Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum, Universitas Jambi Mendalo Darat, Jambi Luar Kota, Kota Jambi, Jambi 36122

Kadek Sutrisna Dewi, *kedudukan utang upah pekerja dalam kepailitan*, jurnal kedudukan upah karyawan saat pailit.

Sanyoto, "Penegakan Hukum Di Indonesia", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol 8/ No 3, (2008)

Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Semarang.

Internet

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

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt537c7d548ae2b/kemenakertrans-bentuk-tim-selesaikan-kasus-phk-sampoerna> pukul 15.10 ,Kamis, 04-april-2019

<http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/167-artikel-pajak/20492-upah-buruh-vs-utang-pajak,mana-yang-didahulukan-pembayarannya>, diakses tgl. Kamis, 04-april- 2019

Matrik Penelitian

NAMA: Abu Yazid Barokah

NIM :S20152010

JUDUL	VARIABLE	SUB VARIABLE	INDIKATOR	SUMBER DATA	MET.PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
perlindungan hukum terhadap upah karyawan dalam kepailitan suatu perusahaan menurut uu no 13 tahun 2003 ketenagakerjaan dan uu no 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang	<ol style="list-style-type: none"> Sistem pengupahan karyawan suatu perusahaan menurut UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Sistem pengupahan karyawan suatu perusahaan menurut UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan Perlindungan hukum terhadap upah karyawan dalam kepailitan suatu perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap upah karyawan dalam kepailitan suatu perusahaan untuk menganalisis bagaimana upah karyawan perusahaan menurut UU no 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan untuk menganalisis bagaimana upah karyawan suatu perusahaan apabila pailit menurut UU no 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU 	<ol style="list-style-type: none"> pengertian upah jenis upah system pengupahan perusahaan organisasi perusahaan serikat kerja atau buruh pengertian karyawan evaluasi kinerja dan manfaatnya penegertian pailit asas-asas hokum pailit syarat-syarat pengajuan pailit macam-macam pihak yang mengajukan pailit akibat-akibat hokum peryataa n pailit 	<ol style="list-style-type: none"> Data primer <ol style="list-style-type: none"> KUHPerdata KUHDagang UU No 40 tahun 2014 tentang perasuransian UU No 37 TAHUN 2004 tentang KPPKPU UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Asas kepailitan perusahaan Data sekunder <ol style="list-style-type: none"> Buku-buku hukum yang terkait Dokumen-dokumen yang terkait Jurnal-jurnal dan literatur yang terkait Data Tersier <ol style="list-style-type: none"> KBBI 	<ol style="list-style-type: none"> Pendekatan penelitian: metode kepustakaan (<i>library research</i>) Jenis penelitian: pendekatan perundang-undangan (<i>statue approach</i>) Metode pengumpulan data melalui: data primer,data sekunder dan data tersier Teknik analisis data: preskriptif kualitatif 	<ol style="list-style-type: none"> Bagaimana perlindungan hukum terhadap Upah karyawan dalam kepailitan suatu perusahaan ? Bagaimana upah karyawan perusahaan menurut UU no 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan apabila perusahaan pailit? Bagaimana upah karyawan suatu perusahaan apabila pailit menurut UU no 37 tahun 2004 tetang kepailitan dan PKPU?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Abu Yazid Barokah**
NIM : S20152010
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Institusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini dengan judul "*Perlindungan Hukum Terhadap Upah Karyawan dalam Kepailitan Suatu Perusahaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*" adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 22 Januari 2020
Saya yang menyatakan



ABU YAZID BAROKAH
NIM. S20152010

BIODATA PENULIS



Nama : Abu Yazid Barokah
Tempat, Tanggal Lahir : Situnondo, 28 Mei 1995
NIM : S20152010
Fakultas : Syari'ah
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah
Prodi : Muamalah
Alamat : Dusun Biting Desa Jetis Kecamatan besuki Kab.
Situbondo

Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

SD 3 Jetis Besuki Situbondo

SMPN Besuki Situbondo

MA PLUS_AL-Mashduqiah Probolinggo

2. Pendidikan Non Formal

Santri Ponpes AL-Mashduqiah Probolinggo