

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kepailitan

##### 1. Pengertian Kepailitan

Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitor tidak dapat untuk melakukan pembayaran atau kewajiban terhadap utang-utang dari para kreditornya. Kata pailit atau Failliet yang berasal dari kata Belanda, ada dua arti dari kata tersebut, yaitu kata nama benda dan sebagai kata sifat. Failliet tersebut merupakan kata yang berasal dari kata Perancis, yang mempunyai arti pembayaran yang mogok atau tidak berjalannya pembayaran yang lancar, Le Faille atau pemogok atau orang yang mogok. Kata kerja faillir yang berasal dari bahasa Inggris berarti gagal atau sering disebut to fail. Bankrupt adalah istilah sering digunakan dalam negara yang menggunakan bahasa Inggris.<sup>4</sup>

Mengenai pengertian Pailit atau dapat disebut juga dengan *Bankrupt* yang terdapat dalam *Black's Laws Dictionary* pengertian pailit adalah "The State or condition of a person (individual, parthnership, or corporation, municipality) who is unable to pay its debt as they are, or become due", The term includes a person agains whom

---

<sup>4</sup>Zainal Asikin, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran di Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2000, hal.27

an involuntary petition has been filed, or who has filed a voluntary petition, or who has been adjudged a bankrupt”.<sup>5</sup> Dalam pengertian diatas, bahwa Pailit dapat disamakan dengan tidak mampu untuk membayar suatu utang yang telah jatuh tempo.<sup>6</sup>

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

---

<sup>5</sup>Gunawan Widjaja, *Tanggung Jawab Direksi Atas Kepailitan Perseroan*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2004, hal.83

<sup>6</sup>*Ibid*, hal. 84

## 2. Tujuan dan Fungsi Kepailitan

Kepailitan memiliki tujuan yaitu untuk menggolongkan kepemilikan yang kaya debitor untuk kreditor-kreditornya dengan cara sitaan dari seluruh kepemilikan debitor yang dapat dibagikan kepada kreditor. Dari penjelasan tersebut dapat berlaku ketentuan Pasal 1149 dan Pasal 1139 KUH-Perdata. Menurut pendapat Rudhi Prasetya, tujuan diadakannya lembaga suatu kepailitan merupakan untuk mencegah adanya wewenang kreditor dalam meminta debitor untuk membayar atau melunasi utangnya.<sup>7</sup> Sedangkan mengenai fungsi hukum kepailitan adalah untuk mencegah kreditor melakukan paksaan kepada debitor untuk membayar atau melunasi utang-utangnya.

## 3. Pihak-Pihak yang Terlibat dalam Kepailitan

Kepailitan merupakan sitaan atas semua kepemilikan debitor pailit yang dalam hal pemberan dan dilakukan oleh seorang kurator dibawah pengawasan Hakim Pengawas.

Debitor pailit yang dimaksud dalam pengertian tersebut adalah debitor yang dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan. Debitor sendiri memiliki pengertian orang yang mempunyai utang kepada kreditor karena perjanjian atau karena Undang-Undang yang

---

<sup>7</sup>Rudhi Prasetya, *Likuidasi Sukarela Dalam Hukum Kepailitan, Makalah Seminar Hukum Kebangkrutan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman RI, 1996, Hal. 1-2.

pelunasannya dapat ditagih di muka pengadilan. Berdasarkan pengertian tersebut, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang memberikan klasifikasi Kreditor dan Debitor yaitu mencakup:

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

Pihak-pihak yang mengajukan permohonan pernyataan pailit antara lain yaitu:

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

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

- a. Kreditor dengan Jaminan (secured creditor)
  - 1) Pemegang hak gadai (jaminan benda bergerak)
  - 2) Pemegang hak tanggungan (jaminan benda tidak bergerak)
- b. Kreditor tanpa Jaminan (Unsecured creditor)
  - 1) Memiliki hak istimewa (baik khusus maupun umum)
  - 2) Tidak memiliki hak istimewa

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

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

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

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

Kreditor Preferen merupakan kreditor yang mempunyai hak istimewa atau yang diprioritaskan. Hak istimewa mengandung arti bahwa hak tersebut diberikan oleh Undang-Undang yaitu diberi kedudukan untuk didahulukan dari para kreditor konkuren maupun kreditor preferen.

#### 4. Syarat Untuk Mengajukan Pailit

Syarat- syarat debitor agar dapat dinyatakan pailit, yaitu:

- a. Debitor memiliki dua ataupun lebih kreditor
- b. Tidak dapat membayar keseluruhan utang yang sudah jatuh tempo

c. Permohonan satu atau lebih kreditornya.

Dalam Undang-Undang Kepailitan Pasal 2 Ayat (1) menjelaskan mengenai syarat-syarat ketentuan dalam pengajuan pailit, dalam undang-undang tersebut pada dasarnya dipergunakan untuk memberikan perlindungan hukum kepada kreditor karena dibandingkan dengan Undang-Undang Kepailitan yang lama, debitor yang curang sering memanfaatkan hukum, karena syaratnya hanya debitor dalam keadaan sudah tidak membayar, tanpa adanya penjelasan yang lebih.

Syarat dalam huruf b dimaksudkan utang yang tidak terlunaskan adalah utang pokok, sedangkan “utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih” berdasarkan Undang-Undang Kepailitan adalah kewajiban membayar utang yang telah jatuh tempo, baik yang karena sudah diperjanjikan, karena dipercepatnya waktu penagihan sebagaimana diperjanjikan, karena pengenaan sanksi atau denda oleh putusan pengadilan, maupun arbiter atau majelis arbitrase, dan juga instansi yang berwenang.

Untuk syarat huruf c yang dimaksud kreditor disini yaitu baik kreditor separatis, kreditor konkuren, maupun kreditor preferen. Adapun dikhususkan untuk kreditor separatis maupun kreditor preferen, kreditor tersebut dapat mengajukan permohonan pernyataan yang pailit tanpa

kehilangan hak agunan atas kebendaan yang mereka miliki terhadap harta debitor dan haknya untuk didahulukan. Apabila terdapat sindikasi kreditor maka masing-masing kreditor adalah sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 2 yaitu orang-orang yang mempunyai piutang oleh karena perjanjian atau undang-undang yang dapat diminta dimuka pengadilan.<sup>8</sup>

Suatu pailit haruslah diperiksa secara sederhana, dan maksud dari pernyataan pailit harus diperiksa secara sederhana adalah apabila dalam mengambil keputusan tidak memerlukan alat-alat pembuktian seperti diatur didalam buku IV KUH-Perdata sehingga cukup pembuktian dengan alat-alat pembuktian yang sederhana.

#### B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh

Masyarakat merupakan sekumpulan manusia atau orang-orang yang tinggal di suatu wilayah tertentu dan terkait oleh suatu sistem hukum yang sama. Jadi, masyarakat itu didasarkan oleh sistem nilai tertentu yang mengikat setiap anggotanya, geografis maupun kultur.<sup>9</sup> Di dalam kehidupan sosial, setiap masyarakat harus memiliki hak yang merupakan akumulasi dari hak perseorangan baik sebagai anggota. Dalam hal ini berbeda dengan Hak Asasi Masyarakat (HAM), yaitu hak yang melekat

---

<sup>8</sup>Referensi dari Internet,3

Maret2018,[http://eprints.undip.ac.id/17770/1/Wisnu\\_Ardytia.pdf](http://eprints.undip.ac.id/17770/1/Wisnu_Ardytia.pdf)

<sup>9</sup>Sudikmo Mortokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2008), hlm 2.



dalam diri manusia yang bersifat menyeluruh, maka hak tersebut harus dihormati, dipertahankan, dilindungi dan tidak boleh diabaikan.

Hukum merupakan suatu pikiran yang dipilih dan dipertahankan oleh masyarakat tempat dimana hukum itu diciptakan. Hukum itu karya manusia yang berupa aturan-aturan yang berisikan petunjuk dan tata cara. Hukum juga cermin dari manusia yang bagaimana masyarakat itu seharusnya dibimbing dan kemana tujuan hukum itu diarahkan.

Perlindungan hukum menurut pendapat Sajipto Raharjo merupakan “kepentingan seseorang dimana hukum itu melindungi dengan cara menempatkan suatu kekuasaan yang dilakukan secara terukur untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut”.<sup>10</sup>

Kata “perlindungan” mempunyai arti suatu perbuatan melindungi atau tempat berlindung. Kata “hukum” mempunyai arti sesuatu sistem yang paling penting dalam pelaksanaan rangkaian kekuasaan kelembagaan.<sup>11</sup> Jadi pengertian perlindungan hukum sendiri yaitu suatu perbuatan yang melindungi subyek-subyek hukum dengan memakai peraturan perundang-undangan yang berlaku pelaksanaannya dapat dipaksa dengan suatu hukuman.

---

<sup>10</sup>Sajipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991), hlm 53.

<sup>11</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata “perlindungan” diartikan sebagai suatu perbuatan melindungi atau tempat berlindung. Secara kebahasaan terdapat makna kesamaan unsur-unsur dari makna perlindungan, yaitu:

1. Unsur cara untuk melindungi
2. Unsur tindakan untuk melindungi
3. Unsur pihak-pihak yang melindungi

Jadi, berdasar unsur diatas, perlindungan sendiri memiliki makna sebagai tindakan melindungi dengan cara-cara tertentu dari pihak-pihak tertentu yang bertujuan untuk pihak tertentu. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk perlindungan terhadap warga negara ini melalui berbagai bentuk diantara perlindungan sosial, ekonomi, dan politik.

Hukum berfungsi sebagai pengatur dan pelindung kepentingan manusia, hukum harus dilakukan seadil-adilnya supaya kepentingan manusia dapat terlindungi. Akan adanya pelanggaran hukum jika terjadi subyek hukum tertentu tidak menjelaskan kewajiban yang harus dijalankan atau karena melanggar hak-hak subyek hukum lain.

Beberapa cara untuk perlindungan secara hukum antara lain sebagai berikut:

1. Membuat peraturan bertujuan untuk memberikan hak dan kewajiban, menjamin hak-hak subyek hukum
2. Menegakkan peraturan hukum melalui:
  - a. Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak warga negara (preventif)
  - b. Hukum pidana berfungsi untuk menanggulangi setiap pelanggaran warga negara terhadap perundang-undangan (repressive)
  - c. Hukum perdata berfungsi untuk memulihkan hak-hak warga negara (curative)

### C. Pekerja/Buruh

#### 1. Pengertian Pekerja/Buruh

Pengertian dari Pekerja/buruh dapat ditemukan di dalam ketentuan umum angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja. Sementara itu Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang

sama dari definisi pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>12</sup>

Pekerja merupakan masyarakat yang bekerja di suatu tempat, pekerja harus patuh kepada utusan dari majikan dan aturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang selanjutnya atas pekerjaan pekerja akan menghasilkan upah atau imbalan hidup yang layak..<sup>13</sup>

Menurut pakar hukum perburuhan Imam Soerpomo memberikan batasan tentang suatu hubungan kerja adalah: “Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh”. Hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja/pengusaha. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian tertulis maupun lisan. Adanya perjanjian

---

<sup>12</sup>Pasal 1 angka 6 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

<sup>13</sup>Referensi dari Internet, 11 Februari

2018, [https://www.researchgate.net/publication/42353742\\_Tinjauan\\_Yuridis\\_Akibat\\_Putusan\\_Pailit\\_Terhadap\\_Karyawan\\_Perusahaan\\_Berdasarkan\\_Uu\\_No\\_37\\_Tahun\\_2004\\_Dan\\_Uu\\_No\\_13\\_Tahun\\_2003](https://www.researchgate.net/publication/42353742_Tinjauan_Yuridis_Akibat_Putusan_Pailit_Terhadap_Karyawan_Perusahaan_Berdasarkan_Uu_No_37_Tahun_2004_Dan_Uu_No_13_Tahun_2003).

kerja maka secara tidak langsung muncul suatu ikatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan kerja.<sup>14</sup>

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

## 2. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Berkaitan Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:

### a. Hak atas pekerjaan

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

---

<sup>14</sup>Referensi dari Internet, 14 Februari 2018, [https://www.kompasiana.com/amran/hubungan-kerja-antara-pengusaha-dan-pekerja-beserta-sifatnya\\_54fd84dba33311483d50fe5c](https://www.kompasiana.com/amran/hubungan-kerja-antara-pengusaha-dan-pekerja-beserta-sifatnya_54fd84dba33311483d50fe5c).

b. Hak atas upah yang adil

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

c. Hak untuk berserikat dan berkumpul

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

d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

Berdasarkan Pasal 86 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Pekerja dalam melakukan kewajibannya juga harus mendapatkan jaminan kesehatan dan juga keamanan selama

- melakukan pekerjaan yang digelutinya. Terutama dituntut kepada perusahaan yang bergerak dalam bidang kegiatan yang penuh resiko.
- e. Hak untuk diperlakukan secara sama Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Artinya tidak boleh ada diskriminasi antar pekerja/buruh yang satu dengan yang lainnya. Terutama pada pekerja/buruh yang disabilitas ataupun dibedakan karena faktor kulit, jenis kelamin, suku, ras, dan agama baik yang diperlakukan tidak sama dalam sikap, jabatan, gaji dan sebagainya.
  - f. Hak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Termuat di dalam Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.
  - g. Hak atas kebebasan suara hati Pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk melakukan suatu pekerjaan ataupun tindakan tertentu yang diluar lingkup pekerjaannya yang dianggapnya tidak baik sekalipun itu baik menurut perusahaan tempatnya bekerja. Adapun kewajiban pekerja/buruh antara lain seperti melakukan pekerjaan patuh terhadap petunjuk dari seorang pemberi kerja atau majikan, disamping itu pekerja/buruh wajib menjaga rahasia perusahaan dan juga

berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pekerja/Buruh wajib bekerja sampai batas waktu usia yang ditentukan oleh perusahaan dan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh harus bekerja, tidak boleh mangkir dari pekerjaan selama 5 hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tertulis.<sup>15</sup>

#### D. Upah

Upah merupakan faktor yang penting bagi pekerja/buruh untuk menarik kinerja seorang pekerja/buruh dalam bekerja di suatu perusahaan. Pemberian upah atau sebuah balas jasa ini dimaksudkan untuk tetap menjaga pekerja/buruh untuk tetap bekerja dan agar memicu antusias dan semangat kerjanya dan juga ikut mempertahankan atau menciptakan suatu potensi untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Upah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu gaji/imbalan.<sup>16</sup>

Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Bab 1 Pasal 1 angka 30 dijelaskan bahwa, “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang

---

<sup>15</sup>Referensi dari Internet, 26 Februari 2018, <http://www.berandahukum.com/2017/04/hak-dan-kewajiban-pekerja-menurut-uu-no.html>.

<sup>16</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)



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

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

1. Hak untuk mendapatkan upah muncul pada saat hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja selsesai. Tertuang dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.
2. Upah tidak dilunasi apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau sering dikenal dengan “no work no pay”. Tertuang dalam Pasal 93 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Tertuang dalam Pasal 11 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.
4. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Tertuang dalam Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
5. Pelanggaran yang diberlakukan oleh Pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan sanksi. Tertuang dalam Pasal 95 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
6. Pengusaha yang dikarenakan kesengajaan atau kelalaiannya dapat mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Tertuang dalam Pasal 95 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
7. Dalam suatu perusahaan yang dinyatakan Pailit berdasarkan Undang-Undang yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan piutang yang didahulukan pembayarannya. Tertuang dalam Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## E. Perjanjian Kerja

### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian Perjanjian kerja yang terdapat dalam kamus bahasa Belanda yaitu *Arbeidsoverenkoms*, memiliki beberapa pengertian antara lain dalam Pasal 1601 huruf a KUHP yang menjelaskan sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu) buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang tercantum dalam Pasal 1 angka 14 yang menyatakan:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Menurut Iman Soepomo (53 : 1983) perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak pertama (pekerja), mengikatkan diri dalam bekerja dengan menerima bayaran dari pihak kedua yaitu majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah”.

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian yang terjadi antara pekerja dengan atasan, dimana perjanjian ditandai dengan ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji yang diperjanjikan serta adanya suatu

hubungan yang berdasarkan dimana salah satu pihak yaitu atasan berhak memberikan perintah yang harus dikerjakan oleh pekerja.

## 2. Unsur dalam Perjanjian Kerja

Adapun unsur dari perjanjian kerja sebagai berikut:

### a. Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam hal perjanjian kerja yang harus ada dalam pekerjaan yang diperjanjikan atau objek perjanjian, pekerjaan itu harus dilaksanakan secara sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin atasan dapat memerintah orang lain. Dalam KUHP Pasal 1603 huruf menyatakan bahwa :

“Buruh hanya wajib melakukan sendiri pekerjaannya. hanya saja dengan seizin atasannya dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya’.

### b. Adanya Unsur Perintah

Perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya dapat dilihat dengan manifestasi pekerjaan yang dikerjakan dari majikan untuk pekerja merupakan pekerja yang bersangkutan harus patuh kepada perintah majikan untuk melakukan pekerjaan.

### c. Adanya Unsur Upah

Dalam suatu hubungan kerja harus ada suatu unsur upah karena jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan suatu hubungan kerja, karena upah dapat disebut peranan

yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja, maka upah merupakan tujuan utama dari orang yang.

### 3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah perjanjian yang diatur dalam KUH-Perdata Pasal 1320 dan juga pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 dan Pasal 52 Ayat (1). Dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

- a. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
  - Kesepakatan dari kedua belah pihak
  - Memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum
  - Pekerjaan yang diperjanjikan
  - Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Perjanjian kerja dapat dibatalkan oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf a dan b.
- c. Perjanjian kerja akan batal demi hukum oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf c dan d.

Kesepakatan antara debitor dan kreditor yang seharusnya disebut kesepakatan bagi yang dapat memperstukan dirinya, pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju.

Kemampuan antara debitor dan kreditor yang membuat perjanjian harus sudah cakap untuk membuat perjanjian atau dengan

umur minimal 18 Tahun termuat dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHP adalah hal yang tertentu. Objek dari perjanjian yaitu pekerjaan yang diperjanjikan. Objek perjanjian dilarang bertentangan dengan UU kesusilaan dan ketertiban umum.

Dari keempat syarat-syarat diatas memiliki sifat kumulatif artinya segala sesuatu yang dianjurkan atau yang disyaratkan dalam perjanjian tersebut harus dilengkapi sehingga perjanjian tersebut dapat dikatakan sah. Syarat dari kemauan yang bebas antara debitor dan kreditor dalam hukum perdata disebut syarat subjektif.

#### 4. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis mapupun lisan hal ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 ayat (1). Bentuk tertulis secara normatif memperjanjikan kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi permasalahan maka akan membantu dalam hal pembuktian.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 54 menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya mencakup:

- Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja
- Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- Jenis pekerjaan
- Tempat untuk bekerja
- Besar imbalan
- Syarat kerja
- Jangka waktuperjanjian kerja
- Tempat dan tanggal
- Tanda tangan para pihak.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 56, menjelaskan bahwa perjanjian kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

#### 5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu yang tertentu dan untuk waktu yang tidak tertentu. Dalam Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan menerangkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu yang tertentu berdasarkan atas paruh waktu atau serampungnya satu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan tersebut dimaksudkan untuk lebih menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Masa atau waktu untuk menilai kinerja kesungguhan dan keahlian seorang pekerja atau yang disebut masa percobaan. Jangka waktu percobaan adalah tiga bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat menyudahi hubungan kerja secara sepihak. Ketentuan yang tidak mengizinkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung secara singkat. Hal ini pengusaha tidak dibolehkan membayar upah atau imbalan dibawah upah minimum yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans 100/2004) Pasal 1 angka 1 menjelaskan bahwa pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah “perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha dalam waktu



tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”, Pendapat Prof. Payaman Simanjuntak juga sesuai dengan pengertian diatas, bahwa PKWT adalah “perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya”.

Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun . PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 Ayat (2) UUK).

#### 6. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Menurut Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans 100/2004), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Tertentu (PKWTT) adalah “perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja dalam hal untuk pengadaan hubungan kerja yang bersifat secara tetap”.

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan.

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Menurut Pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila:

- a. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja
- b. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja

- c. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan
- d. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut
- e. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.<sup>17</sup>

#### F. Hak Pekerja pada Perusahaan Pailit

##### 1. Hak Pekerja yang di-PHK Karena Perusahaan Pailit

Tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan dikarenakan sebagai pihak yang selalu dianggap belum sanggup jika dihadapkan pada pengusaha yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Pemutusan hubungan kerja yang sering disebut PHK telah memiliki pengaturan tersendiri. Namun adapun beberapa kelemahan undang-

---

<sup>17</sup> Referensi dari Internet, 18 Mei 2018,  
<http://artolang.blogspot.co.id/2014/12/perjanjian-kerja.html>

undang yang mengatur mengenai PHK tersebut. Karena rendahnya penguatan hukum yang terdapat di lapangan, sehingga apa yang diatur dalam undang-undang tidak mampu dilaksanakan oleh infrastruktur penegakan hukum.

Hak upah pekerja merupakan salah satu dari hak pekerja yang termasuk dalam utang harta pailit. Artinya, harta pailit yang harus dilunasi sebelum disebarkan kepada semua kreditor. Dasar hukum di atas pasal penjelasan Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Pekerja yang dikenakan PHK karena kepailitan berhak atas uang pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak.

## 2. Pemutusan Hubungan Kerja yang Disebabkan Karena Pailit

Debitor pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan pailit tetapi harus ditetapkan berdasarkan putusan pengadilan niaga pada peradilan umum. Adapun dasar hukumnya yaitu Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pemutusan hubungan kerja tersebut tertuang pada Pasal 39 Ayat (1) dan (2).<sup>18</sup>

Berdasarkan hasil wawancara Penulis terhadap Hakim Pengadilan Niaga yaitu Bapak Muhammad Yusuf, S.H., M.H bahwa

---

<sup>18</sup>UU No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan

sebuah perusahaan yang mengalami kepailitan yang didalamnya terdapat aset perusahaan atau sebuah unit usaha yang kegiatan usahanya masih aktif berjalan namun oleh putusan pengadilan menetapkan perusahaan tempat para pekerja tersebut mengalami kepailitan dan terjadi sita umum terhadap seluruh harta debitor oleh pengadilan dan menunjuk kurator untuk melakukan pemberesan terhadap keseluruhan aset debitor dengan tujuan memenuhi sangkutan debitor kepada para kreditornya, maka aktifitas perusahaan berada pada kurator dan didalam Undang-Undang Kepailitan Pasal 39 Ayat (1) membolehkan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja pada perusahaan tersebut dengan mengindahkan jangka waktu penyampaian paling singkat 45 hari sebelumnya.

### 3. Hubungan Kerja dengan Para Pekerja Perusahaan Pailit

Pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat lima) hari sebelumnya.

Ketentuan ini tidak sesuai dengan ketentuan perburuhan yang diterapkan sekarang ini, dikarenakan tidak memiliki konsep PHK yang

komprehensif. Yang dimaksud dengan tidak komprehensif disini dalam UUK adalah tidak membedakan PHK demi hukum, PHK dari pengusaha dan PHK dari pekerja.<sup>19</sup>

Masing-masing jenis PHK memiliki konsekuensi yuridis yang berbeda. Konsekuensi yuridis tersebut berupa prosedur PHK serta hak-hak normatif yang diterima oleh pekerja. Misalnya, pekerja yang mengundurkan diri dengan pekerja yang di PHK karena perusahaan dinyatakan pailit akan berbeda hak-hak normatif yang diterima oleh pekerja. Dalam hal pekerja mengundurkan diri dengan status perusahaan *tidak dinyatakan pailit*, maka tidak perlu meminta penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan serta pekerja tidak mendapatkan uang pesangon melainkan hanya uang penggantian hak dan uang pisah, dengan dasar hukum Pasal 162 Ayat (1) jo.156 Ayat (4) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>20</sup> Sedangkan jika pekerja di-PHK dengan alasan *perusahaan pailit*, maka harus ada lembaga berwenang yang perlu menetapkan pekerja memperoleh uang pesangon, uang penghargaan, dan hak-hak lainnya, dengan dasar hukum Pasal 165 UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup>*Op.cit* M.Hadi Subhan hal 169

<sup>20</sup>Pasal 162 ayat (1) jo.156 Ayat (4) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>21</sup>*Ibid*,Pasal 165

Berikut adalah rumusan Pasal 156 Ayat (4), uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur atau hangus;
- b. Biaya untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau penghargaan jasa bagi yang memenuhi syarat; dan
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan dalam Pasal 165 rumusan pasalnya adalah Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 Ayat (4).

Jadi berdasarkan rumusan pasal di atas maka terdapat adanya perbedaan atas hak yang akan diperoleh apabila pekerja di-PHK oleh alasan atau sebab kepailitan dengan mengundurkan diri baik sebelum atau sesudah perusahaan dinyatakan pailit di bandingkan apabila pekerja di-PHK dikarenakan alasan-alasan yang lain.