

## **BAB IV**

### **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK UPAH PEKERJA YANG TIDAK DIBAYARKAN DALAM HAL PERUSAHAAN MENGALAMI KRISIS KEUANGAN DI WILAYAH KOTA YOGYAKARTA**

Pelanggaran aturan ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai 2 sifat:

1. Pelanggaran yang bersifat Normatif

Pelanggaran yang bersifat Normatif biasanya disertai dengan sanksi pidana atau sanksi administratif. Pelanggaran ini bisa ditangani oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, pegawai pengawas ketenagakerjaan bisa melanjutkan prosesnya secara hukum, artinya ada proses hukum yang ditindak oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan itu.

2. Pelanggaran yang bersifat Non Normatif

Pelanggaran ini biasanya menimbulkan perselisihan yang ditempuh melalui proses PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) yang bisa dilalui dengan jalur Bipartit antara pekerja dengan pengusaha, Tripartit melalui mediasi yang mediatornya berasal dari Dinas Ketenagakerjaan.

Penyelesaian melalui Mediasi menurut UU diselesaikan dengan jangka waktu 30 hari, tetapi bisa juga lebih lama dengan syarat harus ada kesepakatan pihak yang bersangkutan.

Kasus yang terkait dengan Pengawasan Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi DIY pada tahun 2017 terdapat 167 kasus yang masuk dan diselesaikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

Dasar Hukum yang biasanya dipakai dalam kasus ketenagakerjaan :

1. UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
2. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)<sup>1</sup>

Tugas Dinas Ketenagakerjaan dalam menyelesaikan perselisihan menurut UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah :

1. Melakukan pencatatan perselisihan
2. Memfasilitasi, memberikan fasilitas sesuai yang diamanatkan dalam UU No. 2 Tahun 2004 , penyelesaian yang gagal di bipatrit/ di internal maka diteruskan penyelesaian melewati 3 lembaga yaitu, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

---

<sup>1</sup> Wawancara yang diambil dengan Pak Angga dikantor Disnaker dan Transmigrasi provinsi DIY, pada tanggal 20 Februari 2018.

3. Melakukan mediasi. Sebelum langkah ini diambil, para pihak yang berselisih diberi tawaran untuk menentukan pilihan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam menentukan jalur penyelesaian perselisihan. Tetapi apabila tidak ada kesepakatan para pihak dalam menentukan pilihan tersebut, maka langkah terakhir yang diambil adalah melalui jalur mediasi.

Tahapan mediasi meliputi :

a). Tahap administratif untuk melengkapi persyaratan sesuai prosedur yang ditentukan.

b). Disnaker akan mengundang untuk dilakukannya klarifikasi.

Klarifikasi dilakukan untuk mengetahui perselisihan yang sedang dialami pelapor, dan untuk mengetahui apakah kasus tersebut menjadi kewenangan disnaker di wilayah tempat pelapor atau bukan, apakah kasus tersebut termasuk perselisihan atau bukan.

Jika kasus tersebut merupakan pelanggaran normatif bersanksi dan bukan merupakan perselisihan, yang berhak untuk menangani kasus tersebut adalah pengawas yang ada di provinsi DIY bukan kewenangan dari Disnaker Kota Yogyakarta.

c). Setelah di klarifikasi maka langsung dapat dilakukan mediasi.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta (Disnaker) sudah menyelesaikan kasus perselisihan sebanyak 30 kasus di Tahun 2017 kemarin. Penyelesaian perselisihan dengan mekanisme yang mendasarkan pada UU No 2 Tahun 2004 Tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yang secara materinya diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 beserta dengan aturan pelaksanaannya.<sup>2</sup>

Saat ini belum ada Peraturan Daerah Kota Yogyakarta yang khusus mengatur mengenai penyelesaian perselisihan sebagai bentuk perlindungan bagi para pekerja yang merasa haknya tidak dipenuhi oleh pengusaha, Perda Kota Yogyakarta saat ini terkait ketenagakerjaan hanya mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan yang sifatnya seperti hukum materiil, sebagai tindak lanjut dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Perda Kota Yogyakarta No. 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Perlindungan Hukum bagi pekerja yang tidak mendapatkan hak upah dikarenakan perusahaan mengalami krisis keuangan diatur secara Normatif dalam pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu “Hutang terhadap pekerja itu menjadi hutang yang diprioritaskan”

Kenyataannya aturan tersebut belum diimplementasikan, yang artinya dalam perselisihan banyak pengusaha yang tidak memprioritaskan pembayaran hutang kepada pekerjanya, seperti pembayaran upah, dan pesangon para pekerja perusahaan koran sindo di Yogyakarta. Tentu hal tersebut bertabrakan dengan peraturan yang sudah ada yang seharusnya ditaati oleh setiap perusahaan.

---

<sup>2</sup> Wawancara diambil dengan Bu Niken dikantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta, pada tanggal 2 Maret 2018.

Tingkat kemudahan dan kesulitan dalam penyelesaian kasus Ketenagakerjaan tergantung pada kondisi-kondisi yang menjadi penyebab perselisihan Hubungan Industri (PHI), seperti dalam kelengkapan pengumpulan bukti-bukti, baik bukti tertulis berupa surat, dokumen, berkas, ataupun bukti-bukti berupa keterangan saksi misalnya keterangan pelapor, para pihaknya tidak ingin melakukan musyawarah mufakat. Kemudian jika perusahaan yang ada di Yogyakarta hanya perusahaan cabang yang tidak ada manajemennya, sehingga harus mengundang manajemen dari kota lain, tentu itu membutuhkan waktu yang lebih panjang.

Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan tidak ada spesifikasi kasus apa saja yang sulit atau mudah di selesaikan di Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker), semua tergantung pada kondisi-kondisinya yang seringkali menyebabkan suatu kasus sulit untuk diselesaikan seperti sikap para pihaknya yang sulit untuk bermusyawarah, keberadaan manajemen yang mempunyai kewenangan untuk memutuskan tidak berada di kota Yogyakarta.

Perselisihan yang tidak dapat diselesaikan secara bipartit diluar pengadilan secara internal, maka akan dicatatkan ke Disnaker yang memberikan penawaran pilihan kepada para pihak dalam penyelesaian perselisihan dengan jalur mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Arbitrase berbeda dengan konsiliasi dan mediasi, karena arbitrase mempunyai kewenangan untuk memutuskan. Perselisihan yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Perselisihan ketenagakerjaan penyelesaian selalu berujung dengan pembayaran kompensasi. Besarnya kompensasi tergantung dari alasan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu:

1. Alasan dilakukannya PHK
2. Masa Kerja
3. Upah

Kesalahan pekerja yang tidak ditemukan dalam PHK maka pesangon yang diberikan kepada pekerja yaitu dua kali lipat dari besar pesangon yang telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat (2) tentang Ketenagakerjaan.

Terjadinya PHK dikarenakan adanya kesalahan ringan dari Pekerja, maka pesangon yang dibayarkan satu kali lipat seperti yang diatur dalam UU tersebut.

Pekerja di PHK akibat kesalahan berat, maka pekerja tidak mendapatkan uang pesangon, tetapi hanya mendapatkan uang penggantian hak dalam hal ini berupa upah seperti yang diatur dalam pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kesalahan berat yang menjurus pada indikasi tindak pidana misalnya seperti pencurian, maka sesuai putusan Mahkamah Konstitusi atau biasa disingkat MK Nomor 12 Tahun 2004 bahwa tindak pidana tersebut harus dibuktikan dengan adanya putusan dari pengadilan umum terlebih dahulu yang sudah mempunyai

kekuatan hukum tetap. Jika hal tersebut telah terbukti baru lah PHK bisa dilakukan dengan alasan adanya kesalahan berat dari si pekerja misalnya seperti pencurian.

Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa adanya kesalahan pekerja, artinya PHK dapat terjadi tanpa adanya kesalahan dari pekerja, karna bagaimanapun perusahaan lebih mempunyai kewenangan, pengusaha lebih mempunyai *power* dibandingkan dengan pekerja dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK. Hanya saja jika tanpa adanya kesalahan dari pekerja konsekuensi yang harus ditanggung oleh perusahaan akan lebih besar dalam hal pembayaran kompensasi dua kali lipat lebih banyak.

Tidak dipenuhinya hak upah pekerja atau sampai dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan krisis keuangan yang dialami oleh suatu perusahaan, harus dibuktikan oleh akuntan publik. Suatu perusahaan dapat dikatakan mengalami krisis keuangan, setelah adanya bukti berupa laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Sebagaimana hal tersebut diatur dalam pasal 164 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penyelesaian yang dilakukan jika hal tersebut diatas terjadi adalah dengan membuat laporan ke Dinas Ketenagakerjaan dimana perusahaan tersebut berada, dengan membawa berkas-berkas dari perusahaan untuk meminta jalan keluar agar perselisihan diselesaikan, yang nantinya akan ada proses mediasi terlebih dahulu yang bernuansa musyawarah.

Proses mediasi yang tidak tuntas artinya belum mencapai kesepakatan, maka jalur yang harus ditempuh selanjutnya adalah melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial atau biasa disingkat PHI. Dalam proses PHI, ketidakmampuan atau krisis yang dialami suatu perusahaan harus dibuktikan di muka pengadilan yang bernuansa lebih formal. Hakim mempunyai kewenangan untuk meminta bukti-bukti yang lebih *valid*, jika perusahaan menyatakan ketidakmampuannya dalam membayar pekerja dikarenakan terjadinya krisis keuangan di perusahaan tersebut.

Perusahaan yang terbukti mengalami krisis dan tidak mampu membayar pekerjanya, maka didalam gugatan yang diajukan ke PHI pekerja dapat meminta sita jaminan. Pekerja dapat meminta untuk dilakukan sita jaminan terhadap harta benda perusahaan tersebut dilelang, untuk melunasi pembayaran hak pekerja dalam hal ini berupa upah dan pesangon.

Pengajuan sita jaminan pekerja harus teliti untuk melakukan pengecekan mengenai harta benda perusahaan yang akan dimintai sita jaminan itu, bahwa harta benda tersebut adalah hak milik perusahaan. Karena jika ternyata harta benda tersebut bukan merupakan hak milik atas perusahaan, misalnya ternyata harta benda tersebut hanya di sewa oleh perusahaan, maka gugatan yang diajukan ke PHI mengenai permintaan sita jaminan akan dinyatakan gugur.

Perusahaan yang dinyatakan tidak mampu membayar dengan adanya laporan keuangan yang telah dibuktikan oleh akuntan publik, dikarenakan ketidakmampuannya membayar pekerja, dan bahkan harta benda perusahaan sudah

habis sehingga tidak dapat dilakukan sita jaminan, maka perusahaan tersebut akan dinyatakan pailit dengan adanya putusan kepailitan dari Pengadilan Niaga.

Perusahaan yang berbentuk PT yaitu termasuk badan hukum yang mempunyai kekayaan tersendiri, maka kekayaan PT terpisah dari harta kekayaan pribadi pengusahanya. Karena PT dianggap sebagai *rechtsperson* yaitu sebagai subjek hukum sama halnya seperti manusia atau orang. Maka tuntutan hak hanya sebatas harta kekayaan yang dipunyai perusahaan tersebut. Berbeda halnya dengan CV, kekayaan pribadi dari pengelola atau pemilik CV bisa dijadikan sebagai agunan untuk pembayaran kompensasi, karna kekayaan pribadi pengusaha dianggap menyatu dengan CV yang dimiliki oleh pengusaha tersebut.

Perusahaan yang dinyatakan pailit, kurator yang akan membantu menyelesaikan proses kepailitan tersebut. Kurator akan menghimpun aset-aset perusahaan, mengidentifikasi hutang-hutang perusahaan, kepada siapa saja perusahaan berhutang, berapa besar hutang perusahaan, termasuk berapa banyaknya pekerja/karyawan, besar upah yang harus diterima para pekerja, dan berapa lama masa kerja masing-masing pekerja tersebut.<sup>3</sup>

UU Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang disingkat PKPU di dalam Pasal 39 ayat (2) “Sejak tanggal

---

<sup>3</sup> Wawancara yang diambil dengan Pak Dwi di kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Yogyakarta, pada tanggal 28 Februari 2018.

pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.”

Upah yang belum dibayar sebelum dan sesudah kepailitan, dikualifikasi sebagai utang. Dana untuk membayar utang upah sumbernya berasal dari harta pailit. Kalau debitur menunggak upah pekerja sebelum diputus pailit, putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 memberi kaidah, kurator wajib membayar seluruh tunggakan upah.

Dampak positif putusan MK terhadap pekerja, debitur pailit, dan kurator sesuai pada putusan MK, pembayaran tagihan negara dan kreditur separatis tidak lagi diutamakan ketika pekerja mengajukan tagihan pembayaran upah. MK memosisikan pembayaran upah pekerja lebih utama dari semua jenis tagihan. Posisi upah mengalahkan tagihan negara dan kreditur separatis. Maka masalah yang terjadi adalah kompensasi PHK. MK mengatakan pembayaran uang pesangon diutamakan dari tagihan lainnya, tetapi dibelakangkan dari tagihan kreditur separatis. Karena itu, kurator dapat membayar uang pesangon sebagai yang pertama, kalau debitur tidak mengikatkan diri dengan kreditur separatis.<sup>4</sup>

Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 mempermudah kurator dalam menjalankan tugasnya. Tidak perlu adanya perdebatan antara kurator, pekerja, kreditur separatis, maupun petugas pajak. Putusan MK tidak menimbulkan masalah bagi kurator maupun debitor pailit. Debitor pailit dan kurator pihak yang diuntungkan karena adanya putusan MK tersebut. Ketika kurator membayar uang pesangon dan upah

---

<sup>4</sup> Willy Firianto, dkk, 2018, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan*, Depok, Raja Grafindo Persada, hlm.19

pekerja lebih dahulu dari kreditur lainnya tentu hal ini bukan merupakan masalah bagi debitur. Tetapi bagi kreditur separatist putusan MK tersebut dinilai tidak menguntungkan.<sup>5</sup>

Pekerja koran sindo membuat laporan ke Disnaker pada 17 juli 2017. 26 Juli 2017 Disnaker mengundang para para pihak untuk melakukan penyelesaian perselisihan dengan jalur tripatriit yaitu dengan mediasi karena jalur bipatriit yang sebelumnya ditempuh tidak menemukan titik temu, dalam mediasi tersebut pihak Disnaker menjadi mediator. Tetapi kasus pekerja koran sindo tidak selesai melalui bipatriit dan tripatriit, akhirnya kasus ini ditangani dan diselesaikan dengan musyawarah dikarenakan kasusnya yang bersifat nasioal di Kementerian Tenaga Kerja. Penyelesaian perselisihan dilakukan secara internal atas arahan dari Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker)<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Juanda Pangaribuan, *MK Pastikan Hak Pekerja dalam Kepailitan* , 9 Februari 2015, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54d87b9cbe1da/mk-pastikan-hak-pekerja-dalam-kepailitan-broleh--juanda-pangaribuan-> , diakses pada 5 Maret 2018 pada pukul 19:25 WIB.

<sup>6</sup> Wawancara yang diambil dengan Pak Irwantono dikantor Disnaker Kota Yogyakarta, pada tanggal 19 Maret 2018.