**JURNAL ILMIAH**

**KONSEKUENSI YURIDIS PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT**

**TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIPEKERJAKAN**

**MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004**

****

**Oleh :**

**BAIQ KAUTSARA PRINA**

**D1A 011 057**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS MATARAM**

**2015**

**HALAMAN PENGESAHAN JURNAL ILMIAH**

**KONSEKUENSI YURIDIS PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT**

**TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIPEKERJAKAN**

**MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004**

****

**Oleh :**

**BAIQ KAUTSARA PRINA**

**D1A011057**

**Menyetujui,**

**Mataram, FEBRUARI 2015**

**Pembimbing utama**

**Dr. H. Zaenal Asikin, SH., SU**

**NIP. 195508151981041001**

**ABSTRAK**

**KONSEKUENSI YURIDIS PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIPEKERJAKAN MENURUT UNDANG -UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG**

**Baiq Kautsara Prina**

**D1A011057**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami secara jelas mengenai suatu konsekuensi hukum perusahaan yang dinyatakan pailit terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan berdasarkan Undang – Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, penelitian ini menggunakan penelitian normatif yang bersumber dari kepustakaan yang kemudian dilakukan kajian yuridis – normatif yang didasarkan pada aturan Undang – Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang kemudian diperkuat dengan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.Konsekuensi yuridis perusahaan yang dinyatakan pailit berdampak sangat besar terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan, karena menurut pasal 39 ayat (1) Undang – Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang manakala perusahaan sudah tidak mampu membayar utang – utangnya maka perusahaan dapat dinyatakan pailit dan menempatkan pekerja sebagai kreditur preferen yang dapat menuntut haknya untuk dibayarkan gajinya.

Kata Kunci: Perusahaan, Tenaga Kerja, Kepailitan

**ABSRACT**

**JURIDICAL CONSEQUENCES BANKRUPT COMPANY FOR WORKERS EMPLOYED ACCORDING TO ACT NUMBER 37 OF 2004 ABOUT BANKRUPTCY AND DELAY PAYMENT DEBT OBLIGATIONS**

**Baiq Kautsara Prina**

**D1A011057**

Juridical consequences Bankrupt company for workers employed According to Act Number 37 of 2004 about Bankruptcy and Delay Payment Debt Obligations This study aims to identify and understand clearly about the legal consequences company declared bankruptcy against workers employed by Act Number 37 of 2004 on Bankruptcy and Suspension of Payment, this study uses normative research sourced from literature which then conducted a study juridical - normative based on the rule of Act Number 37 of 2004 about Bankruptcy and Delay of Payment Debt Obligations and reinforced by Act Number 13 of 2003 about Manpower.Juridical consequences company declared bankrupt substantial impact on workers employed, because according to Article 39 paragraph (1) Act Number 37 of 2004 on Bankruptcy and Delay of Payment Debt Obligations when the company was not able to pay debts the company can be expressed bankruptcy and putting workers as preferred creditor can claim their right to be paid the salary.

Keywords: Corporate, Labor, Bankruptcy

1. **PENDAHULUAN**

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena kualitas manusia yang akan menentukan arah serta tujuan dari pembangunan nasional. Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari pengembangan pembangunan sumber daya manusia, guna menjalankan roda ekonomi di negara Indonesia. Dengan kata lain Indonesia mempunyai jumlah sumber daya manusia (tenaga kerja), akan tetapi banyaknya tenaga kerja yang ada juga harus diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha. Karena apabila tenaga kerja lebih banyak dari lapangan pekerjaan maka akan timbul pengangguran yang justru akan berdampak buruk bagi perekonomian bangsa.

Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, dimana undang-undang ini dibuat untuk memberi perlindungan terhadap debitur pailit atau perusahaan yang jatuh pailit. Undang-Undang ini juga sebagai sarana hukum, yang memberi kepastian hukum kepada para pihak yang terlibat di dalamnya. Undang-undang ini juga mengatur tentang penundaan kewajiban membayaran utang, Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang ini dalam hal ini bertujuan agar debitur meminta untuk melaksanakan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang terhadap kreditur karena debitur sudah tidak memiliki harta lagi sehingga debitur mengajukan ke pengadilan untuk penundaan pembayaran utang atau membayaran setengah dari utangnya terlebih dahulu sebelum penyitaan barang-barang yang dimiliki debitur untuk melunasi utangnya.

Seorang debitur (yang berutang) atau perusahaan yang berutang baru bisa dinyatakan dalam keadaan pailit, apabila telah dinyatakan oleh hakim atau pengadilan dengan suatu keputusan hakim. Kewenangan pengadilan untuk menjatuhkan putusan kepailitan telah ditentukan secara tegas dalam Pasal 2 ayat 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utan.[[1]](#footnote-1)

Meskipun demikian, aturan-aturan dalam proses kepailitan, belum jelas mengatur posisi buruh atau tenaga kerja yang perusahaanya dinyatakan pailit. Buruh pada prinsipnya berhak atas imbalan dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Tagihan semacam ini secara jelas dinyatakan sebagai utang yang lebih dahulu dibayarkan dari utang-utang yang lainnya. Pada realitanya posisi utang itu tidak pernah didahulukan apa lagi ketika harta pailit tidak mencukupi, sehingga tidak dapat membayar upah yang menjadi hak si pekerja. Sekalipun hak pesangon telah dijamin oleh undang-undang, namun itupun masih tergantung pada para pemberi kerja membayar uang pesangon pada buruh.[[2]](#footnote-2)

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu: 1). Apa konsekuensi yuridis dari pailitnya perusahaan terhadap tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut? 2). Bagaimana tanggung jawab perusahaan pailit terhadap tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang?

Adapun tujuan dari penelitian adalah: 1). Untuk mengetahui konsekuensi yuridis dari pailitnya perusahaan terhadap tenaga kerja yang bekerja di perusahaan yang pailit. 2). Untuk mengetahui bentuk tanggung jawab perusahaan pailit terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan menurut undang-undang Nomor. 37 Tahun 2004

Adapun manfaat dari penelitian adalah: 1). Manfaat bagi akademis adalah sebagai pengembangan ilmu yang diharapkan dapat memberikan solusi permasalahan mengenai konsekuensi yuridis bagi perusahaan yang dinyatakan pailit yang tidak memberikan hak kepada para pekerja, selain itu hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan atau bahan pertimbangan penelitan selanjutnya yang berkaitan dengan hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan. 2). Manfaat bagi pemerintah adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan mekanisme penerapan hukum hak-hak pekerja dalam hukum kepailitan Indonesia. 3). Manfaat bagi masyarakat adalah hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi masyarakat secara umum mengenai konsekuensi yuridis perusahaan yang dinyatakan pailit kepada tenaga kerja dan penerapan hukumnya di dalam pengaturan kepailitan di Indonesia, sehingga masyarakat dapat melakukan tindakan terhadap perusahaan yang mengalami pailit.

Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah hukum normatif disebut juga penelitian hukum doctrinal. Pada penelitian jenis ini, seringkali hukum dikonsepkan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berprilaku manusia yang dianggap pantas.[[3]](#footnote-3)

1. **PEMBAHASAN**

**Konsekuensi Yuridis dari Pailitnya Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja di Perusahaan Tersebut**

Dengan dijatuhkannya putusan pailit, maka mempunyai akibat hukum bagi debitur dan harta bendanya. Bagi debitur sejak diucapkan putusan pailit oleh Pengadilan Niaga, maka ia kehilangan hak untuk melakukan pengurusan dan pengusaan atas harta bendanya (*Persona Standi in ludicio)*, seperti yang ada dalam Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 37 Tahun 2004 “ Debitur demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaan yang termasuk dalam harta pailit, begitu pula haknya untuk mengurus, sejak tanggal putusan pailit di ucapkan. Tanggal putusan dihitung sejak pukul 00.00 pada waktu setempat.yang dimaksud “waktu setempat” adalah waktu tempat putusan pernyataan pailit diucapkan oleh pengaadilan Niaga. [[4]](#footnote-4)

Dengan itu pengurusan dan penguasaan harta pailit itu akan beralih ke tangan kurator, dan kurator akan bertindak selaku pengampu. Tetapi pihak pailit masih diperkenankan melakukan perbuatan-perbuatan hukum di bidang harta kekayaan, misalnya membuat perjanjian, apabila dengan perbuatan perbuatan hukum itu akan memberi keuntungan bagi harta (*boedel*) pihak pailit. Sebaliknya apabila dengan perjanjian atau perbuatan hukum itu justru akan merugikan boedel, maka kerugian itu tidak mengikat boedel. Dengan kata lain, manakala debitor melakukan suatu perbuatan hukum yang dapat merugikan kreditur yang bersangkutan, pada saat itu juga kreditur dapat mengajukan *Actio Pauliana. Actio Pauliana* ini sendiri adalah suatu upaya hukum untuk menuntut pembatalan perbuatan-perbuatan hukum yang merugikan kreditornya. Sehingga, disini *Actio Pauliana* adalah sebagai upaya perlindungan secara represif maupun preventif manaka kala debitur saat pailit melakukan perbuatan hukum yang akan merugikan kreditur. [[5]](#footnote-5)

Dari perusahaan yang mengalami kepailitan berdasarkan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, ada dua kemungkinan yang terjadi terhadap nasib pekerja apa bila perusahaan dinyatakan pailit, *pertama* pengusaha yang keweangannya sudah beralih pada kurator, dapat memberhentikan pekerja, dan kemungkinan *kedua* adalah pekerja dapat memutuskan hubungan kerja, sehingga dapat disimpulkan dari ketentuam Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang bahwa konsekuensi dari pekerja dalam perusahaan yang dinyatakan pailit adalah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja tersebut paling singkat 45 (empat puluh lima) hari setelah pemberitahuan akan adanya pemutusan hubungan kerja. PHK ini sendiri adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan definisi atau pengertian PHK itu bisa diartikan sebagai “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dari kepailitan itu sendiri adalah pekerja yang menjadi korban, karena di dalam Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaraan Utang membuka peluang Pemutusahn Hubungan Kerja (disingkat PHK), manakala perusahaan merasa tidak mampu untuk mempekerjakan karyawannya dikarenakan perusahaan tidak mampu memberikan upah atau gaji setiap bulannya. Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah untuk melindungi setiap warga negaranya. Begitu pula Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan untuk melindungi para pekerja dan Undang-Undang Nomor. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dibuat juga untuk memberikan kepastian hukum kepada para pihak yakni perusahaan selaku debitor, para pekerja selaku kreditor yang kerab menjadi korban dari perusahaan yang jatuh pailit.

**Tanggung Jawab Perusahaan Pailit terhadap Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang** Antara pemberi kerja dan penerima kerja memiliki perjanjian atau kesepakatan terlebih dahulu sebelum memulai kerjasamanya, dimana dalam hal ini adanya perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja sebagi penerima kerja, dari perjanjian tersebut akan lahir perjanjian kerja yang di dalamnya akan timbul hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yang sama-sama harus mereka penuhi. Dari hak dan kewajiban itu akan timbul tanggung jawab juga antara kedua belah pihak, yang mana biasanya tanggung jawab yang lebih besar akan timbul dari sipemberi kerja karena sipeberi kerja ini adalah pemimpin dari perjanjian kerja ini karena yang memberikan upah kepada pemberi kerja, dan yang membuat aturan di dalam perjanjian kerja yang harus dipatuhi oleh penerima kerja.[[6]](#footnote-6)

Bisa dikatakan bentuk dari tanggung jawab perusahan pailit terhadap tenaga kerjanya adalah pada saat perusahaan pailit memberhentikan para pekerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan setelah perusahaan melakukan PHK maka perusahaan wajib bertanggung jawab dengan memberikan hak pesangon atau membayar lunas piutang-piutang yang berupa uang yang telah di perjanjikan dalam perjanjian kerja, dan dilaksanakan sesui dengan peraturan-peraturan yang ada dalam Undang-Undang kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 37 Tahun 2004. Memang Undang-Undang tidak menentukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Oleh karena itu, putusan pailit tersebut memberikan dua kemungkinan alternatif bagi perusahaan. Pertama meski telah dinyatakan pailit dapat tetap menjalankan kegitan usahanya dengan konsekuwensi tetap membayar listrik, telpon, biaya gaji, pajak, dan biaya lainnya. Kedua kurtor perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja. Tetapi manakala terjadi permasakahan pailit dan terjadi pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan, seringkali pekerja kesulitan mengakses informasi dan kewajiban-kewajiban dari perusahaan pailit terhadap nasib meraka.

1. **PENUTUP**

**Simpulan**

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Konsekuensi yuridis dari pailitnya perusahaan terhadap tenaga kerja sangat berdampak besar bagi para pekerjanya, karena apa bila perusahaan sudah dinyatakan pailit atau diputuskan pailit oleh Pengadilan Niaga, maka perusahaan dianggap tidak mampu lagi menjalankan perusahaan, membayar utang-utangnya termasuk membayar upah atau gaji kepada para pekerjanya. Sehingga hal tersebut menimbulkan pemutusan hubungan kerja, yang dimana ha ini juga sudah di atur dalam Pasal 39 ayat (1) Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. 2). Bisa dikatakan bentuk dari tanggung jawab perusahan pailit terhadap tenaga kerjanya adalah pada saat perusahaan pailit memberhentikan para pekerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan setelah perusahaan melakukan PHK maka perusahaan wajib bertanggung jawab dengan memberikan hak pesangon atau membayar lunas piutang-piutang yang berupa uang yang telah di perjanjikan dalam perjanjian kerja, dan dilaksanakan sesui dengan peraturan-peraturan yang ada dalam Undang-Undang kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 37 Tahun 2004. Memang Undang-Undang tidak menentukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Oleh karena itu, putusan pailit tersebut memberikan dua kemungkinan alternatif bagi perusahaan. Pertama meski telah dinyatakan pailit dapat tetap menjalankan kegitan usahanya dengan konsekuwensi tetap membayar listrik, telpon, biaya gaji, pajak, dan biaya lainnya. Kedua kurtor perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja. Tetapi manakala terjadi permasakahan pailit dan terjadi pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan, seringkali pekerja kesulitan mengakses informasi dan kewajiban-kewajiban dari perusahaan pailit terhadap nasib meraka.

**Saran**

Saran dari penelitian ini adalah: 1). Seharusnya perusahaan memperhatikan ketentuan – ketentuan yang diatur oleh pemerintah manakala terjadi suatu peristiwa kepailitan yang menimpa perusahaan yang bersangkutan. Sehingga jika terjadi suatu kepailitan maka perusahaan seyogyanya meninjau dari beberapa aspek regulasi dalam melindungi kepentingan para pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Adapun aturan – aturan yang digunakan sebagai tinjauan adalah Undang – Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena yang menjadi perhatian utama disini ketika perusahaan yang mengalami pailit adalah perlindungan hukum terhadap para pekerja itu sendiri yang bekerja di perusahaan yang mengalami pailit. Karena dalam kenyataannya sendiri seringkali kepentingan pekerja atau buruh dikorbankan, dengan kata lain hak – hak pekerja atau buruh tidak dibayarkan, padahal salah satu elemen penting berjalannya perusahaan digerakkan oleh kinerja para pekerja atau buruh. Sehingga sudah selayaknya kepentingan pekerja atau buruh dalam posisi kreditur preferen harus dilindungi manakala perusahaan yang bersangkutan pailit. 2). Seharusnya adanya optimalisasi regulasi pemerintah dengan diadakannya suatu aturan mengenai mekanisme pelaksanaan tanggung jawab perusahaan pailit serta prosedur pengajuan hak pekerja atau buruh terhadap perusahaan pailit yang bersangkutan. Sehingga jika ada optimalisasi semacam ini akan menjadi mudah bagi setiap perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan pekerja atau buruh pun akan mudah dalam menuntut haknya sebagai kreditur preferen. 3). Sebaiknya Pemerintah memperhatikan nasib dari para pekerja dengan memperjelas pasal – pasal yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang terhadap pembagian utang atau pembayaran utang – utang debitur terhadap kreditur, sehingga keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan hukum akan terwujud.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amiruddin & Asikin Zainal, Pengantar *Metode Penelitian Hukum*. RajaGrafindo Persada, Jakarta,2012

Asikin Zainal, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Di Indonesia,*Pustaka Reka Cipta, Bandung, 2013

Bambang R.Joni, *Hukum Ketenagakerjaan.* Pustaka Setia, Bandung, 2013

Halim ridwan, *Sari Hukum Perburuhan.* Pradnya Paramitha, Jakarta, 1987

Hartono Sri Redjeki, *Hukum Kepailitan*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2008

Susilowati Etty, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang,* Universitas Diponegoro, Semarang, 2013

1. H.Zainal Asikin, *Hukum Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Di Indonesia*, Pustaka Reka Cipta, Bandung,2013, cet. 1.hlm. 26 [↑](#footnote-ref-1)
2. R.Joni bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2013, hlm. 48 [↑](#footnote-ref-2)
3. Amiruddin,Zainal Asikin., *Pengantar Metode Penelitian hukum*.,RajaGrafindo Persada,Jakarta,2012,cet.7,hlm.118 [↑](#footnote-ref-3)
4. Sri Redjeki Hartono, *Hukum Kepailitan*, Universitas Muhamadiyah Malang, Malang, 2008, cet. 2, hlm. 113 [↑](#footnote-ref-4)
5. Etty Susilowati, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang,* Universitas Diponegoro, Semarang, 2013,cet.1, hlm. 87 [↑](#footnote-ref-5)
6. Riddwan Halim, *Sari hukum Perburuhan,* Pradnya Paramitha, Jakarta. 1987, hlm. 9 [↑](#footnote-ref-6)