

HAK-HAK NORMATIF PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT

Oleh

I Made Wisnu Yoga Wijaya

A.A. Sagung Wiratni Darmadi

A.A. Gede Agung Dharma Kusuma

Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Judul dari penelitian ini adalah Hak-Hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit. Hak normatif pekerja merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terdapat beberapa klasifikasi hak-hak normatif pekerja, yaitu hak yang bersifat ekonomis; hak yang bersifat politis; hak yang bersifat medis; dan hak yang bersifat sosial. Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, seringkali perusahaan tersebut tidak memenuhi hak-hak normatif pekerja. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui hak-hak normatif pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum dengan studi pustaka. Hasil yang diperoleh dari penelitian hukum ini menunjukkan bahwa hak-hak normatif pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya, karena hak-hak normatif pekerja ini merupakan salah satu hak asasi manusia, yang pemenuhannya tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun.

Kata Kunci : Hak-Hak Normatif, Perusahaan, Pailit.

ABSTRACT

The title of this legal research is employee normative rights of bankrupt company. Employee normative rights is a basic rights of employee in employment relationship that protected and guaranteed by the statute. There are several classifications of employee normative rights, such as economical rights; political rights; medical rights; and social rights. When a company was declared bankrupt, the company frequently does not fulfill the employee normative rights. The aim on this paper is to determine the employee normative rights at a bankrupt company. The research method used in this paper is the normative legal research using legal materials collection techniques of literature. The result obtained from this research show that employee normative rights is the precedence debt payment, because the employee normative rights is one of the basic human rights, which is the fulfillment can not be reduced under any circumstances.

Key Words : Normative Rights, Company, Bankrupt.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan menjadi suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari proses pembangunan nasional, karena tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang penting

sebagai pelaku dari pembangunan nasional. Oleh karena itu, haruslah ada hak-hak pekerja/buruh yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, yang sekaligus mengatur tentang perlindungan mengenai hak-hak pekerja tersebut. Dalam menjalankan perusahaan, tidak selamanya perusahaan tersebut mengalami pertumbuhan yang stabil. Sebuah perusahaan bisa saja mengalami kebangkrutan atau kepailitan. Jadi dapat dikatakan bahwa kehidupan suatu perusahaan dapat dalam keadaan kondisi untung, dimana perusahaan terus berkembang, atau dalam keadaan rugi, dimana garis hidup perusahaan menurun, seperti grafik.¹

Di dalam kondisi seperti ini, selain perusahaan harus membayar utang kreditur, perusahaan juga harus memenuhi hak-hak pekerja. Sebenarnya pemenuhan hak-hak pekerja telah diatur dalam pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), yang menyebutkan bahwa “dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”. Kemudian dikeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Undang-Undang Kepailitan) sebagai salah satu sarana hukum yang diperlukan dalam menunjang keadilan bagi para pengusaha, kreditur, dan pekerja. Lahirnya Undang-Undang Kepailitan ini telah menimbulkan resonansi yang kuat dalam dunia bisnis Indonesia.² Terdapat konflik antar pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan pasal 138 Undang-Undang Kepailitan, karena pada pasal 138 Undang-Undang Kepailitan disebutkan bahwa:

Kreditur 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 akan tidak akan dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditur konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak-hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya.

Ada 3 (tiga) jenis kreditur, yaitu kreditur separatis, kreditur preferen, dan kreditur konkuren.³Kreditur yang dimaksud dalam pasal ini adalah kreditur separatis. Dengan

¹ Victor M. Situmorang dan Hendri Soekarso, 1994, *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, Hal. 1.

² Aria Suyudi, Eryanto Nugroho dan Herni Sri Nurbayati, 2004, *Kepailitan di Negeri Pailit*, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, Cetakan II, Jakarta, Hal. 23.

³ Jono, 2010, *Hukum Kepailitan*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 5.

demikian dapat dikatakan bahwa di satu sisi ada kepentingan para pekerja menuntut hak mereka yang belum dibayar, tapi di sisi lain ada kepentingan kreditur yang membagi aset pailit secara proporsional.

1.2. Tujuan

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak-hak normatif pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian hukum normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁴ Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah dengan teknik studi pustaka. Keseluruhan data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis.

2.2 Hasil Dan Pembahasan

Hak-Hak Normatif Pada Perusahaan Pailit

Hak-hak normatif pekerja merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-Undang menyebutkan bahwa dalam keadaan pailit, pembayaran upah pekerja didahulukan dari pembayaran utang lainnya, hal ini dinyatakan pada pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pada Undang-Undang Kepailitan mengatur bahwa kreditur sesuai dengan kedudukannya menjadi prioritas untuk didahulukan hak dan kewajibannya pada perusahaan pailit. Di dalam ilmu hukum terdapat asas *lex specialis derogat legi generalis*, yang berarti bahwa aturan hukum yang khusus akan mengesampingkan aturan hukum yang umum.⁵ Jadi pengkajian mengenai pembayaran utang ketika perusahaan pailit lebih mengacu pada Undang-Undang Kepailitan. Namun pada Undang-Undang Kepailitan tidak terdapat pasal yang jelas menyatakan bahwa kreditur separatis yang didahulukan haknya dapat menghilangkan hak-hak normatif pekerja. Memang, jika diantara para kreditur tersebut

⁴ Peter Mahmud Marzuki, 2006, *Penelitian Hukum*, Kencana Predana Group, Jakarta, Hal. 35.

⁵ Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal. 115.

terdapat kreditur pemegang hak jaminan, maka kreditur ini mendapat prioritas. Hal tersebut didasari pada pasal 138 Undang-Undang Kepailitan yang isinya telah disebutkan sebelumnya.

Selain itu, pada pasal 55 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan menyatakan bahwa “dengan tetap memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56, Pasal 57, dan Pasal 58, setiap kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya, dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan”. Tetapi pada pasal-pasal tersebut tidak menyatakan bahwa kreditur separatis dapat menghilangkan hak-hak normatif pekerja. Jadi hak-hak normatif pekerja tetap harus dipenuhi oleh perusahaan yang telah pailit.

Hak-hak normatif pekerja itu sendiri merupakan salah satu hak asasi manusia, karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak seperti yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak asasi manusia ini merupakan hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun. Jadi seharusnya perusahaan terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja dari pada pemenuhan kreditur-kreditur lainnya. Maka hak-hak normatif pekerja tersebut menjadi utang yang didahulukan pembayaran dan pemenuhannya oleh perusahaan yang telah dinyatakan pailit.

III. KESIMPULAN

Jika perusahaan telah dinyatakan pailit, maka hak-hak normatif pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Memang pada Undang-Undang Kepailitan menyatakan bahwa kreditur separatis dapat mendahulukan hak-hak yang dimiliki oleh kreditur konkuren, namun kreditur ini tidak dapat menghilangkan hak-hak normatif pekerja. Karena hak-hak normatif pekerja ini merupakan salah satu hak asasi manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Aria Suyudi, Eryanto Nugroho, dan Heni Sri Nurbayati, 2004, *Kepailitan di Negeri Pailit*, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, Cetakan II, Jakarta.

Jono, 2010, *Hukum Kepailitan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Peter Mahmud Marzuki, 2006, *Penelitian Hukum*, Kencana Predana Group, Jakarta.

Victor M. Situmorang dan Henri Soekarso, 1994, *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan
Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun
2004 Nomor 131.