

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Ketenagakerjaan

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja dan Pengusaha

Tenaga kerja adalah modal bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi. Ketenagakerjaan itu sendiri adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Jadi, dalam hal ini hukum ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai peraturan-peraturan yang mengatur tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³ Pengertian ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Pasal 1 (1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
- b) Pasal 1 (2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

³ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, h.43

c) Pasal 1 (3) memberikan pengertian pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Apabila dilihat pengertian ini lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.⁴ Prof. Imam Soepomo, SH berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Selain itu dalam istilah ketenakerjaan, terdapat komponen lain yaitu Pengusaha.

Pengusaha adalah seseorang yang melakukan atau menyuruh melakukan perusahaannya. Dalam menjalankan perusahaannya pengusaha dapat:

- Melakukan sendiri, Bentuk perusahaannya sangat sederhana dan semua pekerjaan dilakukan sendiri, merupakan perusahaan perseorangan.
- Dibantu oleh orang lain, Pengusaha turut serta dalam melakukan perusahaan, jadi dia mempunyai dua kedudukan yaitu sebagai pengusaha dan pemimpin perusahaan dan merupakan perusahaan besar.
- Menyuruh orang lain melakukan usaha sedangkan dia tidak ikut serta dalam melakukan perusahaan, Hanya memiliki satu kedudukan sebagai seorang pengusaha dan merupakan perusahaan besar.⁵

Menurut pasal 1 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ialah sebagai berikut, Pengusaha adalah:

⁴ *Ibid*, h.45

⁵ <http://putinspirit.blogspot.co.id/2015/03/bentuk-bentuk-perusahaan.html>, diakses pada tanggal 02 Desember 2016, pukul 22.10

- 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 sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Apabila ada dua orang pengusaha atau lebih bekerja sama dalam melakukan usahanya, akan terjadi bentuk hukum dari perusahaan yang disebut:

1. Persekutuan perdata (*Burgelijke maatschap*) sebagai yang diatur dalam Bab VIII buku III KUHP Perdata.
2. Persekutuan Firma (*Venootschap onder firma*) yang diatur dalam pasal 16 sampai dengan 35 KUHD.
3. Persekutuan Komenditer (*Comanditaire Venootschap*) yang diatur dalam pasal 36 sampai dengan 56 KUHD.
4. Perusahaan Negara yang diatur dalam UU No. 19 Tahun 2003

2.1.2 Hubungan Kerja

Pada dasarnya, hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan antar pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan dengan membayar upah. Perjanjian

tersebut kemudian disebut sebagai perjanjian kerja. Dari definisi tersebut dapat di definisikan sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Di samping itu hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian bagian atau individu individu baik antara mereka di dalam organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing masing dalam mencapai sasaran dan tujuan dari organisasi tersebut. Dengan terwujudnya hubungan kerja tersebut, maka baik tenaga kerja maupun pengusaha telah terikat oleh isi perjanjian dan masing masing mempunyai hak dan kewajiban.⁶ Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

2.1.3 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun

⁶ G.Kartasaputra et al, hukum perburuhan di Indonesia berdasarkan pancasila, Bina Aksara, Jakarta, 1986, h.18

bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan di dunia usaha.⁷ Hak-hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Didalam Ruang Lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

1. Hak-hak Tenaga Kerja

- a) Pasal 5: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- b) Pasal 6: Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- c) Pasal 11 : Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- d) Pasal 12 ayat (3): Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya
- e) Pasal 18 ayat (1): Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
- f) Pasal 23 : Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- g) Pasal 31: Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
- h) Pasal 67: Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- i) Pasal 78 ayat (2): Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- j) Pasal 79 ayat (1): Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
- k) Pasal 80: Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- l) Pasal 82: Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selam 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

⁷ Khakim Abdul, Dasar-dasar ketenagakerjaan Indonesia, PT.Citra Aditya, Bandung, 2009, h.38

- m) Pasal 85 ayat (1): Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
- n) Pasal 88: Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- o) Pasal 104 ayat (1): Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

2. Kewajiban Para Tenaga Kerja

- a) Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b) Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- c) Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- d) Pasal 140 ayat (1): Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

2.1.4 Hak dan Kewajiban Pengusaha

Selain memuat mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja, peraturan perundang-undangan juga mengatur mengenai hak dan kewajiban pengusaha, diantaranya :

1. Hak Pengusaha

- a) Pasal 95 ayat (1) : Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- b) Pasal 158 (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h. ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

2. Kewajiban Pengusaha

- a) Pasal 1601a KUH Perdata : Perjanjian perburuhan yang dibuat Antara buruh (Pekerja) dengan Majikan (Pengusaha) Mengikat kan Keduanya Untuk Sesuatu Waktu Tertentu, Melakukan Pekerjaan Dengan Kata lain Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja.
- b) Pasal 42 ayat (1) UUK : Setiap Pekerja (Pengusaha Termasuk Di dalamnya) yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk .
- c) Pasal 47 UUK : Pemberi Kerja wajib Membayar Kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang di perkerjakan.
- d) Pasal 77 ayat (1) s.d (4) UUK : Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- e) Pasal 77 ayat (1) s.d (4) UUK : Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- f) Pasal 80 UUK : Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah Yang Diwajibkan Oleh Agama nya.
- g) Pasal 156 (1) UUK : Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusah di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

2.1.5 Perlindungan Hukum

1) Perlindungan Pengupahan

Upah memegang peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain, karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perUndang-undangan. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum ini diarahkan kepada pencapaian hidup layak.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari pada upah minimum. Dinamisnya pengaturan upah yang dilakukan oleh pemerintah melalui regulasi upah menimbulkan pro dan kontra diantara pekerja dan pemberi kerja. Berdasarkan Ketentuan Penutup Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, menganulir Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah sehingga Peraturan Perlindungan Upah ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan, bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Dengan adanya formula baku dalam kenaikan upah

minimum, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 juga mengemukakan konsep penghasilan total yang diterima oleh pekerja. Artinya disini ditekankan bahwa Penghasilan yang diterima oleh pekerja bukan hanya upah minimum melainkan juga semua hal lain yang diterima oleh buruh baik dalam bentuk uang ataupun bukan. Didalam pasal 4 tertera bahwa :

Penghasilan yang layak diberikan dalam bentuk upah dan non upah.
Upah terdiri atas: Upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap.
Sehingga kenaikan atau besaran upah minimum tidak mutlak

menentukan penghasilan yang layak terhadap pekerja. Dalam Peraturan Pemerintah ini mencoba menyampaikan konsep layak dengan memasukkan hal lain diluar upah minimum yang diterima pekerja. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah ini upah ditetapkan berdasarkan: satuan waktu; dan/atau satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud, menurut PP ini ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan Upah sehari adalah:

1. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu,
Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
2. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu,
Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh, dan harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:

- (a) Pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
- (b) Pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.

Sedangkan upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya upah sebagaimana dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha. Menurut PP ini, pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, dan pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Upah sebagaimana dimaksud dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank. Dalam hal upah dibayarkan melalui bank, maka upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja/Buruh pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak. Peraturan Pemerintah ini juga menegaskan, bahwa pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan. Peninjauan upah sebagaimana dimaksud diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

2) Jaminan Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh (Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Keselamatan kerja ialah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya

landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan.⁸ Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, dipermukaan air, di dalam air maupun di udara. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal (Depnaker). Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitas.

1. Pekerja Anak dan Perempuan

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 76, 81, 82, 83, 84, Pasal 93, serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi : Perlindungan masa kerja, masa haid, dan cuti hamil yang telah jelas tertera dalam pasal pasal tersebut. Berkaitan perlindungan anak adapun pasal-pasal yang menyebutkan tentang perlindungan pekerja anak yang termuat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

1. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68), yaitu setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 nomor 26).
2. Ketentuan tersebut dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dari kesehatan fisik, mental dan sosial (Pasal 69 ayat(1)).

⁸ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, h.168

3. Pengusaha yang memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - 1) Ijin tertulis dari orang tua/wali.
 - 2) Perjanjian kerja antara orang tua dan pengusaha
 - 3) Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam
 - 4) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
 - 5) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - 6) Adanya hubungan kerja yang jelas
 - 7) Menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku
 - 8) Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72)
 - 9) Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73)
 - 10) Siapapun dilarang mempekerjakan anak pada pekerjaan yang buruk, tercantum dalam Pasal 74 ayat (1). Yang dimaksud pekerjaan terburuk seperti dalam Pasal 74 ayat (2), yaitu:
 - Segala pekerjaan dalam bentuk pembudakan atau sejenisnya
 - Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya
 - Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, perjudian
 - Segala pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

2.1.6 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Menurut beberapa literature, PHK dapat terjadi dikarenakan oleh beberapa alasan:

- 1) PHK oleh pengusaha, yaitu PHK yang terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan dan prosedur tertentu.

- 2) PHK oleh pekerja, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
- 3) PHK demi hukum, PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
- 4) PHK oleh pengadilan yaitu karena putusan pengadilan dengan alasan-alasan tertentu yang mendesak dengan penting misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan aset atau karena pailit.

Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang tidak diinginkan dalam hubungan kerja. Sehingga, harus ada upaya-upaya yang harus dilakukan agar tidak terjadi PHK, sebagaimana dirumuskan dalam pasal 151 ayat (1) UUK menentukan bahwa pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal pengupayaan namun tidak dapat dihindari, maka maksud PHK harus dirundingan antar pengusaha dan pekerja sebagaimana dirumuskan dalam pasal 151 ayat (2) UUK. Sedangkan dalam pasal 3 UU PPHI merumuskan bahwa :

- 1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- 2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- 3) Apabila dalam waktu tiga puluh hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal.

Selanjutnya penyelesaian berdasarkan pasal 4 UU PPHI yang menentukan bahwa:

- 1) Dalam perundingan bipartite gagal sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan.

- 2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat tujuh hari kerja terhitung sejak diterimanya pengembalian berkas.
- 3) Setelah menerima perncatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian dengan konsiliasi atau melalui arbtrase.
- 4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.
- 5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat.
- 6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat buruh.

Kemudian, apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagaimana dirumuskan dalam pasal 5 UU PPHI yang menyatakan dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2.2 Kepailitan

2.2.1 Pengertian Kepailitan

Berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. Berdasarkan pengertian yang ada pada undang-undang kepailitan, para ahli hukum memberikan makna

atau pengertian yang jelas tentang kepailitan, salah satunya menurut Adrian Sutedi yang memberikan pengertian suatu sitaan dan eksekusi atas seluruh kekayaan debitor untuk kepentingan kreditor-kreditornya. Dalam hal ini tujuan utama kepailitan adalah untuk melakukan pembagian antara para kreditor atas kekayaan debitor oleh kurator. Kepailitan juga sering diartikan ketidakmampuan untuk membayar dari seorang debitor atas utang-utangnya yang telah jatuh tempo. Namun, ketidakmampuan tersebut harus disertai dengan suatu tindakan nyata untuk mengajukan, baik dilakukan secara sukarela oleh debitor sendiri maupun atas permintaan pihak ketiga (diluar debitor), suatu permohonan pernyataan pailit ke pengadilan.⁹

Kepailitan dimaksudkan untuk menghindari terjadinya sitaan terpisah atau eksekusi terpisah oleh kreditor dan menggantikannya dengan mengadakan sitaan bersama sehingga kekayaan debitor dapat dibagikan kepada semua kreditor sesuai dengan hak masing-masing. Dalam hal debitor mempunyai banyak kreditor dan harta kekayaan debitor tidak cukup untuk membayar lunas semua kreditor, dalam perjanjian diatur tentang kelalaian atau wanprestasi pihak dalam perjanjian yang dapat memperoleh jatuh tempo suatu utang.¹⁰ Kepailitan harus memenuhi dan berlandaskan pada asas:

(a) Keseimbangan, tidak ada penyalahgunaan lembaga atau pranata dalam kepailitan yang digunakan oleh debitor yang tidak jujur dan terdapat ketentuan yang dapat mencegah kreditor melakukan itikad tidak baik.

⁹ Gunawan widjaja, tanggung jawab direksi atas kepailitan perseroan, PT raja grafindo persada, Jakarta, 2003, hal.84

¹⁰ Rudy A.lontoh, penyelesaian utang piutang melalui pailit atau penundaan kewajiban pembayaran utang, alumni bandung, 2001 hal 78

(b)Asas kelangsungan usaha, debitor yang pada proses kepailitannya atau telah diputus kepailitannya tetap dapat menjalankan kegiatan usahanya.

(c)Asas keadilan, pada asas ini kepailitan dapat memberikan rasa keadilan bagi para pihak yang memiliki kepentingan sehingga tidak terjadi kesewenang-wenangan baik yang dilakukan oleh salah satu pihak.

(d)Asas integrasi, dalam hal ini kepailitan harus berdasarkan hukum formil dan materiil yang berlaku di Indonesia.

Kepailitan diatur dalam suatu kaedah hukum memiliki tujuan untuk menuju hukum kepailitan yang progresif. Untuk mencapai tujuan terdapat syarat yang harus dipenuhi dalam mengajukan permohonan pailit, yaitu:

1. Diajukan oleh dua atau lebih kreditor, baik kreditor separatis, preferen, dan konkurent. Kepailitan tersebut juga dapat diajukan oleh Kejaksaan apabila debitor melakukan tindak pidana, serta permohonan kepailit dapat diajukan oleh Bank Indonesia ketika debitor adalah perbankan, permohonan dapat diajukan oleh Badan Pengawas Pasar Modal apabila debitor adalah perusahaan efek, bursa efek, lembaga penjamin, lembaga penyimpanan dan penyelesaian. Permohonan dapat pula diajukan oleh menteri keuangan apabila debitornya adalah perusahaan asuransi, perusahaan reasuransi, dana pension, dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).
2. Kreditor-kreditor tersebut menyatakan debitor tidak membayar lunas sedikit pun utang yang harus dibayar dalam jangka waktu jatuh tempo.¹¹

¹¹ Bagus irawan, aspek-aspek hukum kepailitan perusahaan dan asuransi, pt.alumni bandung, 2007 h.15

Proses pengajuan permohonan pailit diajukan oleh pengadilan yang berwenang yaitu pengadilan niaga yang berdomisili daerah tempat kedudukan debitur itu berada. Pengajuan permohonan pailit diajukan oleh kreditur sebagaimana yang diatur pada pasal 2 UU No 37 Tahun 2004. Permohonan pengajuan pailit diajukan kepada pengadilan melalui panitera. Pengajuan selain dapat dilakukan oleh kreditur atau lembaga yang diberikan kewenangan yaitu debitur itu sendiri. Debitur yang melakukan permohonan kepailitan pada Perseroan Terbatas harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Surat permohonan bermaterai ditujukan kepada ketua pengadilan niaga
- 2) Akta pendafataran perusahaan yang dilagalisir oleh kantor perdagangan
- 3) Putusan sah Rapat umum Pemegang Saham (RUPS)
- 4) Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga
- 5) Neraca keuangan terakhir
- 6) Nama serta alamat debitur dan kreditur

Syarat yang harus dilakukan oleh kreditur yang melakukan permohonan kepailitan adalah:

- (1) Surat permohonan yang bermaterai yang ditanda tangani oleh Ketua Pengadilan Niaga
- (2) Akta pendaftaran perusahaan yang dilegalisir
- (3) Surat perjanjian utang yang ditanda tangani kedua belah pihak
- (4) Perincian utang yang tidak terbayar
- (5) Nama dan alamat masing-masing kreditur/debitur

Panitera mendaftarkan permohonan kepailitan kepada ketua pengadilan niaga dalam jangka waktu paling lambat 1 hari terhitung sejak tanggal permohonan didaftarkan. Dalam jangka waktu paling lambat 2 hari terhitung sejak tanggal permohonan pernyataan pailit didaftarkan pengadilan mempelajari permohonan dan menetapkan hari sidang. Sidang pemeriksaan atas permohonan kepailitan diselenggarakan paling lambat 20 hari sejak permohonan di mana dalam hal ini terjadi rapat verifikasi atau pencocokan utang antara debitur dengan kreditor. Dalam rapat verifikasi atau pencocokan utang seorang debitur wajib datang sendiri agar dapat memberikan keterangan yang diminta oleh hakim pengawas mengenai sebab kepailitan dan keadaan harta pailit. Pada rapat pencocokan utang setelah semua pihak hadir baik debitur, kurator, maupun kreditor, hakim pengawas akan membacakan daftar piutang yang diakui sementara dan daftar yang dibantah oleh kurator.

Tahap putusan atas permohonan kepailitan dikabulkan atau diputus oleh hakim apabila fakta atau keadaan secara sederhana terbukti memenuhi persyaratan pailit. Fakta dua atau lebih kreditor dan fakta utang yang telah jatuh waktu dan tidak dibayar sedangkan perbedaan besarnya utang dialihkan oleh permohonan pailit dan termohon pailit tidak menghalangi jatuhnya putusan pailit. Putusan pailit harus diucapkan paling lambat 60 hari setelah tanggal permohonan pernyataan pailit didaftarkan dimana berdasarkan pada asas peradilan, cepat, sederhana, dan biaya murah, putusan tersebut wajib diajukan kepada jurusita.¹²

¹² Fajar Sugianto, Slide Hukum Kepailitan, fakultas hukum, 2016, h.7

2.2.2 Jenis-jenis Kreditor

Pada pasal 1132 KUHPerdata mengisyaratkan bahwa setiap kreditor memiliki kedudukan yang sama terhadap kreditor lainnya, kecuali ditentukan Undang-undang karena alasannya. Dijelaskan pula, pengurusan dan pemberesan kepailitan dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas untuk membayar seluruh utang debitor pailit secara proporsional sesuai dengan struktur kreditor.⁸ Dengan adanya kalimat dalam pasal 1132 KUHPerdata yang tertulis “kecuali diantara para kreditor itu terdapat alasan yang sah untuk didahulukan daripada kreditor lainnya”, maka terdapat kreditor-kreditor tertentu diberi kedudukan lebih tinggi dari pada kreditor lainnya.

Dalam hukum, kreditor-kreditor tertentu yang didahulukan disebut kreditor preferen, sedangkan kreditor-kreditor lainnya disebut kreditor konkuren.¹³ Menurut pasal 1133 KUHPerdata, seorang kreditor dapat diberikan kedudukan untuk didahulukan terhadap para kreditor lain apabila tagihan kreditor yang bersangkutan merupakan : Tagihan berupa hak istimewa, tagihan yang dijamin dengan hak gadai, tagihan yang dijamin dengan Hipotek yang disebut Kreditor Separatis. Mengenai hak istimewa ditentukan dalam pasal 1134 KUHPerdata. Menurut pasal tersebut, jika tidak dengan tegas ditentukan oleh Undang-Undang, maka kreditor pemegang hak jaminan harus didahulukan dari pada kreditor hak istimewa untuk pelunasan. Sehingga urutannya dapat berupa : Kreditor Separatis, Kreditor Preferen, dan Kreditor konkuren. Namun, apabila suatu hak istimewa

¹³ Ahmad Yani dan Gunawan widjaja, Seri hukum Bisnis Kepailitan, Raja Grafindo, Jakarta, 2002, h.5

harus dilunasi terlebih dahulu, maka urutan para kreditor adalah: Kreditor Preferen, Kreditor Separatis dan Kreditor Konkuren. Namun, pada dasarnya tujuan dari semua undang-undang adalah untuk memberikan suatu forum kolektif memilah-milah hak-hak dari penagih terhadap aset seorang debitor yang tidak cukup nilainya.¹⁴

2.2.3 Akibat Kepailitan

Dengan dijatuhkannya putusan pailit oleh Pengadilan Niaga, debitur demi hukum kehilangan haknya untuk berbuat sesuatu terhadap penguasaan dan pengurusan harta kekayaan yang termasuk dalam kepailitan terhitung sejak tanggal kepailitan itu. Kepailitan mengakibatkan seluruh harta kekayaan debitur serta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan berada dalam sitaan umum sejak putusan pernyataan pailit.¹⁵

Selanjutnya, akibat kepailitan bagi pasangan suami isteri Debitur pailit yang pada saat dinyatakan pailit sudah terikat dalam suatu perkawinan yang sah dan adanya persatuan harta, kepailitannya juga dapat memberikan akibat hukum terhadap pasangan (suami isteri). Pasal 23 UUKPKPU menentukan bahwa apabila seseorang dinyatakan pailit, maka yang pailit tersebut termasuk juga isteri atau suaminya yang kawin atas dasar persatuan harta. Ketentuan pasal ini membawa konsekuensi yang cukup berat terhadap harta kekayaan suami isteri yang kawin dalam persatuan harta. Artinya bahwa seluruh harta isteri atau suami yang

¹⁴ *Ibid.*, h.87

¹⁵ Kartono, Kepailitan dan Pengunduran Pembayaran, Pradnya Paramita, Jakarta, 1985, h.33

termasuk dalam persatuan harta perkawinan juga terkena sita kepailitan dan otomatis masuk dalam boedel pailit.

Dalam hal suami atau istri yang dinyatakan pailit, istri atau suami berhak mengambil kembali semua benda bergerak atau tidak bergerak yang merupakan harta bawaan dari istri atau suami dan hartanya diperoleh masing-masing sebagai hadiah atau warisan. Jika benda milik istri atau suami telah dijual oleh istri atau suami dan harganya belum dibayar atau uang hasil penjualan belum tercampur dalam harta pailit maka istri atau suami berhak mengambil kembali uang hasil penjualan tersebut yang diatur di dalam buku ke III KUHPerdara.¹⁶ Akibat kepailitan terhadap seluruh perikatan yang dibuat oleh debitur pailit. Dalam hal tuntutan tersebut diajukan atau diteruskan oleh atau terhadap debitur pailit maka apabila tuntutan tersebut mengakibatkan suatu penghukuman terhadap debitur pailit, penghukuman tersebut tidak mempunyai akibat hukum terhadap harta pailit (Pasal 26 Undang-undang Kepailitan). Dengan demikian, putusan pernyataan pailit berakibat bahwa segala penetapan pelaksanaan pengadilan terhadap setiap bagian dari kekayaan debitur yang telah dimulai sebelum kepailitan harus dihentikan seketika dan sejak itu tidak ada putusan yang dapat dilaksanakan termasuk atau juga dengan menyandera debitur. Pihak-pihak yang terkait dalam pengurusan harta pailit dalam penguasaan dan pengurusan harta pailit yang terlibat tidak hanya Kurator, tetapi masih terdapat pihak-pihak lain yang terlibat adalah Hakim Pengawas, kurator dan panitia kreditor.

¹⁶ *Ibid.*, h.31

Akibat kepailitan terhadap seluruh perbuatan hukum debitur sebelum pernyataan pailit dalam Pasal 41 ayat (1) UU Kepailitan dinyatakan secara tegas bahwa untuk kepentingan harta pailit, segala perbuatan hukum debitur yang telah dinyatakan pailit, yang merugikan kepentingan kreditor, yang dilakukan sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan, dapat dimintai pembatalan oleh kreditor kepada pengadilan.

2.2.4 Kurator

Pengertian Kurator pada Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU KPKPU) adalah Balai Harta Peninggalan atau orang perseorangan yang diangkat oleh Pengadilan untuk mengurus dan membereskan harta debitur Pailit di bawah pengawasan Hakim Pengawas. Dalam putusan pernyataan pailit, harus diangkat Kurator dan seorang Hakim Pengawas yang ditunjuk dari hakim Pengadilan. Kurator sendiri pada Pasal 15 ayat (3) UU Kepailitan disebutkan dalam kedudukannya harus independen, tidak mempunyai benturan kepentingan dengan debitur atau kreditor, dan tidak sedang menangani perkara kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang lebih dari 3 (tiga) perkara.

Tugas Kurator sendiri adalah melakukan pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit. Kurator berwenang melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan atas harta pailit sejak tanggal putusan pailit diucapkan meskipun terhadap putusan tersebut diajukan kasasi atau peninjauan kembali. Dalam melaksanakan tugas, Kurator tidak harus memperoleh persetujuan dari atau

menyampaikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada debitor atau salah satu organ debitor, meskipun dalam keadaan di luar kepailitan, persetujuan atau pemberitahuan demikian dipersyaratkan, dan Kurator dapat melakukan pinjaman dari pihak ketiga, untuk meningkatkan nilai harta pailit. Sejak mulai pengangkatannya, Kurator harus melaksanakan semua upaya untuk mengamankan harta pailit dan menyimpan semua surat, dokumen, uang, perhiasan, efek, dan surat berharga lainnya dengan memberikan tanda terima.¹⁷ Jika terjadi kesalahan atau kelalaian dalam tugas pengurusan harta pailit, Kurator bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit.

2.2.5 Boedel Pailit

Bahwa menurut pasal 2 UU KPKPU, kepailitan meliputi seluruh kekayaan debitor pada saat putusan pailit diucapkan serta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan. Pengertian kepercayaan disini adalah hak kebendaan yang dimiliki debitor yaitu hak yang memberikan kekuasaan langsung atas suatu benda dan dapat dipertahankan terhadap siapapun juga misalnya hak milik, hak pakai, hak sewa, dan hak hipotek.¹⁸ Kekayaan debitor yang tidak termasuk boedel pailit diatur dalam pasal 22 UU KPKPU, Yaitu :

¹⁷Sunarmi, prinsip keseimbangan dalam hukum kepailitan di Indonesia, PT Softmedia, 2010 h.33

¹⁸ Gunawan widjaja, tanggung jawab direksi atas kepailitan perseroan, PT raja grafindo persada, Jakarta, 2003, hal.85

- (1) Benda, termasuk hewan yang benar-benar dibutuhkan oleh debitur sehubungan dengan pekerjaannya, perlengkapannya, alat-alat medis yang dipergunakan untuk kesehatan, tempat tidur dan perlengkapannya yang dipergunakan oleh debitur dan keluarganya, dan bahan makanan untuk 30 (tiga puluh) hari bagi debitur dan keluarganya, yang terdapat ditempat itu.
- (2) Segala sesuatu yang diperoleh debitur dari pekerjaannya sendiri sebagai penggajian dari suatu jabatan atau jasa, upah, pensiun, uang tunggu atau uang tunjangan yang ditentukan oleh hakim pengawas.
- (3) Uang yang diberikan kepada debitur untuk memenuhi suatu kewajiban member nafkah menurut undang-undang.