

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoritis dan Konseptual

2.1.1. Perlindungan Hukum

Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum dan hubungan hukum.¹⁴ Suatu hubungan hukum akan memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, sehingga apabila dilanggar akan mengakibatkan pihak pelanggar dapat dituntut di pengadilan.¹⁵

Perlindungan hukum merupakan salah satu hal terpenting dalam unsur suatu negara hukum. Hal tersebut dianggap penting, karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya. Dalam perkembangannya, antar suatu Negara dengan warga negaranya akan terjalin suatu hubungan timbal balik yang mengakibatkan adanya suatu hak dan kewajiban antara satu sama lain dan perlindungan hukum merupakan salah satu hak yang wajib diberikan oleh suatu Negara kepada warga negaranya.¹⁶

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh

¹⁴ R. Soeroso, 2006 Pengantar Ilmu Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm.49

¹⁵ Soedjono Dirjosisworo, 2001 Pengantar Ilmu Hukum, PT. RajaGrafindo Persada, Jkarta, Hlm. 131

¹⁶ Nuktoh Arfawie Kurdie, 2005 Telaah Kritis Teori Negara Hukum, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, Hlm. 19

hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹⁷

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hal-hak pelanggaran dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.¹⁸

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa, Perlindungan Hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.¹⁹

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman

¹⁷ Satjipto Raharjo, Permasalahan Hukum di Indonesia, Bandung, Alumni, 198, Hal. 74

¹⁸ Philipus M. Hadjon, 1987 Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Bina Ilmu, Hlm. 25

¹⁹ Philipus M. Hadjon, 2011 Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, Hlm. 10

sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.²⁰

Perlindungan hukum preventif merupakan hasil teori perlindungan hukum berdasarkan Philipus. Perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Perlindungan hukum ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berisi rambu-rambu dan batasan-batasan dalam melakukan sesuatu. Perlindungan ini diberikan oleh pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau sengketa sebelum hal tersebut terjadi. Karena sifatnya yang lebih menekankan kepada pencegahan, pemerintah cenderung memiliki kebebasan dalam bertindak sehingga mereka lebih hati-hati dalam menerapkannya. Belum ada peraturan khusus yang mengatur lebih jauh tentang perlindungan hukum tersebut di Indonesia.

Perlindungan hukum represif juga merupakan hasil teori dari Philipus, tetapi ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri yang berbeda dengan perlindungan hukum preventif dalam hal penerapannya. Pada hukum represif ini, subyek hukum tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan karena ditangani langsung oleh peradilan administrasi dan pengadilan umum. Selain itu, ini merupakan perlindungan akhir yang berisi sanksi berupa hukuman penjara, denda dan hukum tambahan lainnya. Perlindungan hukum ini diberikan untuk

²⁰ Setiono, 2004 *Rule of law (Supremasi Hukum)*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Hlm. 3

menyelesaikan suatu pelanggaran atau sengketa yang sudah terjadi dengan konsep teori perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan kepada pembatasan-pembatasan masyarakat dan pemerintah.²¹

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu :

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang

²¹*Ibid.*, Hal. 20

pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²²

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.²³

Perlindungan hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur, yaitu:

- a. Kepastian hukum;
- b. Kemanfaatan hukum;
- c. Keadilan hukum; dan
- d. Jaminan hukum.²⁴

²²*Ibid.*, Hlm. 30.

²³Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004, Hlm.3

²⁴ Ishaq, 2009 *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, Hlm. 43

2.12. Sejarah Pekerja/buruh

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerja “halus” seperti pegawai administrasi disebut dengan *white collar* (berkerah putih).

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Pemerintah Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja. Usulan pengganti ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot.²⁵

2.1.3. Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan yang dulu disebut dengan Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan pengertian sudut pandang masing-masing ahli hukum. Hukum Ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang yang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat yang lain.²⁶

²⁵ Hartono Widodo dan Judianto, dalam buku Zaeni Asyhadie, 2013 Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Hlm. 39

²⁶ Abdul Khakim, 2003 Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Hlm. 4

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesungguhnya masa kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut pendapat Molenaar dalam Asikin (1993: 2) menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, anatara tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.²⁷

Selain itu ada pendapat dari Soetikno dalam Asikin (1993: 2) menyebutkan bawa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.²⁸

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa maupun untuk masyarakat.

Menurut DR Payaman Siamanjuntak tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang

²⁷ Ibid., Hlm. 4

²⁸ Abdul Khakim, 2003 Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Hlm. 5

melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.²⁹

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Molengraff yang dimaksud dengan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperniagakan barang-barang, menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian persediaan.

Selanjutnya menurut Abdul Kadir Muhammad, perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi.

Perusahaan adalah salah satu pihak yang bertanggung jawab dalam menciptakan iklim berusaha yang sehat dan membangun iklim perekonomian yang baik pada umumnya. Wajah perekonomian nasional menjadi tanggung jawab perusahaan.³⁰

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang

²⁹Sendjun H Manululang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), Hlm. 3

³⁰ Janus Sidabalok, 2012 Hukum Perusahaan Analisis Terhadap Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional Di Indonesia, Nuansa Aulia, Hlm.179

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.³¹

Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.³²

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja, di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja Indonesia. Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif

³¹Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (vol 17 no 6. 2011), Hlm. 708

³²Sendjun H Manululang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, (Jakarta: PT Rineka Citra. 1998), Hlm. 3

sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.4. Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu.

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
3. Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat (1)).

8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 86 ayat (1)).
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
10. Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Perlindungan hukum adalah perlindungan hukum akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggaran dari sesuatu yang ,emgakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.³³

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskrimasi atas dasar apapun dengan tetap memperhatikan perkembangan

³³ Philipus M. Hadjon, 1987 Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Bina Ilmu, Hlm.25

kemajuan dunia usaha. Perlindungan tenaga kerja meliputi perlindungan atas segala tenaga kerja, baik yang berkaitan dengan perkembangan fisik, yang berkaitan dengan perkembangan psikis maupun yang bersifat ekonomis pada tenaga kerja dan keluarganya.³⁴

Berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian dari Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dilihat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Di Pasal 111 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan; dan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Disini dijelaskan juga pengertian dari pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 5 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Pengusahaan adalah orang perseorangan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak

³⁴ Janus Sidabalok, 2012 Hukum Perusahaan, Nuansa Aulia, Hlm. 197-198

lainnya adalah merupakan kewajiban. Kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja, antara lain :

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan;
2. Buruh wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan;
3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

Kewajiban-kewajiban dari pihak majikan/ pemberi pekerja, antara lain :

1. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu;
2. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan;
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan;
4. Kewajiban memberikan surat keterangan;
5. Kewajiban majikan/ pemberi pekerja untuk memperlakukan sama antara pekerja pria dan wanita;
6. Kewajiban membayar upah.³⁵

2.1.5. Kepailitan

Berawal dari kata “pailit” artinya “bangkrut” yang dalam bahasa Inggris disebut *bankrupt* berasal dari Undang-Undang di Italia yang disebut *banca rupta*.³⁶ Menurut Poerwadarminta, “pailit” artinya “bangkrut”; dan “bangkrut” artinya menderita kerugian besar hinggajatu (perusahaan, toko, dan sebagainya).³⁷

Yang dapat dinyatakan pailit adalah perseorangan (pribadi) atau badan hukum. Perseorangan atau pribadi, yaitu seorang manusia pribadi yang mempunyai utang-utang, baik yang menjalankan perusahaan maupun yang tidak menjalankan perusahaan. Demikian halnya dengan badan hukum, baik badan hukum yang emnjalankan perusahaan maupun yang menjalankan kegiatan lain.³⁸

³⁵ Djumadi, 2004 Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Hlm. 45-54

³⁶ Jono, 2008 Hukum Kepailitan:Sinar Grafika. Hlm. 1

³⁷ Ibid., Hlm. 1, mengutip dari W.J.S Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka

³⁸ Janus Sidabalok, 2012 Hukum Perusahaan Analisis Terhadap Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional Di Indonesia, Nuansa Aulia. Hlm.234

Dalam artian hukum, yang dimaksud dengan kepailitan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan keadaan di mana si berutang mempunyai sedikitnya dua utang dan sudah jatuh tempo, dan dia tidak dapat membayar lunas salah satu dari utang itu. Inti dari persoalan itu adalah sitaan terhadap harta debitor untuk selanjutnya diurus dan dibereskan, dalam arti harta kekayaan itu dijual dan hasil penjualannya dibayarkan kepada kreditor. Ketentuan tentang kepailitan merupakan realisasi dari Pasal 1131 dan 1132 KUHPerdara yang pada pokoknya mengatakan bahwa semua harta benda seseorang menjadi jaminan secara bersama-sama atas perikatannya, dan jika debitor tidak dapat membayar utang-utangnya, harta benda itu dijual dan hasil penjualannya, kecuali jika ada alasan untuk dilunaskan secara didahulukan.³⁹

Sitaan umum ini dimaksudkan untuk mencegah sitaan dan eksekusi yang dilakukan oleh masing-masing kreditor atau untuk menghentikan sitaan dan eksekusi yang dimaksud apabila sudah dimulai. Sebab jika terjadi sitaan atau secara sendiri-sendiri oleh kreditor, maka dapat menimbulkan kerugian atau ketidakadilan pada kreditor lain dan ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 1132 KUHPerdara tentang perimbangan itu. Jadi persoalan kepailitan adalah lanjutan dari ketentuan jaminan umum sebagaimana dimaksud di dalam Pasal 1131 dan 1132 KUHPerdara tersebut.⁴⁰

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Yang dimaksud dengan kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang

³⁹ Ibid. 226-227

⁴⁰ Janus Sidabalok, 2012 Hukum Perusahaan Analisis Terhadap Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional Di Indonesia, Nuansa Aulia, Hlm.227

pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang, sedangkan menurut pendapat ahli kepailitan adalah suatu keadaan yang acap kali dialami oleh perusahaan-perusahaan. Masalah kepailitan tentunya tidak pernah lepas dengan masalah utang piutang. Dikatakan perusahaan pailit apabila perusahaan tidak mampu membayar utangnya terhadap perusahaan (kreditor) yang telah memberikan pinjaman kepada perusahaan pailit, perusahaan yang pailit disebut dengan debitor.⁴¹

Menurut bahasa Prancis, istilah "*faillite*" artinya pemogokan atau kemacetan dalam pembayaran. Orang yang mogok atau macet atau berhenti membayar utangnya disebut *Le Failli*. Di dalam bahasa Belanda dipergunakan istilah *faillite* yang mempunyai arti ganda yaitu sebagai kata benda dan kata sifat. Sedangkan dalam Inggris dipergunakan istilah *to fail*, dan dalam bahasa Latin dipergunakan istilah *failure*¹³. Pengertian kepailitan menurut Rahayu Hartini, adalah sita umum atas harta kekayaan debitor baik yang ada pada waktu pernyataan pailit maupun yang diperoleh selama kepailitan berlangsung untuk kepentingan semua kreditor pada waktu kreditor dinyatakan pailit mempunyai utang, yang dilakukan dengan pengawasan pihak yang berwajib.⁴² Menurut Munir Fuady, pailit atau bangkrut itu adalah suatu sitaan umum atas seluruh harta debitor agar dicapainya perdamaian antara debitor dan para kreditor atau agar harta tersebut dapat dibagi-bagi secara adil diantara para kreditor.⁴³

⁴¹ Rahayu Hartini, 2009 Penyelesaian Sengketa Kepailitan di Indonesia: Dualisme Kewenangan Pengadilan dan Lembaga Arbitrase, Hlm.71.

⁴² *Ibid.* Hlm. 6

⁴³ Munir Fuady, 2014 Hukum Pailit Dalam Teori dan Praktek, PT. Citra Aditya Bakti, Hlm. 8

2.1.6. Tujuan Kepailitan

1. Untuk menghindari siapa cepat dapat, siapa lambat tidak dapat;
2. Menghindari siapa kuat menang, siapa lemah tidak menang;
3. Kepastian dan keadilan;
4. Kepastian debitur dan kepastian para kreditur.⁴⁴

Menurut Sutan Remy Sjahdeini, hukum kepailitan mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

1. Melindungi para kreditor konkuren untuk memperoleh hak mereka sehubungan dengan berlakunya atas jaminan;
2. Menjamin agar pembagian harta kekayaan debitur diantara para kreditor sesuai dengan *asas pari passu* (membagi secara proporsional harta kekayaan debitur kepada para kreditor konkuren berdasarkan perimbangan besarnya tagihan masing-masing);
3. Mencegah debitur melakukan perbuatan yang dapat merugikan kepentingan para kreditor;
4. Memberikan perlindungan kepada yang beritikad baik dari para kreditornya;
5. Menghukum pengurus yang karena kesalahannya telah mengakibatkan perusahaan mengalami keadaan keuangan yang buruk sehingga perusahaan mengalami keadaan insolvensi dan kemudian dinyatakan pailit oleh pengadilan;

⁴⁴ Sastrawidjaja, Hukum Kepailitan, Hlm. 91

6. Memberi kesempatan kepada debitor dan para kreditornya untuk berunding dan membuat kesepakatan mengenai utang-utang debitornya.⁴⁵

2.1.7. Syarat-syarat Kepailitan

Pasal 1 dari Undang-undang Kepailitan Nomor 4 tahun 1998 menyatakan sebagai berikut:

1. Debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih. Dinyatakan pailit (bukan dapat dinyatakan pailit) oleh keputusan pengadilan yang berwenang (dalam hal ini adalah Pengadilan Niaga) sebagaimana dimaksud dalam pasal 2, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permintaan seorang atau lebih krediturnya;
2. Permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat juga diajukan oleh Kejaksaan untuk kepentingan umum;
3. Dalam hal menyangkut debitor yang merupakan bank, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Bank Indonesia;
4. Dalam hal menyangkut debitor yang merupakan perusahaan efek, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Badan Pengawas Pasar Modal.

Dari ketentuan dalam pasal 1 seperti tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa syarat-syarat yuridis agar suatu perusahaan dapat dinyatakan pailit adalah sebagai berikut:

⁴⁵ Sutan Remy Sjahdeini, 2009 Hukum Kepailitan. Memahami Undang-undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan, PT. Pustaka Utama Grafiti, Hlm. 29-30

- a. Adanya hutang;
- b. Minimal satu dari hutang sudah jatuh tempo;
- c. Minimal satu dari hutang dapat ditagih;
- d. Adanya debitur;
- e. Adanya kreditur;
- f. Kreditur lebih dari satu;
- g. Pernyataan pailit dilakukan oleh pengadilan khusus yang disebut dengan “Pengadilan Niaga”;
- h. Permohonan pernyataan pailit diajukan oleh pihak yang berwenang, yaitu:
 - 1. Pihak debitur
 - 2. Satu atau lebih kreditur
 - 3. Jaksa untuk kepentingan umum
 - 4. Bank Indonesia jika debiturnya bank
 - 5. Bapepam jika debiturnya perusahaan efek
- i. Dan syarat-syarat yuridis lainnya yang disebut dalam Undang-undang Kepailitan.
- j. Apabila syarat-syarat terpenuhi, hakim “menyatakan pailit”, bukan “dapat menyatakan pailit”.

2.1.8. Kedudukan Upah

Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 yaitu, dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau di likuidasi berdasarkan perundang-

undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Maksudnya, upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.⁴⁶

a. Jenis-jenis Upah

a) Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b) Upah Nyata

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.

c) Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

d) Upah Minimum

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga

⁴⁶ F.X.Djumaldji, 2008 Perjanjian Kerja, (Jakarta, Sinar Grafika), Hlm. 31

kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

e) Upah Wajar

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha.⁴⁷

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah wajar adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi ekonomi negara secara umumnya.
- 2) Nilai upah rata-rata di daerah dimana perusahaan tersebut beroperasi.
- 3) Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara.
- 4) Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.
- 5) Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.
- 6) Peraturan perpajakan.
- 7) Pengusaha dan organisasi buruh yang mengutamakan gerak saling menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan.
- 8) Standart hidup darimpara buruh itu sendiri.

⁴⁷ Zaenal, Asikin, dkk, 2006 Dasar-dasar Perburuhan, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada), Hlm. 89-91

Upah yang wajar inilah diharapkan oleh para buruh, buan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang biak, belum kuat permodalnya.⁴⁸

2.1.9. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:

a) Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

b) Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

c) Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

⁴⁸ G.Kartasapoetra, dkk, 1986 Hukum Perburuhan di Indonesia, (t.t.p, Bina Aksara), Hlm. 102

d) Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e) Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naikturunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilainya dari upah.

f) Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.⁴⁹

g) Sistem upah borongan

Adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.

h) Sistem upah premi

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan.

Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil

⁴⁹ Zaeni, Asyhadie, Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja....., Hlm. 72-73

apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi “premi”. Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya.