HAK PEKERJA DALAM PERUSAHAAN PAILIT DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2013 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NO. 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Salah Satu Syarat Guna Menempuh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana

Oleh :

TRI ABDI PURNOMO

(41151010140125)

Program Kekhususan : Hukum Keperdataan

Dibawah Bimbingan :

Dr. Hernawati RAS, S.H., M.Si.

PROGRAM STUDI FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS LANGLANGBUANA

BANDUNG

2018

ABSTRAK

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan dan peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu Pasal dalam UUD 1945 Negara Republik Indonesia yaitu Pasal 28D yang menentukan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut di atas ada beberapa permasalahan yang menarik untuk dikaji antara lain bagaimanakah Implementasi Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit Berdasarkan Perundang-Undangan Yang Berlaku Di Indonesia ? dan bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Pada Perusahaan Yang Terkena Pailit ?

Dalam pembahasan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang bertujuan untuk mencari asas-asas dan dasar-dasar falsafah hukum positif, serta menemukan hukum secara *inconcreto*. Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis, yaitu tidak hanya menggambarkan permasalahan saja, melainkan juga menganalisis melalui peraturan yang berlaku dalam hukum perdata. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan yaitu menghimpun data sekunder yang merupakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hak pekerja pada perusahaan pailit tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku, walaupun sudah jelas dinyatakan harus didahulukan tetapi seringkali ketika dilakukan pemberesan harta pailit hak pekerja kurang mendapat perlindungan. Hal ini terlihat dari banyaknya kasus-kasus perburuhan pada perusahaan yang sedang mengalami pailit. Seringkali ketika perusahaan tersebut yang dinyatakan pailit mengalami masalah pembayaran upah dan pesangon dari pekerja yang tidak jelas dan bahkan pekerja/buruh sangat sulit mendapatkan hak-haknya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

RIGHTS OF WORKERS IN PAILIT COMPANIES CONNECTED TO LAW NUMBER 13 OF 2013 ABOUT LABOR AND INVITATION NUMBER 37 OF 2004 ABOUT POSITION AND DELIVERY OF DEBT PAYMENT LIABILITIES

THESIS

This Thesis Applies To Fulfill The Final Assignment Session And Obtain The Law Degree Of Langlangbuana University Bandung

By :

TRI ABDI PURNOMO
(41151010140125)

Specificty Program :
Civic Law

Under the guidance of :

DR. HJ. HERNAWATI RAS, S.H., M.Si.

FACULTY OF LAW

LANGLANGBUANA UNIVERSITY

BANDUNG

2018

ABSTRACT

Implementation of employment development to improve the quality of employment and participation in the development and improvement of the protection of workers and their families in accordance with human dignity. In terms of protection of workers it is intended to guarantee the basic rights of workers and ensure equal opportunities and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers and their families while taking into account the progress of the business world. One of the Articles in the Constitution of the Republic of Indonesia 1945 that is Article 28D which determines that everyone has the right to get a reward and fair treatment and decent in a work relationship. In related of the matter above for there are some interesting problems to be studied, among others how is the Implementation of Worker Rights in Bankrupt Companies Based on the Act Applicable in Indonesia? how to protect the law For Workers in Bankruptcy Companies?

In the discussion of this thesis the The approach method in this study is normative juridical that is the study that emphasizes on jurisprudence and conducts an inventory of positive law which is related to the discussion conducts an inventory of positive law which is related to the discussion, and find law in (inconcreto). The specification of this research is analytical descriptive, which is not only describing the problem, but also analyzing through regulations that apply in civil law. The technique of data collection is done through library research that collects secondary data which is the primary legal material, secondary legal materials and tertiary legal materials.

The results of the study concluded that workers in bankrupt companies are not suitable with applicable laws, although it is clearly stated that must take precedence but often when bankruptcy is carried out the rights of workers lack protection. This is visible of the many employment cases in companies that are bankrupt. Often when the company is bankruptcy experienced problem of paying wages and severance pay from workers which is not clear and even workers very difficult to get his rights in accordance with the constitution applicable.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrahim,

Assalamu'alaikum Wr.wb

Puji syukur penulis ucapkan kepada kehadirat Allah SWT,yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat serta karuniaNyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sebagai salah satu persyaratan yang menyelesaikan program S1 Hukum di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung. Judul yang penulis ajukan adalah "**HAK PEKERJA DALAM PERUSAHAAN PAILIT DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2013 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NO. 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG"**

Pada kesempatan ini penulisan mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Dr. Hernawati RAS, S.H., M.Si. selaku dosen pembimbing penulisan skripsi ini yang dengan ketulusan hati serta kesabarannya yang telah bersedia meluangkan waktu,memberikan saran serta masukan selama proses awal bimbingan hingga selesai.

Selanjutnya penulis juga menyampaikan rasa terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Beigjen Polisi (Purn) Dr.H.R.AR. Harry Anwar, S.H.,M.H. selaku Rektor Universitas Langlangbuana.
2. Ibu Dr.Hj.Hernawati RAS, S.H.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
3. Ibu Eni Dasuki Suhardini, S.H.,M.H.selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
4. Ibu Sri Mulyati Chalil , S.H.,M.H. Wakil Dekan II bidang Umum dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
5. Bapak Dani Durahman, S.H.,M.H., selaku wakil dekan III bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
6. Ibu Dini Ramdania, S.H.,M.H., selaku Ketua Prodi Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana
7. Bapak H.Riyanto S Akhmadi, S.H.,M.H., selaku Ketua Laboratorium Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana
8. Ibu dan bapak dosen serta asisten dosen fakultas hukum Universitas Langlangbuana
9. Bapak Kabag Tata Usaha fakultas hukum Universitas Langlangbuana, beserta Kasubag, Staf dan karyawan fakultas hukum Universitas Langlangbuana
10. Yulistiani Nurul Fajar selaku orang yang selalu membantu dari segala aspek dalam penulisan skripsi ini
11. Kawan seperjuangan Anton fujiana, Aang suangga, Yanrizardi, Zefri.

12. Rekan dan sahabat mahasiswa fakultas hukum Universitas Langlangbuana yang penulis tidak dapat sebutkan dan sampaikan satu-persatu, atas partisipasi baik dalam hal berbentuk diskusi serta konsultasi atas terwujudnya tugas akhir ini.

Secara khusus pada kesempatan kali ini penulis mempersembahkan tugas akhir kepada Ayahanda E. Sutrisna (alm) dan Ibunda Deuis Komalawati tercinta serta kakak-kakak saya Melia & Rani. Penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada ayah karena selalu mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis untuk pantang menyerah dalam menggapai tujuan dan cita-cita. Serta penulis mengucapkan rasa terimakasih banyak kepada ibunda tercinta yang telah memberikan semangat , nasihat serta senantiasa memberikan doa yang tiada henti-hentinya untuk penulis.

Bandung, 2 Oktober 2018

Penulis,

Tri Abdi Purnomo

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan pembangunan nasional untuk pembangunan manusia Indonesia yang seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan dan peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu Pasal dalam UUD 1945 Negara Republik Indonesia yaitu Pasal 28D yang menentukan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Kenyataan bahwa dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba (*profit*), sebab risiko

yang dapat timbul dari bisnis, baik itu risiko investasi, risiko pembiayaan dan risiko operasi. Semua risiko dapat mengancam kesinambungan dari keuangan perusahaan dan yang paling fatal perusahaan bisa mengalami bangkrut (pailit) karena tidak bisa membayar semua kewajiban utang perusahaannya.[1)]

Menurut Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Di dalam operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba (*profit*), ada banyak resiko dari bisnis baik itu resiko investasi, resiko pembiayaan dan resiko operasi. Dimana semua hal itu bisa mengancam kesinambungan dari keuangan perusahaan tersebut dan yang paling fatal perusahaan bisa mengalami bangkrut (pailit) karena tidak bisa membayar semua kewajiban utang perusahaannya. Kepailitan merupakan putusan Pengadilan Niaga yang meletakkan seluruh harta dari seorang debitor pailit dalam status sita umum (*public attachment*). Untuk kemudian oleh kurator yang diangkat untuk melakukan pengurusan dan pemberesan harta pailit tersebut akan dijual dan hasilnya akan dibagikan kepada seluruh kreditur berdasarkan dari masing-masing tingkatan hak yang dimilikinya. Sedangkan penentuan golongan kreditur didalam kepailitan di Indonesia adalah berdasarkan Pasal 1131 sampai dengan Pasal 1138 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) jo. Undang-Undang No. 28

[1)] repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/10325/SKRIPSI%20LENGKAP- PERDATA-ULVA%20FEBRIANA%20RIVAI.pdf?sequence=1 contoh skripsi tentang hak karyawan terhadap perusahaan pailit

Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang No. 6 Tahun1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan dan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).

Walaupun sudah jelas dinyatakan demikian tetapi seringkali Kurator bekerja hanya memakai acuan hukum berdasarkan UU, tanpa melakukan pertimbangan-pertimbangan keputusan berdasarkan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari banyaknya kasus-kasus perburuhan pada perusahaan yang sedang mengalami pailit. Sebagai contoh kasus yang dialami oleh pekerja pada perusahaan matrix indo global di semarang yang telah dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan, namun hak pekerja berupa upah dan pesangon bukan menjadi prioritas utama, hal tersebut terbukti dari intensitas unjuk rasa yang dilakukan oleh bekas pekerja terhadap pihak kurator atas tuntutan pembayaran sisa upah dan pesangon pekerja. Seringkali ketika perusahaan tersebut yang dinyatakan pailit mengalami masalah pembayaran upah dan pesangon dari pekerja yang tidak jelas dan bahkan pekerja/buruh sangat sulit mendapatkan hakhaknya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Faktor yang berpengaruh terhadap permasalahan perburuhan ketika perusahaan tersebut dinyatakan pailit, misalnya faktor kuratornya sendiri, perusahaannya, pemahaman pekerja dan kepentingan dari semua *shareholder* yang harus dipenuhi dan aset perusahaan yang sudah sangat terbatas untuk membayar semua kewajiban-kewajibannya.

Dewasa ini banyak kasus sengketa hak antara pekerja dengan Kurator ketika pemberesan harta pailit. Dimana pekerja seakan-akan dikesampingkan ataupun diNomor-duakan ketika melakukan pembayaran hak Pekerja. Dalam hal ini yang ingin dibahas adalah permasalahan kepentingan dilihat dari sisi pekerja/buruh yang kepentingannya menuntut hak atas upah dan hak lain mereka (hak normatif pekerja/buruh) yang belum dibayar tetapi di sisi lain ada kepentingan kreditur yang membagi aset perusahaan pailit tersebut dengan perantaraan seorang kurator kedudukan Pengusaha selaku Debitor Pailit digantikan oleh Kurator selama proses kepailitan berlangsung mengacu kepada dua undangundang yaitu Undang-Undang tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Skripsi penulis ini telah melakukan pra penelitian mengenai judul yang penulis bahas. Adapun Metode pendekatan yang digunakan dalam pembahasan ini adalah metode yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum dan melakukan inventarisasi hukum positif yang berkaitan dengan efektifitas Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. Karenanya penulis memastikan originalitas penulisan, setelah itu penulis memastikan bahwa penulisan skripsi ini berbeda dengan judul yang ditulis oleh peneliti lain yang memiliki judul yang hampir sama namun berbeda identifikasi masalah, penulis tersebut yaitu, antara lain :

1. Ishlahul Falah (06380008) dengan judul “Hak Tenaga Kerja Dalam Proses Kepailitan Menurut Tinjauan Hukum Islam” dari universitas

islam negeri sunan kalijaga yogyakarta tahun 2010. Dengan identifikasi permasalahan yaitu, bagaimanakah pandangan islam tentang hak pekerja dalam proses kepailitan?

2. Tomy Satrya Pamungkas (030415916) dengan judul "Hak-Hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Pailit" dari fakultas hukum universitas airlangga surabaya tahun 2010. Dengan identifikasi masalah yaitu, Analisa penerapan pengadilan terhadap hak-hak normatif pekerja dari perusahaan yang pailit.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam skripsi yang berjudul : "**HAK PEKERJA DALAM PERUSAHAAN PAILIT DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2013 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NO. 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang akan dibahas penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Implementasi Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit Berdasarkan Perundang-Undangan Yang Berlaku Di Indonesia ?

2. Bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Pada Perusahaan Yang Terkena Pailit ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis hak pekerja pada perusahaan pailit berdasarkan perundang– undangan yang berlaku di Indonesia.
2. Menganalisis perlindungan hukum pekerja pada perusahaan pailit.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

   Umumnya memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya kepailitan dan ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

   Sebagai masukanbahan pertimbangan bagi perusahaan dalam penentuan penerapan hukum kepailitan di Indonesia serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

E. Kerangka Pemikiran

Pekerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan. Apabila hak-hak pekerja diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan. Terutama ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan maksimal. Ketika pekerja sudah melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan maka perusahaan tersebut harus memenuhi hak-hak pekerjanya sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.[2)]

Pemenuhan hak-hak pekerja bukan hanya pada saat perusahaan itu masih berjalan sebagaimana mestinya, tetapi ada hak-hak pekerja yang harus tetap dipenuhi oleh perusahaan pada saat perusahaan tersebut pailit. Pailitnya suatu perusahaan biasanya mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pekerja yang di PHK karena perusahaan mengalami kepailitan, mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh kurator, pemutusan tersebut harus sesuai Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang2 Undang-undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUPKPU) pada penjelasan Pasal 2 ayat (1) yang dimaksud "kreditor" dalam ayat ini adalah kreditor konkuren, kreditor separatis, maupun

---

[2)] Jono,*Hukum Kepailitan*, Jakarta, Sinar Grafika,2010, hlm. 119

kreditor preferen. Sehubungan dengan penjelasan Pasal 2 ayat (1) tersebut, maka yang dimaksud dengan kreditor adalah sembarang kreditor.[3)]

Berdasarkan tingkatannya maka kreditor dapat dibagi menjadi beberapa macam yaitu:

1. Kreditor Separatis, yaitu kreditor pemegang hak jaminan kebendaan yang memberi wewenang kepada kreditor lainnya untuk menjual secara lelang kebendaan yang dijaminkan kepadanya untuk memperoleh pelunasandibandingkan dengan kreditor-kreditor lainnya. Kreditor separatis adalah kreditor yang memperoleh kedudukan didahulukan seperti gadai, fidusia, hak tanggungan, hipotik adalah kreditor pemegang hak jaminan kebendaan.
2. Kreditor Preferen, yaitu kreditor yang mempunyai hak mendahului karena sifat piutangnya oleh undang-undang diberi kedudukan istimewa.
3. Kreditor Konkuren, yaitu kreditor yang mempunyai hak mendapatkan pelunasan secara bersama-sama tanpa hak yang didahulukan, dihitung besarnya piutang masing-masing terhadap piutang secara keseluruhan dari seluruh harta kekayaan debitor. Kreditor Konkuren yaitu kreditor yang tidak termasuk dalam kreditor separatis dan kreditor preferen.[4)]

Kepentingan pekerja atau buruh suatu perusahaan yang dinyatakan pailit adalah berkaitan dengan pembayaran upah dan pesangon. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedudukan

---

[3)]Sutan Remy Sjahdeini,*Hukum Kepailitan Memahami Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan,* Jakarta, PT Pustaka Utama Grafiti,2009, hlm. 55

[4)]Man S. SastraWidjaja,*Hukum Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Hutang,* Jakarta, 2014, Alumni,hlm. 35

upah pekerja atau buruh pekerja dianggap sebagai kreditor preferens dengan privelege atau hak istimewa atau prioritas. Upah pekerja pada umumnya mengambil pelunasan atas hasil penjualan seluruh harta kekayaan debitor pada posisi keempat, setelah utang pajak, kreditor separatis sebagai pemegang hak tanggungan, gadai, fidusia, hipotik, dan kreditor preferens dengan privelege khusus. Berdasarkan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Penjelasan pasal ini menyatakan "yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja atau buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya." J. Satrio mengakui bahwa pasal ini meningkatkan kedudukan upah dibandingkan dengan kreditor lain.[5)]

Pengadilan Niaga berpendapat pekerja bukan kreditor istimewa meskipun menurut undang-undang hak pekerja kedudukannya sebgai kreditor preferen. Namun, kedudukan kreditor preferen adalah di bawah kreditor separatis, yaitu kreditur sebagai pemegang hak jaminan. Oleh karena itu tuntutan yang tidak berdasar, sehingga ditolak. Bila ditelusuri secara lebih mendasar, bahwa istilah "pailit" dijumpai di dalam perbendaharaan bahasa Belanda, Perancis, Latin dan Inggris, dengan istilah yang berbeda-beda. Di dalam bahasa Perancis, istilah "*faillite*" artinya pemogokan atau kemacetan dalam melakukan pembayaran. Oleh sebab itu orang yang berhenti membayar utangnya di dalam bahasa Perancis

[5)]Siti Anisah,*Perlindungan Kepentingan Kreditor dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan di Indonesia*; Studi Putusan-Putusan Pengadilan, Yogyakarta, Total Media, 2008, hlm. 393.

disebut *lefailli*. Untuk arti yang sama di dalam bahasa Belanda dipergunakan istilah *failliet.* Sedangkan dalam bahasa Inggris dikenal istilah "*to fail*", dan di dalam bahasa Latin dipergunakan istilah "*fallire*". Pailit di dalam khasanah ilmu pengetahuan hukum diartikan sebagai keadaan debitur (yang berutang) yang berhenti membayar utang–utangnya. Hal ini tercermin di dalam Pasal 1 angka (1) Peraturan Kepailitan (PK), yang menentukan "Pengutang yang ada dalam keadaan berhenti membayar, baik atas pelaporan sendiri maupun atas permohonan seorang penagih atau lebih, dengan putusan hakim dinyatakan dalam keadaan pailit.[6)]

Istilah berhenti membayar, seperti digariskan secara normatif di atas, tidak mutlak harus diartikan debitur sama sekali berhenti membayar utang-utangnya. Debitur dapat dikatakan dalam keadaan berhenti membayar apabila ketika diajukan permohonan pailit ke Pengadilan. Debitur berada dalam keadaan tidak dapat membayar utangnya. Berhubung pernyataan pailit terhadap debitur itu harus melalui proses pengadilan (melalui fase-fase pemeriksaan), maka segala sesuatu yang menyangkut tentang peristiwa pailit itu disebut dengan istilah "kepailitan". Keadaan perusahaan debitur yang berada dalam keadaan berhenti membayar uangnya tersebut disebut dengan "*insolvable*". Di negara – negara yang berbahasa Inggris untuk pengertian pailit dan kepailitan dipergunakan istilah *"bankrupt"* dan *"bankruptcy"*. Kata "pailit" berasal dari bahasa Prancis *"failite"* yang berarti kemacetan pembayaran. Yang dapat diartikan Kepailitan adalah suatu keadaan yang acap kali dialami oleh perusahaan-perusahaan. Masalah kepailitan

---

[6)]Zainal Asikin,"*Hukum Kepailitan & Penundaan Pembayaran Di Indonesia*"(Jakarta: Rajawali pers,1999), 2002, hlm 24-25

tentunya tidak pernah lepas dengan masalah utangpiutang. Dikatakan perusahaan pailit apabila perusahaan tidak mampu membayar utangnya terhadap perusahaan (kreditor) yang telah memberikan pinjaman kepada perusahaan pailit. Perusahaan yang pailit kita sebut sebagai debitor.[7)]

Tentunya ada syarat-syarat khusus dalam mengajukan kasus kepailitan di dalam suatu perusahaan. Berikut sedikit penjelasan mengenai apa itu pailit dan pihak-pihak yang dipailitkan berdasakan Pasal 1 butir (1), (2), (3), dan (4) Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 :

1) 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.
2) Kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-Undang yang dapat ditagih di muka pengadilan.
3) Debitor adalah orang yang mempunyai utang karena perjanjian atau undang-undang yang pelunasannya dapat ditagih di muka pengadilan.
4) Debitor pailit adalah debitor yang sudah dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan.

Buruh/pekerja di dalam menjalankan aktifitasnya di dasari atas hak dan kewajiban, maka dalam pemenuhan atas hak serta kewajibannya memerlukan perlindungan hukum yang berimplikasi terhadap kepastian hukum atas para pihak yang terikat di dalam hubungan industrial. Perlindungan hukum atas buruh/pekerja tercermin berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku,

---

[7)]Rahayu Hartini,*Penyelesaian Sengketa Kepailitan di Indonesia*:Dualisme Kewenangan Pengadilan Niaga dan Lembaga Arbitrase,2009, hlm.71.

serta melindungi atas beberapa aspek berdasarkan hak maupun kewajiban dari buruh/pekerja, perlindungan hukum merupakan hak konstitusional setiap warga negara dalam menjalankan kehidupannya. Perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskeriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pekerja berhak untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat,dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS merupakan lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011. Sesuai Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, BPJS merupakan badan hukum nirlaba. Sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan, sakit, hari tua, dan meninggal dunia. Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011, BPJS akan menggantikan sejumlah lembaga jaminan sosial yang ada di Indonesia yaitu lembaga asuransi jaminan kesehatan PT Askes Indonesia menjadi BPJS Kesehatan dan lembaga jaminan sosial ketenagakerjaan PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Transformasi PT Askes dan PT Jamsostek menjadi BPJS dilakukan secara bertahap. Pada awal 2014, PT Askes

akan menjadi BPJS Kesehatan, selanjutnya pada 2015 giliran PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang tersebut salah satu hal yang penting harus diketahui adalah bentuk program terdiri dari :

1) Jaminan berupa uang

a) Jaminan kecelakaan kerja

b) Jaminan kematian

c) Jaminan hari tua

2) Jaminan berupa pelayanan

Dalam hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terlebih dahulu harus diketahui bahwa hukum itu terbagi 2 (dua), yaitu hukum materiil dan hukum formil (acara). Hukum materiil adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur apa-apa saja yang menjadi atau merupakan hak-hak dan kewajiban seseorang.Yang merupakan hukum materiil dalam hubungan industrial adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS kesehatan, dan -undang No. 40 tahun 2004 Tentang sistem jaminan sosial nasional. Barang siapa yang melanggar ketentuan hukum materiil akan dikenakan sanksi sebagaimana diatur di undang-undang yang bersangkutan. Atau setiap orang yang haknya dilanggar oleh orang lain, berhak untuk menuntut haknya tersebut. Untuk memberi sanksi bagi pelanggar ketentuan materiil adalah dengan cara-cara yang telah diatur di dalam peraturan-peraturan hukum yang berlaku, peraturan hukum yang mengatur cara-cara tersebut dinamakan hukum formil atau hukum acara. Hukum acara itu sendiri adalah keseluruhan aturan-aturan hukum

yang mengatur bagaimana cara menegakkan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban. Hukum acara juga bertujuan untuk mencegah adanya tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*), karena setiap orang yang haknya dilanggar oleh orang lain dilarang oleh hukum untuk menempuh cara semaunya sendiri. Oleh karena itu, disediakanlah suatu perangkat hukum yang disebut hukum acara tersebut.[8)]

Dalam rangka keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerjaan anak, orang muda dan wanita masih menerapkan Undang-undang No.12 tahun 1948 dan ordonansi pemerintah Hindia Belanda.Pekerjaan anak menurut Undang-undang No. 12 tahun 1948, anak tidak boleh menjalankan pekerjaan (Pasal 2). Anak adalah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah (pasal 1 huruf d). Pekerjaan adalah pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah. Tidak termasuk pengertian pekerjaan menurut undang-undang ini, misalnya pekerjaan yang dijalankan oleh seorang anak untuk orang tuanya dan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang anak untuk tetangganya menurut adat kebiasaan. Larangan dalam undang-undang tersebut bersifat mutlak, tanpa perkecualian dengan alasan apapun anak tersebut tidak boleh menjalankan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja dan anak tersebut tidak boleh menjadi pekerja jika seorang anak yang berumur enam tahun atau lebih terdapat dalam ruangan yang tertutup, dimana sedang melakukan pekerjaan, maka diaggap anak tersebut menjalankan pekerjaan di tempat itu, kecuali ternyata sebaliknya (pasal 3). Ketentuan tersebut untuk mencegah dalih

---

[8)]Ugo,Pujiyo,*Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*. Sinar Grafika Jakarta, 2016,hlm 5

seorang pengusaha yang menyatakan bahwa anak tersebut tidak melakukan pekerjaan untuk itu mendapat ancaman pidana bagi pengusaha yang tidak mengindahkan kewajiban yang ditetapkan dengan undang-undang tersebut. Pertimbangan larangan anak mutlak bagi anak melakukan pekerjaan karena terdapat beberapa kerugian dan dampak negatif, jika anak melakukan pekerjaan yaitu:

a) Menghambat atau memperburuk perkembangan jasmani maupun rohani anak.

b) Menghambat kesempatan belajar bagi anak

Dalam jangka panjang perusahaan akan menderita beberapa kerugian apabila mempekerjakan anak, misalnya kualitas produksi rendah, pemborosan dan lain-lain.[9]

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu unsur mutlak dalam suatu penelitian dan perkembangan ilmu pengetahuan, demikian pula dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Metode pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam pembahasan ini adalah metode yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum dan

[9)]H.R. Abdussalam,.*Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan).*PTIK,Jakarta, 2016, hlm 199

melakukan inventarisasi hukum positif yang berkaitan dengan efektifitas Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.[10)]

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis yaitu menggambarkan dan menganalisis permasalahan berdasarkan Undang-undang No 13 tahun 2003.[11)]

3. Tahap penelitian

Penelitian dilakukan melalui penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu menghimpun data sekunder yang merupakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Secara deduktif penelitian ini dimulai dari tahapan menganalisis data sekunder dibidang hukum, yang berkaitan dengan hal-hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Data sekunder di bidang hukum tersebut, antara lain :

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat misalnya undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-undang No 37 tahun 2004 tentang kepailitan.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunde yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan-bahan hukum primer yang dapat menunjang penulisan skripsi ini dan dapat

---

[10)]Soerjono Soekanto. *Penelitian Hukum Normatif*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006,hlm 13

[11)]Amirudin dan Zaenal Hasikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada Jakarta, 2006, hlm.25

membantu melengkapi bahan hukum primer, misalnya tulisan para ahli dan hasil karya para ilmuan yang berbentuk makalah atau karya tulis.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum dan bahan hukum sekunder, misalnya kamus, internet, dan literatur lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan tahap penelitian diatas, teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen untuk mendapatkan data sekunder. Studi dokumen yaitu dengan meneliti beberapa dokumen hukum, pengumpulan bahan hukum dari media cetak, media elektronik serta memakai metode sistematis, yakni pengumpulan bahan peraturan perundang-undangan untuk mencari kaitan rumusan suatu konsep hukum atau proposisi hukum yang erat kaitannya dengan Konsekuensi Hukum terhadap suatu peraturan Perundang-undangan.

5. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan metode analisis yuridis normatif. Berarti bahwa data dianalisis berdasarkan peraturan-peraturan yang relevan sebagai hukum positif.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN, PERLINDUNGAN HUKUM, DAN KEPAILITIAN

A. Pembahasan Mengenai Ketenagakerjaan

1. Pengertian pekerja

Istilah pekerja muncul sebagai peganti 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 pekerjaan "*halus*" seperti pegawai administrasi disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang - orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang - orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia belanda membedakan antara *blue collar* dan *white collar* ini semata - mata untuk memecah belah golongan Bumi putra dimana oleh pemerintah Belanda white collar dan blue collar memiliki kedudukan dan status yang berbeda.[12]

[12] Jimmy Joses Simbiring, 2016, *hak dan kewajiban pekerja berdasarkan peraturan baru*, Jakarta, Pt visimedia, hlm 5

Pada awalanya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Pekerjaan administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh, disamping itu dengan dipengaruhi oleh paham marxisme, buruh dianggap satu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotongroyongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru.[2]

Berdasarkan ketentuang Undang - undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atu imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 tahun 2012 tentang Syarat - Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (6) pekerja/buruh adalah setiap orang yang

[13] *Ibid*

bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Demikian pula dengan pendapat maimun mengatakan pekerja adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain, dalam definisi tersebut terdapat 2 unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.[3]

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja dibawah perintah pemberi kerja.[4]

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang memperkerjakan.

Kewajiban buruh/pekerja merupakan hak majikan /pengusaha. Kewajiban buruh/pekerja yang terpenting adalah melaksanakan pekerjaan menurut petunjuk majikan/pengusaha. Unsur bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya, sehingga dalam praktik menimbulkan banyak sekali kesukaran, karena terdapat berbagai hal yang meragukan misalnya: pada pimpinan kantor perwakilan, pada pedagang keliling, pada agen pedagang lainnya. Dengan pemimpin kantor perwakilan tidak terdapat hubungan kerja,

---

[14] Maimun,2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Pradnya Paramita,hal 13.

[15] *Ibid*

jika buruh mengusahakan kantor itu atas biaya sendiri dan tanggung jawab sendiri. Kebebasan yang besar dari pimpinan kantor perwakilan tidak menentukan. Selama ia bekerja dan tanggung jawab prinsipilnya yang dapat memberi petunjuk- prinsipilnya yang dapat memberi petunjuk– petunjuk kepadanya. Misalnya: mereka harus bekerja untuk beberapa waktu tertentu, mereka harus memberikan laporan, mereka tidak boleh bekerja untuk orang lain dan lain sebagainya. Suatu pembayaran yang tetap biasanya menunjukkan adanya hubungan kerja. Juga pada pekerja di rumah sendiri terdapat keraguan apakah ada hubungan kerja.Yang mentukan adalah ada atau tidaknya kepemimpinan dari pihak pemberi kerjaan. Jika buruh pekerja di rumah sendiri wajib menerima semua perintah yang diberikan kepadanya, pada umumnya dipandang ada hubungan kerja. Jika buruh/pekerja di rumah sendiri mempunyai pekerjaan sendiri antara lain dapat terbukti dari adanya orang–orang lain bukan anggota keluarganya, yang bekerja padanya dan dari kenyataan bahwa buruh atau pekerja itu bekerja untuk orang lain.

Kewajiban Para Pihak Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja sebagai berikut:[16]

1. Melakukan pekerjaan
2. Mentaati peraturan dan petunjuk pengusaha atau pemberi Kerja (Peraturan perusahaan dan isi perjanjian kerja)
3. Membayar ganti rugi dan denda apabila diperlukan

[16] H.R.Abdussalam, op.cit. hlm,61

2. Hak pekerja

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak - hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya dibawah perintah orang pemberi kerja maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang - wenang dari orang yang membayar gajinya. Hak pekerja / buruh tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja / buruh mengikat dirinya pada si majikan untuk melakukan suatu pekerjaan.[17]

Adapun hak - hak tersebut meliputi :

a) Hak mendapatkan upah / gaji

Setiap bekerja / buruh yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah /gaji. Yang dimaksud upah atau gaji adalah imbalan yang berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau melakukan pekerjaan atau jasa.[18]

b) Hak untuk mendapatkan cuti / istrahat

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan istirahat atau cuti hak atas istrahat/cuti ini mempunyai arti penting yaitu untuk menghilangkan rasa jenuh pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian diharapkan gairah dan semangatnya akan tetap stabil.

c) Hak untuk dapat pengurusan perawatan dan pengobatan

---

[17] *http;/www.academia.edu*/5014044/hak_dan_kewajiban_pekerja diakses pada 3 oktober 2018

[18] F.X Djumialdji,1997, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Bumi Aksara, Hal, 39.

Terhadap pekerja yang megalami kecelakaan kerja mempunyai hak untuk mendapat pengurusan perawatan dan pengobatan. Perlindungan bagi pekerja yang sakit,kecelakaan,atau kematian.

d) Hak untuk mendapatkan surat keterangan

Pada waktu berakhirnya hubungan kerja pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan surat keterangan dari pengusaha tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan sesungguhnya tetang macam pekerjaan,pengalaman kerja,masa kerja dan sebagainya. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal kerja dalam mencari pekerjaan baru,sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.[19]

B. Perlindungan Hukum

1. Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesahatan Kerja

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja.[20]

---

[19] Lulu Husai,2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hal .57.

[20] Asri Wijayanti , "*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*", Jakarta: PT. Bina Aksara

Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak - haknya sebagaimana mestinya. Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.[21]

Buruh/pekerja di dalam menjalankan aktifitasnya di dasari atas hak dan kewajiban, maka dalam pemenuhan atas hak serta kewajibannya memerlukan perlindungan hukum yang berimplikasi terhadap kepastian hukum atas para pihak yang terikat di dalam hubungan industrial. Perlindungan hukum atas buruh/pekerja tercermin berdasarkan aturan Perundang - Undangan yang berlaku, serta melindungi atas beberapa aspek berdasarkan hak maupun kewajiban dari buruh/pekerja, perlindungan hukum merupakan hak konstitusional setiap warga negara dalam menjalankan kehidupannya.

Perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.Setiap

---

2003, hlm 132.

[21] Philipus M Hadjon ,"*Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*", Bandung:

tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskeriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pekerja berhak untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat ,minat,dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS merupakan lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011. Sesuai Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, BPJS merupakan badan hukum nirlaba. Sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan, sakit, hari tua, dan meninggal dunia. Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011, BPJS akan menggantikan sejumlah lembaga jaminan sosial yang ada di Indonesia yaitu lembaga asuransi jaminan kesehatan PT Askes Indonesia menjadi BPJS Kesehatan dan lembaga jaminan sosial ketenagakerjaan PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Transformasi PT Askes dan PT Jamsostek menjadi BPJS dilakukan secara bertahap. Pada awal 2014, PT Askes akan menjadi BPJS Kesehatan, selanjutnya pada 2015 giliran PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang tersebut salah satu hal yang penting harus diketahui adalah bentuk program terdiri dari :

1) Jaminan berupa uang

a) Jaminan kecelakaan kerja

b) Jaminan kematian

c) Jaminan hari tua

2) Jaminan berupa pelayanan

Dalam hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terlebih dahulu harus diketahui bahwa hukum itu terbagi 2 (dua), yaitu hukum materiil dan hukum formil (acara). Hukum materiil adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur apa - apa saja yang menjadi atau merupakan hak-hak dan kewajiban seseorang.Yang merupakan hukum materiil dalam hubungan industrial adalah UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Barang siapa yang melanggar ketentuan hukum materiil akan dikenakan sanksi sebagaimana diatur di undang-undang yang bersangkutan. Atau setiap orang yang haknya dilanggar oleh orang lain, berhak untuk menuntut haknya tersebut. Untuk memberi sanksi bagi pelanggar ketentuan materiil adalah dengan cara-cara yang telah diatur di dalam peraturan-peraturan hukum yang berlaku, peraturan hukum yang mengatur cara-cara tersebut dinamakan hukum formil atau hukum acara. Hukum acara itu sendiri adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana cara menegakkan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban. Hukum acara juga bertujuan untuk mencegah adanya tindakan

main hakim sendiri (*eigenrichting*), karena setiap orang yang haknya dilanggar oleh orang lain dilarang oleh hukum untuk menempuh cara semaunya sendiri. Oleh karena itu, disediakanlah suatu perangkat hukum yang disebut hukum acara tersebut.[22]

2. Pekerjaan anak, orang muda dan wanita[23]

Dalam rangka keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerjaan anak, orang muda dan wanita masih menerapkan Undang-undang No.12 tahun 1948 dan ordonansi pemerintah Hindia Belanda.Pekerjaan anak menurut Undang-undang No. 12 tahun 1948, anak tidak boleh menjalankan pekerjaan (Pasal 2). Anak adalah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah (pasal 1 huruf d). Pekerjaan adalah pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah. Tidak termasuk pengertian pekerjaan menurut undang-undang ini, misalnya pekerjaan yang dijalankan oleh seorang anak untuk orang tuanya dan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang anak untuk tetangganya menurut adat kebiasaan. Larangan dalam undang-undang tersebut bersifat mutlak, tanpa perkecualian dengan alasan apapun anak tersebut tidak boleh menjalankan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja dan anak tersebut tidak boleh menjadi pekerja jika seorang anak yang berumur enam tahun atau lebih terdapat dalam ruangan yang tertutup, dimana sedang melakukan

---

[22] Ugo,Pujiyo.*Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*. Sinar Grafika, Jakarta.Hlm 5

[23] H.R.Abdussalam.*Hukum Ketenagakerjaan Hukum Perburuhan.*Restu Agung,2008.hlm 10.

pekerjaan, maka diaggap anak tersebut menjalankan pekerjaan di tempat itu, kecuali ternyata sebaliknya (pasal 3). Ketentuan tersebut untuk mencegah dalih seorang pengusaha yang menyatakan bahwa anak tersebut tidak melakukan pekerjaan untuk itu mendapat ancaman pidana bagi pengusaha yang tidak mengindahkan kewajiban yang ditetapkan dengan undang-undang tersebut. Pertimbangan larangan anak mutlak bagi anak melakukan pekerjaan karena terdapat beberapa kerugian dan dampak negatif, jika anak melakukan pekerjaan yaitu:

a) Menghambat atau memperburuk perkembangan jasmani maupun rohani anak
b) Menghambat kesempatan belajar bagi anak
c) Dalam jangka panjang perusahaan akan menderita beberapa kerugian apabila mempekerjakan anak, misalnya kualitas produksi rendah, pemborosan dan lain - lain.

Pembatasan pekerjaan anak ada dua klasifikasi anak yang terdapat dalam Stbl. 1925 No. 647 tentang maatregelen terbeperping van de kinder arbeid en de nacht arbeid van vronden (pembatasan pekerjaan anak dan pekerjaan wanita pada malam hari) dan Stbl 1926 No.87 tentang bepalingen betreffendede arbeid van knideren en jengdige personen aan boord van schepen (pekerjaan anak dan orang muda di kapal).

3. Kewajiban pihak buruh/pekerja dalam perjanjian kerja.

a) Perjanjian kerja

Menurut Pasal 1313 KUHPerdata yang dimaksud dengan perjanjian atau disebut persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih meningkatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Sedangkan menurut Undang - Undang no. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka (14) Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pengertian perjanjian kerja menurut Imam Soepomo yang mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang dilakukan dimana pihak kesatu,buruh mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah pada pihak lainnya,majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dan membayar upah.[24]

Demikian pula pendapat A. Ridwan Halim yang mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan - karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak kewajiban mereka terhadap satu sama lain.[25]

---

[24] Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta ,1986,hlm.5.

[25] A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan Aktual, Pradnya Paramita*, Jakarta, 1987,hlm.29.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada majikan selama waktu tertentu dengan menerima upah.

b) Kewajiban pihak buruh/pekerja dalam perjanjian kerja

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa, yang seharusnya dilakukan oleh seorang karna kedudukan atau setatusnya.[26] Adapun kewajiban para pekerja adalah sebagai berikut :

1) Wajib melakukan pekerjaan

Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas dari utama pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seiizin pengusaha dapat diwakilkan.

2) Wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha

Buruh dan pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha, dalam melakukan pekerjaan pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruanglingkup dari petunjuk tersebut.[27]

Buruh atau pekerja dalam melakukan pekerjaaannya wajib selalu mematuhi peraturan yang dibuat pengusaha.menurut undang - undang no. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat - syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

---

[26] Darwan Prinst, 2000, Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia *(Buku Pegangan Bagi Pekerja untuk mempertaruhkan Haknya)*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,hlm 17.

[27] *Ibid*

3) Kewajiban membayar mengganti ganti rugi dan denda

Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karna kesengajaan atau kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib mengganti ganti rugi atau denda.

C. Pembahasan Mengenai Kepailitan

1. Pengertian pailit

Diatur dalam pasal 1131 KUHPerdata bahwa ”*segala kebendaaan baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak, baikyang sudah ada maupun yang ada dikemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatan perseorang*”.

Kemudian rahayu hartini menjelaskan dalam bukunya mengenai pengertian kepailitan, kata pailit berasal dari bahasa perancis “failite” sedang dalam hukum Anglo Amerika, undang - undangnya dikenal dengan *bankcrupcy act.* Sedangkan kalau kita merujuk pada pengertian lama yaitu yang tercantum dalam pasal 1 ayat (1) peraturan kepailitan atau failisement verordening S.1905 – 217 jo 1906 menyatakan “ setiap berutang (debitur) yang ada dalam keadaan berhenti membayar, baik atas laporan sendiri maupun atas permohonan seorang ataulebih berpiutang (kreditur), dengan putusan hakim dinyatakan dalam keadaan pailit.[28]

Menurut Peraturan Perundang-undangan, dalam Pasal 1 angka 1 UUK 2004, kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor

[28] Rahayu hartini, *hukum kepailitan*,2007.hal.4.

pailit yang penguasaan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Di dalam kamus hukum dikemukakan bahwa Pailit diartikan sebagai keadaan dimana seorang debitor telah berhenti membayar utang-utangnya. Setelah orang yang demikian atas permintaan para kreditornya atau permintaan sendiri oleh pengadilan dinyatakan pailit maka harta kekayaan dikuasai oleh balai harta peninggalan selaku curtirice (pengampu) dalam usaha kepailitan tersebut untuk dimanfaatkan oleh semua kreditor.

Dalam lampiran undang - undang no.4 tahun 1998 pasal 1 ayat (1) mendefinisikan sedikit berbeda dalam ketentuan yang baru artinya "debitur yang mempunyai dua atau lebih debitur dan tidak membayar sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan yang berwenang bagimana dimaksud dalam pasal (2) baik atas permohonannya sendiri maupun atas permintaan seorang atau lebih krediturnya. Pengertian mengenai kepailitan ini lebih banyak ditafsirkan dari berbagai perspektif namun pengertian itu tidak lepas dari esensi yang mengartikan bahwa seperti apa yang sudah tercantum dalam undang -undang kepailitan No. 37 tahun 2004 adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan sebagaimana diatur dalam undang - undang (pasal 1 ayat (1).

Dalam buku lain dijelaskan mengenai pengertian kepailitan menurut poerwadarminta "*pailit*" artinya "*bankrut*" artinya menderita kerugian besar hingga jatuh (perusahaan,toko, dan sebagainya).[29] Dalam pengertian yang dijelaskan oleh M. Echol san sadily dalam buku ramlan ginting, bankrupt artinya bangkrut. Pailit dan bankruptcy artinya kebangkrutan kepailitan.[30]

"A debtor may be declared bankrupt if the has stopped paying his debts,everthough he is not insolvent, so long as he owe more than one debt,summary evidenci that the debtor has stopped paying his debts is sufficien for an adjucation of bankruptcy"[31]

Dalam referensi yang lain bersumber dari sebuah artikel, mengatakan bahwa yang dimaksud kepailitan adalah suatu proses dimana seseorang debitur yang memiliki kesulitan keuangan untuk membayar utangnyadinyatakan pailit oleh pengadilan, dalam hal ini pengadilan niaga, di karenakan debitur tersebut tidak dapat membayar utangnya. Harta debitur dapat dibagikan kepada kreditur sesuai dengan peraturan pemerintah.[32]

2. Syarat kepailitan

[29] Ramlan ginting, *kewenangan tunggal bank indonesia dalam kepailitan bank buletin hukum perbankan dan kebanksentralan,*vol 2 nomor 2 agustus 2001.

[30] Mengutip dari jhon M. Echol dan hasan shadiliy, kamus ingris indonesia, jakarta: gramedia, 1979.

[31] Charles himawan and mochtar kusumaatmaja, *busines law contract and busines association*, hal.100.

[32] Imran nating, kepailitan indonesia, *http://solusi hukum.com*, diakses pada 5 oktober 2018.

Kelik Pramudya memberikan definisi mengenai syarat-syarat kepailitan yaitu dari ketentuan Pasal 2 UU No.37 Tahun2004, dapat diketahui bahwa syarat-syarat yuridis agar suatu perusahaan dapat dinyatakan pailit adalah sebagai berikut:

a) Adanya hutang;
b) Minimal satu dari hutang sudah jatuh tempo;
c) Minimal satu dari hutang dapat ditagih;
d) Adanya debitor;
e) Adanya kreditor;
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:
    a) Pihak debitor;
    b) Satu atau lebih kreditor;
    c) Jaksa untuk kepentingan umum;
    d) Bank Indonesia jika debitornya bank;
    e) Bapepam jika debiturnya perusahaan efek, bursa efek, lembaga kliring,dan penjaminan, dan lembaga penyimpanan dan penyelesaian;
    f) Menteri Keuangan jika debitornya perusahaan asuransi, reasuransi, danapensiun, dan BUMN yang bergerak di bidang kepentingan publik.
    g) Syarat-syarat yuridis lainnya yang disebutkan dalam Undang-undang Kepailitan.
    h) Apabila syarat-syarat terpenuhi, hakim "menyatakan pailit", bukan "dapatmenyatakan pailit". Sehingga dalam hal ini kepada hakim tidak diberikan ruang untuk memberikan "judgement" yang luas seperti kasus-kasus lainnya,sungguh pun limited defence masih dibenarkan, mengingat yang berlaku adalah prosedur pembuktian yang sumir (vide Pasal 8 ayat (4) UU No. 37 Tahun 2004).

Dalam syarat tersebut pasal 2 ayat (1) UUK menyebutkan bahwa debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar sedikitnya satu hutang yang telah jatuh waktu dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan yang berwenang sebagimana dimaksud

dalam pasal 2, baik atas permohonannya sendiri, maupun atas permintaan seseorang atau lebih kreditornya.[33]

Memperhatikan syarat untuk dapat dinyatakan pailit menurut UU PKPU dan UUK dapat disimpulkan bahwa persyaratan antara kedua ketentuan tersebut pada dasarnya dapat dikatakan sama. Perbedaan yang tampak antara lain berkaitan dengan.[34]

1) UUK mempergunakan istilah debito dan kreditor, sedangkan UU PKPU istilah yang dipakai adalah debitor dan kreditor;
2) UU PKPU menyebutkan "Tidak membayar lunas" sedangkan dalam UUK hanya menyebut "Tidak membayar sedikitnya" tanpa kata lunas".
3) UU PKPU menyebutkan Putusan Pengadilan". Sedangkan dalam UU Disebutkan "putusan Pengadilan yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2". Penjelasan Pasal 2 ayat (1) UU PKPU menerangkan bahwa yang dimaksud dengan "Utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih" adalah kewajiban. Untuk membayar utang yang telah jatuh waktu, baik karena diperjanjikan dengan percepatan waktu penagihannya sebagaimana diperjanjikan, karena pengenaan sanksi atau denda oleh instansi yang berwenang, mampu karena putusan pengadilan, arbiter, atau majelis arbitase, mengenai masalah ini, UUK tidak memberikan penjelasan, hanya menyebyt bahwa utang yang tidak dibayar oleh debitor sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan ini. Adalah utang pokok atau bunganya. Hal yang terakhir ini adalah tidak terdapat dalam

[33] Man S. Sastrawidjaja, *Hukum Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran – Pembayaran Utang*, Bandung; PT alumni, 2010, hlm.89.
[34] Sastrawidjaja, *Hukum Kepailitan*, hlm.89.

penjelasan Pasal UUKPKPU.[35] mengenai syarat untuk dapat dinyatakan pailit Pasal (1) FV menyebutkan setiap berutang yang berada dalam keadaan telah berhenti membayar utang-utangnya dengan putusan hakim, baik atas pelaporan sendiri, baik atas permintaan seorang atau lebih para berpiutangnya, dinyatakan dalam keadaan pailit. Dengan demikian menurut FV dysrst untuk dapat dinyatakan pailit adalah :

1) Setiap berutang
2) Dalam keadaan berhenti membayar hutang-hutangnya.

Dalam Fv tidak dipersyaratkan kreditor atau yang berpiutang harus paling sedikit 2 orang, tetapi Dari kalimat "Utang-utangnya" dapat ditafsirkan kreditor harus lebih dari 2 orang. Dengan demikian, dalam FV tidak ada persyaratan "Utang telah jatuh waktu dan dapat ditagih" seperti yang disebutkan dalam UUKPKPU.

Kembali kepada syarat menurut UUKPKPU "Dua atau lebih Kreditor dan tidk membayar lunas sedikitnya satu orang", masalahnya adalah bagaimana apabila kreditor ada dua orang kemudian yang 1 orang dapat dibayar berarti kreditornya tinggal 1 orang lagi. Apakah dalam keadaan demikian debitor tersebut dapat dinyatakan pailit sesuai syarat Pasal 1 ayat (1) UUPKPU. Barangkali inilah kesulitan yang terjadi dalam redaksi ketentuan tersebut. Mengapa harus disebutkan "dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang". Tidak denganredaki "tidak membayar lunas utang dan seterusnya" penulis tidak dapat penjelasan

[35] ibid

kegunaan ditambahkan kalimat "sedikitnya satu utang" dalam Pasal 1 ayat (1) UUKPKPU dan Pasal 1 ayat (1) UUK tersebut.[36]

3. Penyelesaian Peselisihan Sengketa Kepailitan Diindonesia

Sengketa tidak lepas dari suatu konflik. Dimana ada sengketa pasti disitu ada konflik. Begitu banyak konflik dalam kehidupan sehari-hari. Entah konflik kecil ringan bahkan konflik yang besar dan berat. Hal ini dialami oleh semua kalangan, karena hidup ini tidak lepas dari permasalahan. Tergantung bagaimana kita menyikapinya. Kenapa harus mempelajari tentang sengketa. Karena untuk mengetahui lebih dalam bagaimana suatu sengketa itu dan bagaimana penyelesaiannya.[37]

Pengertian sengketa dalam kamus Bahasa Indonesia adalah pertentangan atau konflik. Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan antara orang-orang, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi terhadap satu obyek permasalahan. Menurut Winardi, pertentangan atau konflik yang terjadi antara individu-individu atau kelompok-kelompok yang mempunyai hubungan atau kepentingan yang sama atas suatu obyek kepemilikan, yang menimbulkan akibat hukum antara satu dengan yang lain.

Menurut Sarjita, sengketa pertanahan adalah: "Perselisihan yang terjadi antara dua pihak atau lebih yang merasa atau dirugikan pihak-pihak tersebut untuk penggunaan dan penguasaan hak atas tanahnya, yang

[36] *ibid*, Sestrawidjaja,Hukum Kepailitan,hal.91

[37] http://yuarta.blogspot.com/2011/03/definisi-sengketa.html diakses tanggal 6 oktober 2018

diselesaikan melalui musyawarah atau melalui pengadilan.[38] Sedangkan menurut Ali Achmad berpendapat :[39] Sengketa adalah pertentangan antara dua pihak atau lebih yang berawal dari persepsi yang berbeda tentang suatu kepentingan atau hak milik yang dapat menimbulkan akibat hukum bagi keduanya.

Munculnya sengketa jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu tetapi pihak lainnya menolak berlaku demikian. Pencarian berbagai jenis proses dan metode untuk menyelesaikan sengketa yang muncul adalah sesuatu yang urgent dalam masyarakat. Para ahli non hukum banyak mengeluarkan energi dan inovasi untuk mengekspresikan berbagai model penyelesaian sengketa (*dispute resolution*). Berbagai model penyelesaian sengketa, baik formal maupun informal, dapat dijadikan acuan untuk menjawab sengketa yang mungkin timbul asalkan hal itu membawa keadilan dan kemaslahatan.

Macam - macam penyelesaian sengketa pada awalnya, bentuk-bentuk penyelesaian sengketa yang dipergunakan selalu berorientasi pada bagaimana supaya memperoleh kemenangan (seperti peperangan, perkelahian bahkan lembaga pengadilan). Oleh karena kemenangan yang menjadi tujuan utama, para pihak cenderung berupaya mempergunakan berbagai cara untuk mendapatkannya, sekalipun melalui cara-cara melawan hukum. Akibatnya, apabila salah satu pihak memperoleh

[38] Sarjita, Teknik dan Strategi Penyelesaian Sengketa Pertanahan, (Yogyakarta :Tugujogja Pustaka, 2005), hal .8.

[39] Ali. Achmad Chomzah, Seri Hukum Pertanahan III Penyelesaian Sengketa Hak Atas Tanah dan Seri Hukum Pertanahan IV Pengadaan Tanah Instansi Pemerintah, (Jakarta : Prestasi Pustaka, 2003), hal 14.

kemenangan tidak jarang hubungan diantara pihak-pihak yang bersengketa menjadi buruk, bahkan berubah menjadi permusuhan. Dalam perkembangannya, bentuk-bentuk penyelesaian yang berorientasi pada kemenangan tidak lagi menjadi pilihan utama, bahkan sedapat mungkin dihindari. Pihak-pihak lebih mendahulukan kompromi dalam setiap penyelesaian sengketa yang muncul di antara mereka, dengan harapan melalui kompromi tidak ada pihak yang merasa dikalahkan/dirugikan.

Upaya manusia untuk menemukan cara-cara penyelesaian yang lebih mendahulukan kompromi, dimulai pada saat melihat bentuk-bentuk penyelesaian yang dipergunakan pada saat itu (terutama lembaga peradilan) menunjukkan berbagai kelemahan/kekurangan, seperti: biaya tinggi, lamanya proses pemeriksaan, dan sebagainya. Akibat semakin meningkatnya efek negatif dari lembaga pengadilan, maka pada permulaan tahun 1970-an mulailah muncul suatu pergerakan dikalangan pengamat hukum dan akademisi Amerika Serikat untuk mulai memperhatikan bentuk-bentuk penyelesaian sengketa.

Laura Nader dan Herry F. Todd membedakan konflik dan sengketa melalui proses bersengketa (disputing process), sebagai berikut :[40]

1) Tahap pra - konflik atau tahap keluhan, yang mengacu kepada keadaan atau kondisi yang oleh seseorang atau suatu kelompok dipersepsikan sebagai hal yang tidak adil dan alasan-alasan atau dasar-dasar dari adanya perasaan itu. Pelanggaran terhadap rasa keadilan itu dapat bersifat nyata

[40] http://sofian-memandang.blogspot.co.id/2015/03/perbedaan-konflik-dan-sengketa.html diakses tanggal 6 oktober 2018.

atau imajinasi saja. Yang terpenting pihak itu merasakan haknya dilanggar atau diperlakukan dengan salah;

2) Tahap Konflik (conflict), ditandai dengan keadaan dimana pihak yang merasa haknya dilanggar memilih jalan konfrontasi, melemparkan tuduhan kepada pihak pelanggar haknya atau memberitahukan kepada pihak lawannya tentang keluhan itu. Pada tahap ini kedua belah pihak sadar mengenai adanya perselisihan pandangan antar mereka;
3) Tahap Sengketa (dispute), dapat terjadi karena konflik mengalami eskalasi berhubung karena adanya konflik itu dikemukakan secara umum. Suatu sengketa hanya terjadi bila pihak yang mempunyai keluhan telah meningkatkan perselisihan pendapat dari pendekatan menjadi hal yang memasuki bidang publik. Hal ini dilakukan secara sengaja dan aktif dengan maksud supaya ada sesuatu tindakan mengenai tuntutan yang diinginkan.

Undang - Undang Nomor 37 Tahun 2004 juga mengatur tentang kewenangan Pengadilan Niaga dalam hubungannya dengan perjanjian yang mengadung klausula arbitrase. Dalam Pasal 303 ditentukan bahwa Pengadilan tetap berwenang memeriksa dan menyelesaikan permohonan pernyataan pailit dari pihak yang terikat perjanjian yang memuat klausula arbitrase, sepanjang utang yang menjadi dasar permohonan pernyataan pailit telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) tentang syarat-syarat kepailitan. Ketentuan pasal tersebut dimaksudkan untuk memberi penegasan bahwa Pengadilan tetap

berwenang memeriksa dan menyelesaikan permohonan pernyataan pailit dari para pihak, sekalipun perjanjian utang piutang yang mereka buat memuat klausula arbitrase.

Keberadaan Pengadilan Niaga merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan umum. Berdasarkan Pasal 299 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Permohonan Penundaaan Kewajiban Pembayaran Utang menyatakan; "Kecuali ditentukan lain dalam Undang-Undang ini, maka hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata". Frasa "kecuali ditentukan lain" mengandung arti bahwa proses penyelesaian sengketa di Pengadilan Niaga, apabila undang - undang telah menentukan secara khusus maka ketentuan hukum acara perdata secara umum dapat dikesampingkan. Dengan demikian dapat terjadi perbedaan proses beracara di Pengadilan Niaga sepanjang telah ditentukan oleh undang-undang. Hal yang membuat lain tersebut antara lain adalah :

a) Kewenangannya Untuk saat ini yang menjadi kewenangan dari Pengadilan Niaga sebagaimana ditentukan undang-undang adalah perkara Permohonan Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang diatur dalamUndang-Undang No. 37 Tahun2004. Sengketa lainnya adalah di bidang perniagaan yang penetapannya dilakukan dengan undang-undang. Adapun perkara lain di bidang perniagaan adalah perkara di bidang Hak Kekayaan Intelektual, yaitu berupa sengketa Hak Desain Industri (UU No. 31 Tahun 2000), sengketa hak Desain Tata Letak Sirkuit

Terpadu (UU No. 32 Tahun 2000), sengketa tentang Paten, (UU No. 14 Tahun 2001), sengketa Merek (UU No. 15 Tahun 2001), sengketa Hak Cipta (UU No. 28 Tahun 2014).

b) Dibebaskan dari kewajiban mediasi Sengketa bisnis yang diselesaikan melalui Pengadilan Niaga, meniadakan beberapa formalitas berdasarkan undangundang sehingga asas peradilan sederhana, cepat dan biaya murah lebih dapat terwujud. Penyelesaian sengket pada Pengadilan Niaga tidaklah menggunakan formalitas mediasi, hakim hanya berkewajiban menawarkan perdamaian dan jika para pihak tidak sepakat langsung dilanjutkan pada pemeriksaan sengketa. Jangka waktu proses beracara di Pengadilan Niaga telah ditentukan mengikat oleh undang-undang. Apabila jangka waktu pemeriksaan perkara niaga yang ditentukan undang-undang, akan melampaui jangka waktu yangditentukan haruslah dengan meminta persetujuan Ketua Mahkamah Agung.

c) Jangka waktu tertentu dalam setiap proses

Di Pengadilan Niaga, proses beracara dengan cepat telah dijamin oleh perundang-undangan. Seperti meniadakan kewajiban mediasi, upaya hukum yang dipangkas dan jangka waktu proses beracara yang telah dibatasi oleh undang-undang. Jangka waktu proses beracara di Pengadilan Niaga telah ditentukan mengikat oleh undang-undang. Apabila jangka waktu pemeriksaan perkara niaga yang ditentukan undang-undang akan melampaui jangka waku yang ditentukan haruslah dengan meminta persetujuan ketua mahkamah agung.

Penerapan waktu yang relatif cepat di peradilan niaga karena telah dijamin undang - undang, sehingga memberikan ketenangan dan kepastian waku dalam penyelasaian sengketa,dan jaminan kepastian waktu ini tidaklah didapat dalam beracara dipengadilan negeri dan pengadilan agama.

d) Upaya hukum banding

Penaganan perkara dan penyelesaian sengketa menjadi relatif lebih singkat di pengadilan niaga karena upaya hukum banding dipangkas dan dapat langsung upaya hukum kasasi dimahkamah agung.

e) Penggunaan hakim ad-hoc

Pada pengadilan niaga hakim ad hoc adalah seorang yang bukan berprofesi sebagai hakim, tetapi memiliki keahlian dalam menangani perkara niaga dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan untuk ditugaskan di pengadilan. Seorang hakim ed hoc dapat merupakan pejabat pemerintah, pengacara. Akademisi hukum atau pensiunan hakim.[41] Sehingga dipandang lebih dapat meningkatkan kualitas putusan. Kualitas putusan juga didapatkan melalui kemungkinan bagi hakim untuk mengajukan pendapat berbeda (dissenting opinion).

Meskipun demikian kekurangan yangditemukan pada peradilan niaga adalah menyangkut kewenangan yang terbatas.

Pengadilan Niaga mempunyai karakteristik sebagai berikut :

a) Prosesnya sangat formal

[41] Harahap, M. Yahya, 2008, Hukum Acara Perdata,Jakarta: Sinar Grafika, Cetakan ke Delapan,hlm.33.

b) Keputusan dibuat oleh pihak ketiga yang ditunjuk oleh negara (hakim)

c) Para pihak tidak terlibat dalam pembuatan keputusan

d) Sifat keputusan memaksa dan mengikat (coercive and binding)

e) Orientasi pada fakta hukum (mencari pihak yang salah)

f) Proses persidangan bersifat terbuka

g) Waktu singkat