

PENYELESAIAN SENGKETA UPAH BURUH PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN (STUDI DI KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR)

Sri Devika Sari¹, Hambali Husaini, H. Nurdin²

¹ *Fakultas, hukum, Universitas islam makassar, indonesia, E-mail:sarisridevika @gmail.com*

² *Fakultas Hukum, Universitas islam makassar, indonesia*

Abstrak: kehadiran Mahkamah Konstitusi salah satu tujuannya untuk menjamin hak-hak asasi masyarakat. berbagai aturan yang telah diuji konstusionalitasnya di Mahakamah Konstitusi, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tepatnya Pasal 95 terkait dengan ketentuan pembayaran upah buruh pada perusahaan yang dinyatakan pailit. Gaji pegawai di perusahaan pailit lebih penting daripada kewajiban lainnya, menurut putusan Konstitusi Nomorl 67/PUUXI/2013 tentang uji materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode noratif empiris, Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh kesimpulan bahwa: mekanisme penyelesaian sengketa upah buruh ketika perusahaan dinyatakan pailit maka upah buruh harus di dahulukan pembayarannya (kreditur preferent) dibandingkan dengan kreditur yang lain (kreditur konkuren, dan kreditur separatis) sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor/67/PUU-XI/2013, Pasal 81 angka 36 Perppu Cipta Kerja yang mengubah pasal 95 undang-undang ketenagakerjaan. sedangkan penyelesaian sengeketa upah buruh di kantor dinas ketenagakerjaan meliputi Biparti, Triparti, dan melakukan gugatan di Pengadilan Hubungan industrial.

Kata Kunci: kepailitan, upah pekerja, utang

1. Pendahuluan

Negara dibentuk salah satu tujuannya adalah untuk menjamin hak asasi warga negaranya. Ciri mendasar yang harus terdapat dalam negara hukum secara substansial salah satunya negara harus melindungi serta memenuhi Hak Asasi Manusia (HAM) agar warga negara dapat menikmati hak-hak asasinya.¹ Implikasi dari penerapan bentuk negara tersebut maka negara harus diberikan batasan terhadap rakyatnya. Salah satu bentuk penjaminan hak-hak asasi manusia di Indonesia adalah dengan adanya lembaga peradilan sebagai wadah warga negara menuntut negara ketika terdapat sebuah hal yang bertentangan dengan konstitusi. Sehingga pada tahun 2003 dibentuklah Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk mengadili peraturan yang bertentangan dengan konstitusi.

Hal tersebut selaras dengan pandangan Thomas Aquinas seorang pemikir yang berlatar pada pemikiran hukum kodrat. Menurutnya negara dalam hal ini pemerintah

¹ Jimly Asshiddiqie, 2011, Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 132-133.

tidak boleh hanya bergantung pada kehendak rakyatnya. Tetapi pemerintah harus mengikuti ketentuan dalam tataran penjaminan dan perlindungan hak-hak manusia.²

Persoalan hak asasi manusia hampir setiap saat menarik untuk dibicarakan terutama ketika terdapat suatu aturan yang merugikan masyarakat. Maka kehadiran Mahkamah Konstitusi salahsatu tujuannya untuk menjamin hak-hak asasi masyarakat. berbagai aturan yang telah diuji konstitusionalitasnya di Mahkamah Konstitusi, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tepatnya Pasal 95 terkait dengan ketentuan pembayaran upah buruh pada perusahaan yang dinyatakan pailit.

Gaji pegawai di perusahaan pailit lebih penting dari pada kewajiban lainnya, menurut putusan Konstitusi Nomorl 67/PUU-XI/2013 tentang uji materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Kepailitan, yang mengatur kepailitan dan menunda kewajiban pembayaran utang, memasukkan utang yang paling besar kedalam tagihan pajak. Terkait aset pailit, hukum ketenagakerjaan melindungi gaji dan hak-hak pegawai. Namun, sejumlah keadaan, termasuk kebangkrutan yang ekstrem, properti yang dijaminkan kepada kreditor separatis, dan masalah teknologi, dapat mencegah karyawan mendapatkan gaji dan melaksanakan hak-hak mereka. Karyawan di PT. Unggul Summit Particle Boar Industry, misalnya, meminta gaji yang belum dibayarkan karena alokasi prioritas aset pailit oleh kurator tidak transparan. Hal ini menegaskan betapa diperlukan keterbukaan yang lebih besar untuk menjamin bahwa aset pailit didistribusikan secara adil.

Hasilnya, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang kondisi upah karyawan di perusahaan yang telah diputuskan pailit oleh pengadilan. Hal ini dikarenakan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sejalan dengan Peraturan Kepailitan. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah Penyelesaian Sengketa Upah Buruh Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar).

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode normatif mepiris yaitu dengan pengkajian undang-undang dan penelitian lapangan yang dilakukan secara sistematis dan metodologis untuk mendapatkan data yang diperlukan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara Observasi yaitu membuat catatan-catatan terhadap hal yang diteliti pada saat objek tersebut sedang diamati, Metode pengumpulan data melalui wawancara yang dilakukan melalui proses tanya jawab, artinya bahwa pertanyaan datang dari si peneliti dan jawaban datang dari objek yang akan diteliti, Teknik pengumpulan bahan pustaka disebut studi pustaka, yang melibatkan membaca, membuat catatan, dan mencari informasi dalam dokumen tertulis, elektronik, dan visual yang dapat membantu penulisan.

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki sifat autoratif adalah bahan yang bersumber dari rangkungan peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, dan dokumen-dokumen hukum yang mempunyai kekuatan hukum yang

² Scoot Davidson, HAM Sejarah, Teori dan Praktek dalam Pergaulan Internasional, Grafiti, Jakarta, 1989, hlm. 37

mengikat karena dibuat oleh lembaga yang berwenang untuk hal tersebut, penelitian ini antara lain, (putusan Mahkamah Konstitusi Nomor/67/PUU-XI/2013, Pasal 81 angka 36 Perppu Cipta Kerja yang mengubah pasal 95 undang-undang ketenagakerjaan).

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang berupa buku tentang pandangan ahli atau doktrin, akademisi ataupun para praktisi hukum melalui penelusuran buku-buku, jurnal-jurnal hukum literatur lainnya yang relevan dengan bahan penelitian penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Prosedur Peraturan Pemberian Upah Buruh Pada Perusahaan Pailit Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Upah merupakan Upah, imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja, ditetapkan berdasarkan peraturan dan perjanjian yang berlaku, ditetapkan atas izin bagi pekerja dan keluarganya, sebagai peraturan perundang-undangan untuk mencegah upah yang terlalu rendah.³ Setelah perusahaan dinyatakan pailit dengan segala akibat hukumnya maka upah yang wajib dibayarkan adalah upah buruh sebagaimana yang telah disebutkan dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor/67/PUU-XI/2013 bahwasanya upah buruh harus diutamakan pembayarannya dibandingkan dengan kreditur yang lain.

Didalam Pasal 81 angka 36 Perppu Cipta Kerja yang mengubah pasal 95 undang-undang ketenagakerjaan bahwa Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Upah pekerja/buruh didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur. Hak lainnya dari pekerja/buruh didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

2. mekanisme penyelesaian sengketa upah buruh di kantor Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar

mekanisme penyelesaian sengketa upah buruh di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar meliputi perundingan Biparti, tripartit, dan gugatan kepengadilan hubungan industri.

langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan perundingan bipartit selama 30 hari. Jika waktu yang diberikan tidak mencukupi, keputusan akan dianggap sewenang-wenang. Jika kedua belah pihak sepakat, keputusan harus diambil bersama dengan melibatkan pemerintah.

Kemudian melakukan perundingan tripartit, Diskusi tripartit dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah hubungan industrial jika negosiasi bipartit tidak berhasil. Secara khusus, pembicaraan antara pengusaha dan pekerja di mana pihak ketiga bertindak sebagai mediator untuk menyelesaikan konflik yang berkaitan dengan hubungan ketenagakerjaan. Arbitrase, konsiliasi, dan mediasi adalah tiga metode untuk melakukan pembicaraan tripartit.

³ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2000), hal. 150

Kemudian langkah terakhir yang ditemuh adalah dengan melakukan Gugatan Kepengadilan Hubungan Industrial, Kerangka hukum dalam UU PPHI memungkinkan penegakan hukum mengenai interaksi industrial di lingkungan pemerintahan, termasuk penanganan masalah perselisihan perburuhan, memastikan keadilan dan efisiensi.

1. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa; Hak pekerja untuk mendapatkan pembayaran kewajiban upah sebelum kreditor lain, sehingga mereka ditetapkan sebagai kreditor konkuren, tidak diatur secara tegas dalam UU Kepailitan. Mahkamah Konstitusi telah menyoroti kewajiban upah pekerja sebagai kreditor istimewa yang memiliki hak istimewa dalam putusannya Nomor 67/PUU-XI/2013. Utang-utang ini memiliki prioritas dibanding utang-utang kepada instansi pemerintah, balai lelang, kreditor separatis, dan klaim hak negara. Mekanisme penyelesaian sengketa upah buruh biasanya adalah perundingan bipartit, kemudian tripartit yang diawasi oleh kantor ketenagakerjaan, dan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan pembahasan di atas, penulis memberikan rekomendasi saran bahwasanya setelah melalui proses pelelangan dan perusahaan telah terjual, maka mekanisme pembagian upahnya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bahwa upah kreditor preferent dalam hal ini pekerja atau buruh harus di utamakan pembayarannya dibandingkan dengan kreditor separatis dan kreditor konkuren. Sengketa atau konflik ketenagakerjaan yang berkepanjangan merugikan semua pihak yang terlibat, termasuk pengusaha, karyawan, dan pemerintah. Oleh karena itu, begitu konflik muncul, konflik tersebut harus segera diselesaikan dengan memaksimalkan kemungkinan hasil yang damai. Namun, menggunakan peraturan perusahaan untuk membuat kontrak kerja secara eksplisit merupakan pendekatan yang lebih dapat diterima untuk mencegah terjadinya konflik ketenagakerjaan, agar tidak menimbulkan masalah. Eksistensi DPD dalam sistem perwakilan Indonesia perlu dipertahankan dan diberi fungsi yang layak seperti yang dimiliki suatu Lembaga perwakilan guna menuju parlemen bicameral efektif dalam NKRI.

Daftar Pustaka

- Ardy Billy Lumowa, (2013). Tanggung Jawab Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga, Lex Privatum,
- Asri Wijayanti, 2017 *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, SinarGrafika.
- Asri Wijayanti, 2017 *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, SinarGrafika.
- Eva Yuanita, (2006). Analisis Terhadap Putusan Pengadilan Niaga Atas Penolakan Permohonan Pernyataan Pailit Yang Diajukan Oleh Pt. Magnus Indonesia Terhadap Pt. Garuda Indonesia, Jurnal Hukum & Pembangunan,
- Gayo, RP. 2015 Akibat Kepailitan terhadap Debitur Pailit*. Medan: respository.usu.ac.id
- Gatot Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia* (Cet. I; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006),
- Hasanuddin Rahman, *Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis: Contract Drafting* (Cet. I; Bandung: PT. Citra AdityaBakti, 2003),

Huala Adolf, 2006 *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung: Refika Aditama.
KUHPerdata (burgelijk wetboek), diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R.
Mahkamah Konstitusi RI, *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 64/PUU-XI/2013*.
Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon, (Jakarta Indonesia Legal Center
Publishing, 2006).
Peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan
Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah
putusan 13/Pdt.Sus-PKPU/2023/PN.Niaga,Mks
putusan mahkamah konstitusi nomor/puu-xi/2013
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban
Pembayaran Utang
Undang-Uundang No 30, 1999, tentang arbitrase
Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan
industrial