

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PARA PEKERJA/BURUH

DI PERUSAHAAN YANG TELAH DINYATAKAN PAILIT

(Studi Di PT Asuransi Bumiputera)

JURNAL ILMIAH



Oleh:

DESSY PERMATASARI
D1A116057

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
MATARAM
2020**

HALAMAN PENGESAHAN
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PARA PEKERJA/BURUH
DI PERUSAHAAN YANG TELAH DINYATAKAN PAILIT
(Studi Di Pt Asuransi Bumiputera)

JURNAL ILMIAH



Oleh :

DESSY PERMATASARI
D1A116057

Pembimbing Pertama

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a smaller, more complex mark.

H. Zaeni Asyhadie, SH., M.Hum.
NIP. 19610620 198803 1 001

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PARA PEKERJA/BURUH DI
PERUSAHAAN YANG TELAH DINYATAKAN PAILIT (Studi Di Pt
Asuransi Bumiputera)
DESSY PERMATASARI
D1A116057**

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh di perusahaan yang telah dinyatakan pailit. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum pengusaha di perusahaan yang pailit dan faktor yang mempengaruhi perusahaan pailit. Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris. Hasil penelitian ini Perlindungan hukum terhadap Pekerja/buruh di perusahaan yang dinyatakan pailit berpedoman pada pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, bunyi pasal tersebut gaji dan hak-hak lainnya adalah hutang yang didahulukan pembayarannya atau pekerja memiliki hak privilege dan berhak untuk mendapatkan imbalan. Adapun hasil penelitian tentang bentuk Tanggung jawab yang di berikan PT bumiputera yang telah dinyatakan pailit yaitu memprioritaskan pembayaran upah pokok yang belum dibayarkan kepada karyawan nya karna berdasarkan urutan pelunasan perusahaan yang dinyatakan pailit harus mengutamakan pembayaran upah karyawan.

Kata Kunci : Asuransi, Privilege, Ketenagakerjaan

**LEGAL PROTECTION FOR WORKERS/LABORS OF A COMPANY THAT
HAS BEEN DECLARED TO BE BANKRUPT (STUDIES OF PT
BUMIPUTERA)**

ABSTRACT

This research aims to find out and analyzes legal protection for workers/labors in a company that has been declared to be bankrupt as well as to analyze legal protection for business actors in the bankrupt company and influencing factors of company's bankruptcy. Applied research type is empirical legal research. Research result indicates that legal protection toward workers/labors in a bankrupt company is based on Article 95 Paragraph (4) of labor law which mention that salary and other rights is debts that payment has to be prioritized. In other words, the workers have privilege rights to be paid. The results of research on the form of responsibility given by PT bumiputera that has been declared bankrupt is prioritizing the payment of basic wages that have not been paid to their employees because based on the order of repayment of companies that are declared bankrupt must prioritize the payment of employee wages.

Keywords: insurance, privilege, labor

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu negara yang berkembang atau bisa dikatakan proses maju, sehingga dalam berbagai kegiatan pembangunan disegala bidang sedang gencar dilaksanakan, salah satunya pembangunan dalam bidang perekonomian nasional yang menjadi faktor penentu kesejahteraan masyarakat, dan bergantung dengan negara maju yang sangat tinggi merupakan salah satu ciri negara berkembang, negara maju pun menjadi menyimak negara yang berkembang.

Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹Guna mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melibatkan beberapa pihak dalam hubungan kerja. Pihak-pihak tersebut adalah :² 1) Pekerja/buruh; 2) Serikat pekerja/serikat buruh; 3) Pemberi kerja/pengusaha; 4) Organisasi pengusaha; 5) Lembaga kerja sama bipartit/tripartite; 6) Dewan pengupahan; dan 7) Pemerintah.

Dalam rangka operasionalnya, perusahaan untuk melakukan kewajibannya yaitu membayar gaji kepada pekerja pasti akan mengalami masalah dan cenderung tidak dapat melunasi pembayaran tersebut. Tetapi jika terjadi kepailitanatau pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan, seringkali pekerja

¹Shanto, *Hubungan Kerja*, <http://www.google.com/amp/s/spn.or.id/amp/hubungan-kerja/>, 12 Juli 2016

²Zainie Asyhadie., *hukum kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Depok, 2015, hlm. 17

kesulitan untuk mendapatkan hak-hak mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak ditentukan oleh Undang-Undang sebagai akibat tunggal atas pailit. Oleh karena itu, ada dua kemungkinan bagi perusahaan jika terjadi pailit. Pertama, walaupun telah dinyatakan sudah pailit, kurator perusahaan pailit tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya telepon, listrik, pajak, gaji dan biaya lainnya. Kedua, dengan dasar Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja. Yang dimana hal ini terjadi pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera yang dimana PT. Asuransi Jiwa Bumiputera ini dinyatakan pailit karna banyaknya pemegang polis asuransi yang mengeluhkan keterlambatan pembayaran premi Asuransi dari PT Asuransi Jiwa Bumiputera ini yang bahkan ada yang telah dua tahun lamanya belum mendapatkan bayaran. Yang dimana mengetahui perusahaannya dinyatakan pailit PT Asuransi Jiwa Bumiputera ini melakukan Pemutusan Hubungan kerja kepada para pekerja/buruhnya.

Dengan kata lain, bahwa kedudukan pekerja dalam kepailitan merupakan kreditor yang diistimewakan atau didahulukan pembayarannya dari pada utang lainnya, Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang “sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terhutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Namun dalam kenyataannya hal tersebut berlawanan dengan perlindungan atas hak-hak buruh yang telah ditanggung dalam UUD 1945, yaitu perlakuan yang sama dan

kepastian hukum yang adil, karena buruh sebagai pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah pembalas jasa, juga perlakuan yang seimbang dari pekerjaan yang sudah dikerjakannya yang mendukung haknya untuk dapat melangsungkan kehidupannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana Tanggung jawab Perusahaan terhadap Karyawan Yang Perusahaannya Telah dinyatakan Pailit? 2) Bagaimanakah Perlindungan Hukum bagi pekerja di perusahaan yang telah dinyatakan pailit?

Adapun tujuan dan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dan tanggung jawab pengusaha di perusahaan yang telah dinyatakan pailit dan Untuk mengetahui Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja di Perusahaan Yang Pailit.

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum Empiris dengan jenis pendekatan undang-undang, pendekatan konseptual, dan pendekatan sosiologis. Sumber data dalam penelitian ini bersumber dari penelitian lapangan dan kepustakaan. Serta Jenis data terdiri dari data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data menggunakan data kepustakaan dan data lapangan

II. PEMBAHASAN

A. BAGAIMANA TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP KARYAWAN YANG PERUSAHAAN NYA TELAH DINYATAKAN PAILIT

Tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan adalah sudah pasti memberikan gaji yang pantas dan sesuai dengan yang karyawan inginkan saat sebelum mendapatkan pekerjaan. Gaji atau pemberian upah kerja sekarang sudah muncul yang namanya UMR (Upah Minimum Regional). Yang dimana dirasa cukup untuk membantu kesejahteraan rakyat yang bekerja. Selain pemberian upah yang cukup, sesuai dan tepat waktu perusahaan bertanggung jawab memberikan asuransi kepada pekerjanya, asuransi dalam hal ini seperti asuransi kecelakaan kerja, asuransi sakit, asuransi jika pekerja meninggal dunia dll. Asuransi ini bisa menjadi dongkrak untuk menaikkan kinerja pekerja dan mereka bisa hidup dengan tenang.

Adapun Asas-asas yang menjadi dasar dari Undang-undang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang jika haknya sebagai pekerja tidak terpenuhi yakni; 1) Asas kesinambungan adalah salah satu pihak terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh debitor yang tidak jujur, sedangkan pihaklain dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh kreditor yang tidak beriktikad baik. 2) Asas kelangsungan usaha yaitu terdapat ketentuan yang memungkinkan perusahaan debitor yang prospektif tetap dilangsungkan. 3) Asas keadilan ini untuk mencegah terjadinya kesewenang-

wenangan pihak penagih yang mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap debitor, dengan tidak memperdulikan kreditor lainnya. 4) Asas integrasi mengandung pengertian bahwa sistem hukum formil dan hukum materilnya merupakan satu kesatuan yang utuh dari system hukum perdata dan hukum acara perdata nasional.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan penulis dengan kepala cabang PT Bumiputera Mataram yaitu Bapak Julianto aji Setiawan bentuk Tanggung jawab PT bumiputera yang telah dinyatakan pailit yaitu memprioritaskan pembayaran upah pokok yang belum dibayarkan kepada karyawan nya karna berdasarkan urutan pelunasan perusahaan yang dinyatakan pailit harus mengutamakan pembayaran upah karyawan, lalu membayar pajak negara dan melunasi hutang-hutang perusahaan, mengenai pesangon yang akan diberikan hal itu menyesuaikan dengan jumlah danadanharta perusahaan yang masih tersisa karna jika perusahaan dinyatakan pailit otomatis perusahaan memiliki hutang yang harus dibayar kepada kreditur jadi mengenai pesangon kepada karyawan itu menyesuaikan dengan kasperusahaan karna prioritas perusahaan yang pailit yaitu melunasi hutang kepada nasabah ³

Selain berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja. dan penggantian hak, pekerja/buruh juga berhak atas upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pailit. Berdasarkan pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dijelaskan bahwa :

³Wawancara dengan Bapak Julianto Aji Setiawan Kepala Cabang PT Bumiputera mataram Tanggal 19 November 2020.

“sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”.

Menurut keterangan dari bapak Rahmat Abdullah mantan karyawan PT Bumi putera cabang mataram yang telah di PHK bahwa beliau setelah di PHK hanya menerima pembayaran sisa gaji pokok selama ia bekerja, masalah uang pesangon dan lain-lain tidak ada diberikan padahal bapak rahmat dan rekan-rekan lainnya yang di PHK telah menuntut uang pesangon kepada perusahaan, akan tetapi pihak perusahaan hanya meminta untuk bersabardan akan segera di proses.⁴

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah di lakukan penulis di atas yang dimana PT. Asuransi Bumiputera belum sepenuhnya memberikan Hak-hak pekerja yang diatur dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan dalam terjadinya PHK pengusaha diwajibkan membayar uang penghargaan masa kerja atau uang pesangon dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dalam pasal 156 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan menyebutkan mengenai ketentuan-ketentuan masa kerja dengan jumlah pesangon yang diterima, dalam ketentuan ayat ini menyebutkan bahwa perhitungan pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit adalah masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun dan mendapatkan pesangon sebesar 1 (satu) bulan upah. Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan mengenai ketentuan-ketentuan mengenai perhitungan uang penghargaan masa kerja, dalam ayat ini

⁴Wawancara pribadi dengan bapak Rahmat Abdullah mantan karyawan PT Bumiputera Mataram Tanggal 19 November 2020.

menyebutkan bahwa pekerja yang di PHK memiliki hak menerima uang penghargaan dengan minimum masa kerja selama tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun dan uang penghargaan setara dengan upah dua bulan.

B. BAGAIMANAKAH PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI PERUSAHAAN YANG TELAH DI NYATAKAN PAILIT

Perlindungan bagi pekerja/buruh dapat di klasifikasikan menjadi menjadi tiga macam yakni : 1) Perlindungan secara ekonomi, yang dimana perlindungan pekerja ini dalam bentuk penghasilan yang cukup. 2) Perlindungan sosial, yang dimana perlindungan ini dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan untuk berserikat dan benegosiasi 3) Perlindungan teknik, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk keamaan dan keselamatan para pekerja. 4) Perlindungan terhadap upah, Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu.

Adapun hasil wawancara yang sudah penulis lakukan dengan bapak julianto aji setiawan kepala cabang PT Bumiputera mataram Perlindungan kerja yang diberikan oleh PT. Asuransi Bumiputera terhadap para pekerjanya sudah sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

yaitu:⁵ 1) Waktu istirahat atau cuti, Para pekerja di PT. Asuransi Bumiputera memperoleh waktu istirahat selama satu hari dalam waktu satu minggu secara bergiliran, cuti diperoleh oleh pekerja yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun dan cuti di berikan adalah 14 hari dalam satu tahun, cuti tersebut bisa digunakan sebanyak 2 kali dan cuti diajukan setidaknya sebulan sebelumnya. Hal tersebut telah sesuai dengan pasal 79 Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. 2) Upah bagi pekerja, Pada Perusahaan PT. Asuransi Bumiputera dalam pembagian upah antara tenaga kerja dibagi berdasarkan jabatan yang dipegang, yang sebagaimana disebut dalam pasal 88 ayat 1 undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kesejahteraannya. 3) Uang lembur, Bagi para pekerja yang melakukan jam lembur diluar jam kerja yang seharusnya maka PT. Asuransi Bumiputera memberikan uang lembur sebagai penunjang dan motivasi untuk para pekerja agar dapat memberikan pelayanan yang prima. Hal tersebut sudah sesuai dengan ketentuan pasal 78 ayat 2 undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayarkan upah kerja lembur. 4) Menjaga keamanan di tempat kerja, PT. Asuransi Bumiputera sudah menyediakan tim *security* yang

⁵Wawancara dengan Bapak Julianto Aji Setiawan Kepala Cabang PT Bumiputera Mataram Tanggal 19 November 2020.

⁵Wawancara pribadi dengan bapak Rahmat Abdullah mantan karyawan PT Bumiputera Mataram Tanggal 19 November 2020.

akan bergantian bertugas untuk melakukan penjagaan sesuai dengan jadwal masing-masing *security*. Yang dimana *security* ini juga bertugas untuk menjaga pekerja/buruh yang sedang melakukan kerja lembur pada malam hari.

Adapun dasar-dasar perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sudah ada dalam pasal 154A UU No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja (*Kluster Ketenagakerjaan*) yang menyebutkan bahwa PHK dapat terjadi karena beberapa alasan antara lain; 1) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh 2) Perusahaan melakukan efisien diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. 3) Perusahaan tutup disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun. 4) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*)⁵ 5) Perusahaan sedang dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang. 6) Perusahaan pailit 7) Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut; a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh; b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu d) Tidak melakukan kewajiban

yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh. e) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja; 8) Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja; 9) pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat; a) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri b) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan c) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri; 10) pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis; 11) Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. 12) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana; 13)

pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan 14) pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau 15) pekerja/buruh meninggal dunia..

Berdasarkan penjelasan di atas adapun alasan PT. Asuransi bumiputera melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dikarenakan perusahaan tersebut mengalami kepailitan, berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh penulis dengan bapak julianto aji setiawan yang dimana pemutusan hubungan kerja (PHK) yang akan dilakukan kepada para pekerja sudah dikomunikasikan terlebih dahulu dan sudah di sepakati kedua belah pihak yang dimana PT. Asuransi bumiputera sudah mengalokasikan dana PHK sebagai bentuk perlindungan dan juga tanggung jawab yang harus di laksanakan.⁶

Adapun hasil wawancara dengan ibu yeyen yang mengatakan selain di adakannya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan ada juga karyawan yang dimigrasikan ke PT. Asuransi jiwa bhineka yang dimana asuransi jiwa bhineka ini merupakan perusahaan ganti nama dari AJB untuk di kelola oleh *Evergreen*, setelah asuransi bumi putera tidak bekerja sama lagi dengan *Evergreen*.⁷

Dalam pasal 95 ayat 4 Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pembayaran hak bagi pekerja/buruh ketika perusahaan pailit menjadi prioritas adapun bunyi pasal tersebut yakni;

⁶Wawancara Dengan bapak Julianto Aji Setiawan, Selaku Pimpinan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Mataram, Tanggal 19 November 2020.

⁷Wawancara Dengan ibu Yeyen, Pekerja PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Mataram, Tanggal 19 November 2020.

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.”

Berdasarkan pasal di atas maka diketahui bahwa kedudukan pekerja/buruh berubah menjadi kreditur preferen yang merupakan kreditur yang memiliki hak istimewa atau hak prioritas pada saat pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit. Sehingga kreditur preferen dapat didahulukan pelunasan piutangnya karena mempunyai hak istimewa yang mendahului berdasarkan sifat piutangnya. Hak istimewa ini sudah diatur dalam pasal 1134 Kitab undang-undang hukum perdata yang berbunyi. Hak istimewa adalah suatu hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seorang kreditur yang menyebabkan ia berkedudukan lebih tinggi daripada yang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutang itu.

III. PENUTUP

Kesimpulan

Tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan adalah sudah pasti memberikan gaji yang pantas dan sesuai dengan yang karyawan inginkan saat sebelum mendapatkan pekerjaan. Adapun bentuk Tanggung jawab yang diberikan PT bumiputera yang telah dinyatakan pailit yaitu memprioritaskan pembayaran upah pokok yang belum dibayarkan kepada karyawan nya karna berdasarkan urutan pelunasan perusahaan yang dinyatakan pailit harus mengutamakan pembayaran upah karyawan, lalu membayar pajak negara dan melunasi hutang-hutang perusahaan, mengenai pesangon yang akan diberikan hal itu menyesuaikan dengan jumlah danadanharta perusahaan yang masih tersisa karna jika perusahaan dinyatakan pailit otomatis perusahaan memiliki hutang yang harus dibayar kepada kreditur jadi mengenai pesangon kepada karyawan itu menyesuaikan dengan kasperusahaan karna prioritas perusahaan yang pailit yaitu melunasi hutang kepada nasabah.

Perlindungan kerja yang diberikan oleh PT. Asuransi Bumiputera terhadap para pekerjanya sudah sesuai dengan pasal 95 ayat (4) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni memberikan hak-hak atas upah para pekerja dan didahulukan pelunasannya. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK akibat dari kepailitan suatu perusahaan terdapat didalam UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan yaitu pekerja berhak untuk mempunyai uang penganti sebesar satu (1) kali pada pasal 156 ayat (2), pekerja memiliki hak mendapatkan penghargaan masa kerja berupa uang sebanyak 1 kali dijelaskan

dalam pasal 56 ayat (3) serta, mendapatkan uang pengantian hak sesuai dengan bunyi pasal 156 ayat (4).

Saran

Hendaknya perusahaan yang dinyatakan pailit harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga perusahaan sebagai debitur yang dinyatakan pailit tidak kehilangan suatu hak perdatannya demi mengurus harta kekayaannya, Hendaknya kurator mendahulukan, untuk menjamin hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat dari kepailitan suatu perusahaan.

Perlu adanya penegasan yang lebih terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama di Pasal 95 Ayat (4) yang kaitannya pemenuhan hak pekerja yang wajib didahulukan, karena pekerja merupakan kreditor yang diistimewakan dalam permasalahan kepailitan perusahaan. Yang dimana kadang perusahaan tidak menghiraukan tentang pasal ini dan membuat pekerja/buruh tidak mendapatkan hak-hak yang dimilikinya

DAFTAR PUSTAKA

Asyhadie Zainie., *HUKUM KERJA Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*,

PT Raja Grafindo Persada, Depok, 2015, hlm. 17

Wawancara dengan Bapak Julianto Aji Setiawan Kepala Cabang PT Bumiputera Mataram Tanggal 19 November 2020

Wawancara dengan Bapak Rahmat Abdullah Mantan Karyawan PT Bumiputera Mataram Tanggal 19 November 2020

Wawancara Dengan ibu Yeyen, Pekerja PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Mataram,
Tanggal 19 November 2020.

Wawancara Dengan bapak Julianto Aji Setiawan, Selaku Pimpinan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Cabang Mataram, Tanggal 19 November 2020.

WawancarapribadidenganbapakRahmat Abdullah mantankaryawan PT BumiputeracabangmataramTanggal 19 November 2020.