

**ASPEK HUKUM PERLINDUNGAN TENAGA KERJA ASING DI PERUSAHAAN INDONESIA YANG BERADA DALAM KEADAAN PAILIT****ABSTRACT**

\*) Yuvindri  
\*\*) Ramli Siregar  
\*\*\*) Windha

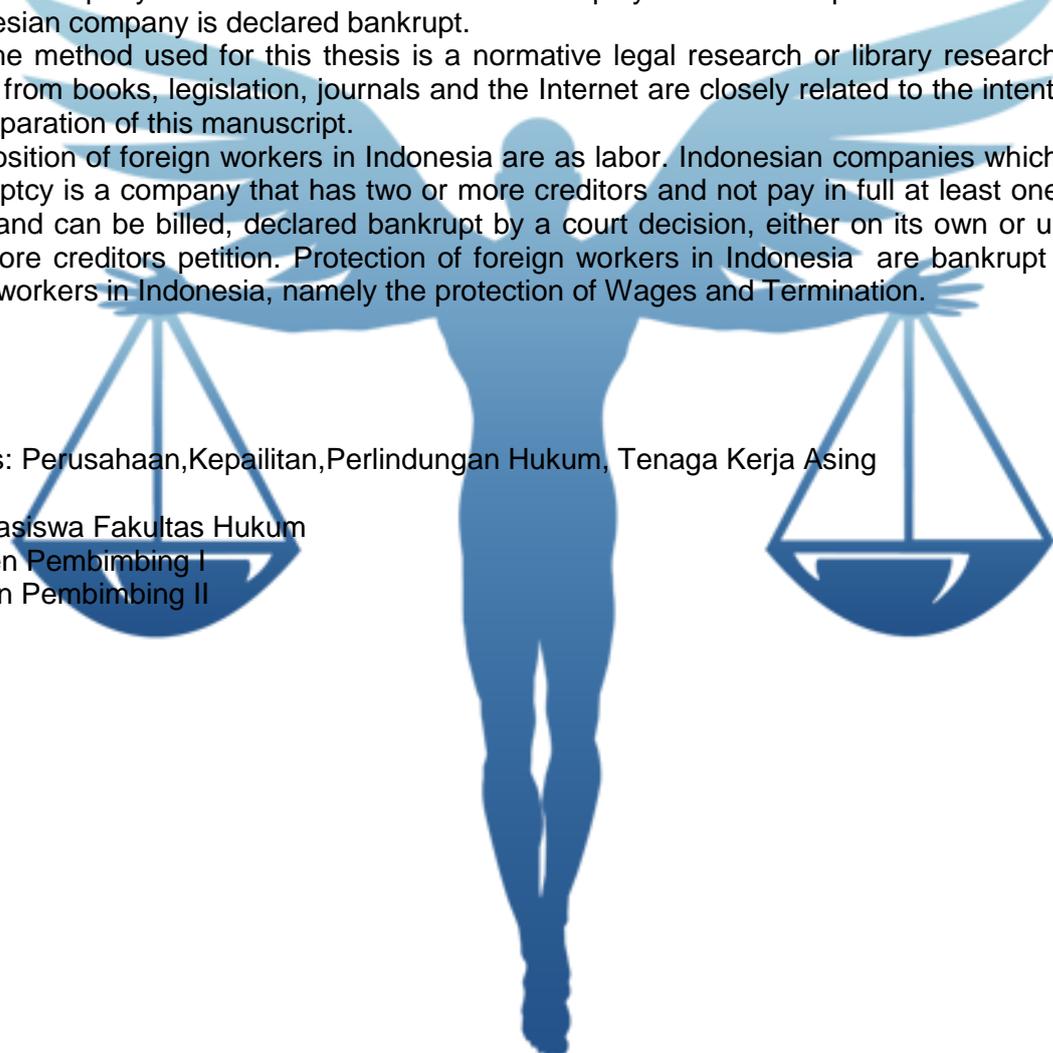
Companies in Indonesia require skilled labor in certain fields, where the field work cannot be filled by Indonesian workers, so that the companies need foreign labor to cultivate his company. Therefore, the problem in this thesis is how the position of foreign workers in an Indonesian company, how an Indonesian company is said to be in a state of bankruptcy and how the protection of foreign workers in an Indonesian company is declared bankrupt.

The method used for this thesis is a normative legal research or library research, by collecting materials from books, legislation, journals and the Internet are closely related to the intent and purposes of the preparation of this manuscript.

Position of foreign workers in Indonesia are as labor. Indonesian companies which are in a state of bankruptcy is a company that has two or more creditors and not pay in full at least one debt that has matured and can be billed, declared bankrupt by a court decision, either on its own or upon petition of one or more creditors petition. Protection of foreign workers in Indonesia are bankrupt companies as same as workers in Indonesia, namely the protection of Wages and Termination.

Keywords: Perusahaan, Kepailitan, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Asing

\*) Mahasiswa Fakultas Hukum  
\*\*) Dosen Pembimbing I  
\*\*\*) Dosen Pembimbing II



## I. PENDAHULUAN

Perusahaan dan tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan secara seimbang. Tenaga kerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai bidang, keahlian dan ketrampilan yang ia miliki sesuai dengan prosedur kerja dan tenaga kerja berhak untuk mendapatkan upah atau gaji dari pekerjaan yang ia lakukan. Perusahaan berkewajiban membayar upah atau gaji serta memberi jaminan seperti yang diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan juga berhak untuk menerima hasil dari para tenaga kerja untuk kelancaran perusahaan yang sedang berjalan.

Tenaga kerja sebagai *stakeholders* dalam perusahaan yang pailit. *Stakeholders* adalah sekelompok orang yang berperan penting dalam suatu perusahaan. Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit maka pihak perusahaan perlu memberi solusi kepada tenaga kerjanya karena pengangguran sudah menunggu dan hal ini pasti berdampak berantai yang cukup panjang. Dalam perusahaan, biasanya disebut dengan *corporete social resonbily* (CSR) yakni bagaimana sebuah perusahaan memahami dan mengerti serta memberikan tanggung jawab berupa solusi kepada *stakeholders* yang meliputi juga tenaga kerjanya apabila perusahaan mengalami pailit.<sup>1</sup>

Kedudukan dan kondisi tenaga kerja asing dalam perusahaan Indonesia yang pailit adalah sebagai tenaga kerja dan memperoleh perlindungan. Perlindungan tenaga kerja asing di perusahaan Indonesia yang berada dalam

keadaan pailit adalah sama dengan perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja Indonesia yaitu sebagai kreditur preferen yang diberikannya perlindungan upah yang diatur dalam pasal 94 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pasal 39 ayat (2) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pasal 39 ayat (1) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Perusahaan di Indonesia memerlukan tenaga kerja yang ahli di bidang-bidang tertentu, dimana bidang pekerjaan tersebut belum bisa diisi oleh tenaga kerja Indonesia, sehingga perusahaan memerlukan tenaga kerja asing untuk mengolah perusahaannya. Oleh karena itu, permasalahan dalam skripsi ini adalah bagaimana kedudukan tenaga kerja asing di perusahaan Indonesia, bagaimana suatu perusahaan Indonesia dikatakan berada dalam keadaan pailit dan bagaimana perlindungan tenaga kerja asing di perusahaan Indonesia yang berada dalam keadaan pailit.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Spesifikasi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dan bersifat deskriptif dengan pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini mengacu kepada Undang-undang Penanaman Modal dan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap suatu keadaan yang

<sup>1</sup> Peter Garlan Sina, "Batavia Air Pailit! Apa yang Dapat Dipelajari?", <http://ekonomi.kompasiana.com/moneter/2013/01/31/batavia-air-pailit-apa-yang-dapat-dipelajari-530263.html>, diakses tanggal 25 Maret 2013.

menjadi objek penelitian dengan mendasarkan penelitian pada ketentuan hukum normatif.

### B. Sumber Data

Data penelitian yang dipergunakan adalah data sekunder yang terdiri dari: *Pertama*, bahan hukum primer antara lain Undang-Undang dan Perjanjian Internasional yang berkaitan dengan objek penelitian; *Kedua*, bahan hukum sekunder adalah bacaan yang relevan dengan materi yang diteliti; *Ketiga*, bahan hukum tertier, yaitu dengan menggunakan kamus hukum dan kamus Bahasa Indonesia

### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan penulis untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah melalui studi pustaka (*library research*) yang berupa pengambilan data yang berasal dari bahan literatur atau tulisan ilmiah berkaitan dengan objek penelitian.

### D. Analisis Data

Jenis analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis normatif kualitatif yang menjelaskan pembahasan yang dilakukan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku seperti perundang-undangan. Data yang diperoleh dari penelusuran kepustakaan, dianalisis dengan deskriptif kualitatif yakni menggambarkan secara menyeluruh pokok permasalahan dan menganalisis data tersebut menurut kualitas dan kebenarannya kemudian dihubungkan dengan teori yang diperoleh dari penelitian kepustakaan sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang diajukan.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada prinsipnya, penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 hal, yakni tenaga kerja asing yang membawa modal dan/atau membawa *skill* dalam rangka *transfer of knowledge* atau *transfer of knowhow*. Selain karena dengan alasan kedua hal sebagaimana tersebut, pada hakekatnya tidak diperkenankan menggunakan tenaga kerja asing dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia. Hal ini senada dengan Keputusan Presiden No. 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang yang menyatakan bahwa setiap penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia di semua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia. Dikecualikan apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia, pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (majikan), dapat menggunakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang sampai batas waktu tertentu agar sampai batas waktu tertentu diharapkan tenaga kerja Indonesia sudah mampu mengadopsi *skill* Tenaga Kerja Asing yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan Tenaga Kerja Asing. Dengan demikian penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan Tenaga Kerja Indonesia secara optimal. Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang dapat bekerja di wilayah Republik Indonesia atas dasar permintaan pengguna atau sponsor yang telah mendapat izin dari instansi yang berwenang sesuai dengan bidang kegiatannya, karena

Indonesia menganut asas *sponsorship* dan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang tersebut hanya dapat bekerja dalam hubungan kerja (Pasal 1 jo Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-173/MEN/2000 Tentang Jangka Waktu Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang).<sup>2</sup>

Tenaga kerja asing memiliki kedudukan yang sama dengan tenaga kerja Indonesia pada saat ia bekerja di perusahaan Indonesia. Ketika mereka bekerja di perusahaan Indonesia, maka hukum yang berlaku kepada mereka adalah hukum Indonesia khususnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun, selain berkedudukan sama dengan Tenaga Kerja Indonesia, ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tertutup atau dilarang bagi para Tenaga Kerja Asing seperti yang telah dicantumkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 40 Tahun 2012 Tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing.

Upaya memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia, pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan penggunaan tenaga kerja asing atas dasar peraturan perundang-undangan. Pemerintah pun mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. Berdasarkan Ketentuan Pasal Keputusan Presiden No. 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing

Pendatang menegaskan bahwa setiap pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia di semua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia. Apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia, pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang dapat menggunakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang sampai batas waktu tertentu.<sup>3</sup>

Selanjutnya Keputusan Presiden ini juga mengatur jabatan-jabatan tertentu yang bersifat limitatif yang terbuka bagi Tenaga Kerja Asing, yaitu :<sup>4</sup>

1. Jabatan Direksi dan Komisaris pada perusahaan penanam modal yang didirikan dengan seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh Warga Negara Asing dan/atau badan hukum asing, atau pada perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh Warga Negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia, terbuka bagi Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.
2. Jabatan Direksi pada perusahaan yang didirikan bukan dalam rangka Undang-Undang Penanaman Modal, terbuka bagi Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.
3. Khusus untuk jabatan Direktur yang membidangi Personalia, baik pada perusahaan pada poin diatas, wajib menggunakan Tenaga Kerja Indonesia.

Suatu perusahaan dikatakan berada dalam keadaan pailit apabila Suatu perusahaan dapat

<sup>2</sup> Sumijati Sahala, "Perlakuan Hukum Indonesia Terhadap Tenaga Kerja Asing dan Perlakuan Hukum Negara-Negara Lain Terhadap Tenaga Kerja Indonesia", [www.bphn.go.id/puslitbang/indeks.php?action=download&file=makalah\\_bu\\_sahala\\_new.htm](http://www.bphn.go.id/puslitbang/indeks.php?action=download&file=makalah_bu_sahala_new.htm) (Diakses tanggal 14 Maret 2013).

<sup>3</sup> Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan* (Medan : USU Press, 2011), hlm.163

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm.164

dinyatakan pailit ketika perusahaan tersebut mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar sedikitnya satu utang dan telah jatuh tempo. Juga telah keluarnya putusan dari Pengadilan Niaga yang menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah dinyatakan pailit. Hal ini diatur dalam Pasal 2 Ayat (1) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Secara operasional, 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. Proses kepailitan pada umumnya adalah proses panjang yang melelahkan. Di satu sisi akan banyak pihak (kreditur) yang terlibat dalam proses tersebut, karena pihak debitur yang dipailitkan pasti memiliki utang lebih dari satu, sedang di sisi lain, belum tentu harta pailit mencukupi, apalagi dapat memenuhi semua tagihan yang ditujukan pada debitur. Masing-masing kreditur akan berusaha untuk secepat-cepatnya mendapatkan pembayaran setinggi-tingginya atas piutang mereka masing-masing. Kondisi tersebutlah yang melatarbelakangi lahirnya aturan-aturan yang mengikat di dalam proses kepailitan, yang mengatur pembagian harta pailit di bawah kendali kurator disertai pengawasan hakim pengawas. Meski begitu, adanya aturan-aturan dalam proses kepailitan,

belum jelas mengatur posisi tenaga kerja yang perusahaannya dinyatakan pailit.<sup>5</sup>

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, apabila terjadi proses kepailitan, maka para Tenaga Kerja Asing memiliki hak untuk memilih, yaitu :<sup>6</sup>

1. Melanjutkan bekerja di perusahaan namun di bawah pengendalian kurator.

Dalam melanjutkan hubungan dengan perusahaan, maka para pekerja bekerja di bawah pengawasan kurator yang pada awalnya telah diadakan suatu kesepakatan bahwa perusahaan tetap dijalankan karena masih dapat memberikan keuntungan dan keuntungan tersebut dibagikan kepada para Kreditur. Dalam pembagian keuntungan setelah pernyataan pailit, upah tenaga kerja merupakan utang yang harus terlebih dahulu dibayar dari pada utang kepada Kreditur lainnya setelah utang pajak kepada negara, oleh karena itu para tenaga kerja dapat disebut sebagai kreditur yang diistimewakan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur : Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi

---

<sup>5</sup> Russel Butarbutar, "Perlindungan Hak Normatif Pekerja/Buruh pada Perusahaan Pailit", [hukum.kompasiana.com/2012/05/13/perlindungan-hak-normatif-pekerjaburuh-pada-perusahaan-pailit-457042.html](http://hukum.kompasiana.com/2012/05/13/perlindungan-hak-normatif-pekerjaburuh-pada-perusahaan-pailit-457042.html) , Diakses tanggal 14 Maret 2013

<sup>6</sup>*Ibid.*,

berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

- b. 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.

## 2. Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam hal pemilihan pemutusan hubungan kerja maka dilakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prosedur yang ada dan memberikan pesangon kepada para tenaga kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4.

Ketentuan dari Pasal 156 :

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

- c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- 4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon

- dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 39 ayat 1 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang : Pekerja yang bekerja pada Debitur dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya.

#### IV. PENUTUP

##### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kedudukan tenaga kerja asing di Indonesia adalah sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja asing memiliki kedudukan yang sama dengan tenaga kerja Indonesia. Hanya saja terdapat kekhususan mengenai jabatan-jabatan untuk tenaga kerja asing. Di dalam Keputusan Presiden No. 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang mengatur jabatan-jabatan apa saja yang bisa diduduki oleh tenaga kerja asing di Indonesia. Selain itu ada juga jabatan-jabatan yang tidak dapat diduduki oleh tenaga kerja asing di Indonesia sebagaimana telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Republik Indonesia No. 40 Tahun 2012 Tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing.

2. Perusahaan Indonesia yang berada dalam keadaan pailit adalah Perusahaan yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih krediturnya sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

1. Perlindungan tenaga kerja asing di perusahaan Indonesia yang berada dalam keadaan pailit adalah sama halnya dengan perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja Indonesia antara lain pekerja yang bekerja pada perusahaan yang pailit dapat memutuskan hubungan kerja dan sebaliknya kurator juga dapat memberhentikannya dengan pemberitahuan paling singkat empat puluh lima hari sebelumnya sebagaimana diatur dalam Pasal 39 ayat 1 Undang-Undang No. 37 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Upah yang terutang merupakan utang harta pailit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat 2 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban

Pembayaran Utang. Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya karena tenaga kerja mempunyai hak istimewa yang mana digolongkan sebagai kreditur preferen. Ini diatur dalam Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berpedoman dengan Pasal 1134 dan Pasal 1138 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

## B. Saran

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab terdahulu dan kesimpulan-kesimpulan tersebut di atas, dapat dirumuskan saran-saran sebagai berikut:

1. Indonesia harusnya lebih membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Untuk mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing.
2. Pada perusahaan yang berada dalam keadaan pailit, sebaiknya debitur diberi kesempatan bersama-sama dengan kurator untuk melakukan pengurusan terhadap harta pailit, serta bersama-sama menilai apakah perusahaan tersebut jika dijalankan dapat menghasilkan keuntungan untuk membayar utang kepada para kreditur.
3. Hendaknya dalam hal pengurusan harta pailit, kurator juga harus memperhatikan hak-hak para pekerja disamping mengutamakan pembayaran pajak, kepada kreditur separatis, biaya kepailitan dan *fee* untuk dirinya sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

**Buku**

Ningsih, Suria. *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Press, 2011

**Peraturan Perundang-Undangan**

Republik Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Republik Indonesia, Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Republik Indonesia, Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Republik Indonesia, Keputusan Presiden No. 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang

Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 228/Men/2003 Tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)

Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 20/Men/III/2004 Tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 Tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing

**Website**

Sina, Peter Garlan "Batavia Air Pailit! Apa yang Dapat Dipelajari?", <http://ekonomi.kompasiana.com/moneter/2013/01/31/batavia-air-pailit-apa-yang-dapat-dipelajari-530263.html> (diakses tanggal 25 Maret 2013)

Sahala, Sumijati. "Perlakuan Hukum Indonesia Terhadap Tenaga Kerja Asing dan Perlakuan Hukum Negara-Negara Lain Terhadap Tenaga Kerja Indonesia", [www.bphn.go.id/puslitbang/indeks.php?action=download&file=makalah\\_bu\\_sahala\\_new.htm](http://www.bphn.go.id/puslitbang/indeks.php?action=download&file=makalah_bu_sahala_new.htm) (Diakses tanggal 14 Maret 2013).

Butarbutar, Russel. "Perlindungan Hak Normatif Pekerja/Buruh pada Perusahaan Pailit", [hukum.kompasiana.com/2012/05/13/perlindungan-hak-normatif-pekerjaburuh-pada-perusahaan-pailit-457042.html](http://hukum.kompasiana.com/2012/05/13/perlindungan-hak-normatif-pekerjaburuh-pada-perusahaan-pailit-457042.html) (Diakses tanggal 14 Maret 2013)