



**Sekretariat:**

Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya  
Jl. Dukuh Kupang XXV No. 54 Surabaya  
e-mail & Telp: perspektif\_hukum@yahoo.com (08179392500)

**Diterbitkan oleh:**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)  
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

## **PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN KONTRAK PADA PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG**

### **Yuniatri Fara Rahmania**

Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Airlangga  
e-mail: yuniatrifarar@gmail.com

### **Danial Akta Futaki**

Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Airlangga  
e-mail: danialafutaki@gmail.com

### **Akbar Rizky Pratama**

Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Airlangga  
e-mail: akbar.rizky.p@gmail.com

### **ABSTRAK**

Perusahaan dapat melakukan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) agar tetap dapat melanjutkan usahanya sembari mengamankan aset dan kekayaannya sehingga memberikan jaminan bagi pelunasan utang-utang bagi para kreditur. Kondisi tersebut kadangkala berdampak kepada para pekerja terkait pemotongan upah yang seharusnya dibayarkan termasuk bagi karyawan kontrak. Bentuk perlindungan hukum serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan kontrak atas tindakan perusahaan yang melakukan pemotongan upah dalam masa PKPU tetap. Perusahaan bertanggungjawab atas penundaan pembayaran upah kepada karyawan kontrak pada masa PKPU apabila karyawan menempuh upaya hukum. Dalam penelitian yuridis normatif ini diperoleh kesimpulan bahwa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan kontrak atas pemotongan upah oleh perusahaan dalam masa PKPU-Tetap tidak terakomodasi secara penuh oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini. Perlindungan terhadap kepentingan karyawan kontrak dalam kondisi sebaiknya didasarkan pada perjanjian kerja antara karyawan dengan pihak perusahaan dimana upaya hukum dapat ditempuh melalui gugatan maupun kesepakatan perdamaian selama tidak diatur lain dalam perjanjian kerja.

**Kata Kunci:** PKPU; pekerja; perjanjian kerja; perusahaan; karyawan kontrak

### **ABSTRACT**

*Companies can defer debt payment obligations (PKPU) so that they can continue their business while securing their assets and assets to provide guarantees for the repayment of debts for creditors. This condition sometimes has an impact on workers about wage deductions that should be paid, including for contract employees. Forms of legal protection and legal remedies can be taken by contract employees for the actions of companies that cut wages during the permanent PKPU period. The company is responsible for delaying payment of wages to contract employees during the PKPU period if the employee takes legal action. In this normative juridical research, it is concluded that the legal remedies that can be taken by contract employees for deductions from wages by the company during the PKPU-Permanent period are not fully accommodated by the current laws and regulations. Protection of the interests of contract employees under conditions should be based on a work agreement between the employee and the company where legal remedies can be taken through a lawsuit or a peace agreement as long as it is not regulated otherwise in the work agreement.*

**Keywords:** PKPU; workers; work agreement; company; outsourcing

## PENDAHULUAN

Utang piutang merupakan kegiatan yang lazim dilakukan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Adapun kegiatan tersebut dilakukan guna mencapai kestabilan keuangan perusahaan, sehingga kegiatan usaha dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Namun, utang piutang juga menimbulkan risiko yaitu apabila suatu perusahaan tidak dapat menyelesaikan kewajibannya, maka perusahaan tersebut dapat dianggap melakukan wanprestasi, serta dimungkinkan dilakukan gugatan terhadap perusahaan tersebut. Risiko lain juga dapat terjadi apabila perusahaan tersebut terlalu banyak memiliki utang pada banyak pihak hingga menimbulkan perusahaan tersebut bangkrut akibat tidak dapat membayar semua utangnya. Suatu perusahaan dikatakan bangkrut apabila perusahaan tersebut tidak bisa melanjutkan usahanya karena adanya kendala dalam hal dana baik dalam arti kas maupun modal kerja yang mengganggu berjalannya perusahaan tersebut.<sup>1</sup>

Dalam keadaan bangkrut, suatu perusahaan dimungkinkan dinyatakan pailit oleh pengadilan jika terdapatnya permohonan pailit dari para kreditornya ataupun dirinya sendiri. Adapun dalam keadaan tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran atau pelunasan utang kepada kreditor, dapat mengakibatkan debitor tersebut dinyatakan pailit.<sup>2</sup> Berdasarkan Pasal 8 ayat (4) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya disebut UU PKPU). Permohonan pernyataan pailit wajib dikabulkan apabila terdapat keadaan, kondisi atau fakta yang dapat dibuktikan secara sederhana bahwa syarat-syarat untuk dapat dinyatakan pailit berdasarkan Pasal 2 ayat (1) UU PKPU. Sebelum suatu perusahaan masuk dalam posisi pailit dimana tujuan akhir yang dicapai merupakan eksekusi harta perusahaan, dalam Peraturan Perundang-undangan Indonesia sendiri telah mengatur adanya Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang atau umumnya dikenal dengan sebutan PKPU.

Perusahaan diberi kesempatan oleh hukum untuk dapat melakukan restrukturisasi utang dari

perusahaan agar tercapainya tujuan akhir PKPU yakni perdamaian. Restrukturisasi utang ini memungkinkan perusahaan untuk melanjutkan usahanya serta mengamankan aset dan harta kekayaannya agar dapat dipertahankan sehingga dapat memberikan jaminan bagi pelunasan utang bagi para kreditor. Tentunya, hal ini menolong perusahaan untuk tetap dapat berjalan melakukan aktivitasnya dengan pengawasan dan batasan tertentu.

Keadaan yang mengancam kestabilan perusahaan akan mengancam pekerja dalam perusahaan tersebut. Dalam keadaan tidak stabil, banyak perusahaan yang memilih untuk memotong upah pekerjanya, menunda upah karyawannya hingga merumahkan karyawannya. Hal ini dilakukan dalam rangka untuk membayar utang-utang dari para Kreditor dan Debitor terlebih dahulu terutama dalam proses hal-hal tersebut tentu merugikan para pekerja sehingga dalam hal ini diperlukan perlindungan hukum bagi para pekerja agar hak mereka tidak dicederai. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur beberapa hak yang patut diberikan perlindungan bagi pekerja yakni hak atas upah yang layak, kemudian perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja termasuk hak istirahat dan cuti, lalu hak atas PHK serta hak untuk mogok kerja dan sebagainya.<sup>3</sup>

Pegawai kontrak yang juga memiliki status sebagai pekerja dalam suatu perusahaan juga berada dalam suatu posisi yang cukup dirugikan apabila terdapat pemotongan upah dari perusahaan dalam masa PKPU. Hubungan berdasarkan kontrak yang dibangun dengan perusahaan dan dirinya sebagai pekerja membuat posisi pegawai kontrak hampir disamakan dengan pegawai tetap oleh perusahaan dalam hal statusnya sebagai pekerja sehingga terkadang pemotongan upah juga dilakukan terhadap para pekerja kontrak ini.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Iustika Puspita Sari dan Ahyuni Yunus dapat diketahui bahwa pertanggungjawaban yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja seperti upah merupakan suatu bentuk

---

<sup>1</sup> Warda Sari. (2017). "Analisis Kebangkrutan Pada PT. Sumalindo Jaya Lestari Tbk". *Ekonomia*. 6(2), 1-8.

<sup>2</sup> Ishak. (2015). "Upaya Hukum Debitor Terhadap Putusan Pailit". *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*. 17(1), 189-215.

---

<sup>3</sup> Barzah Latupono. (2011). "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon". *Jurnal Sasi*. 17(3), 59-69.

hak dan kewajiban yang timbul atas perjanjian kerja yang telah dibuat bersama.<sup>4</sup>

Tulisan tersebut menjelaskan bahwa dalam suatu hubungan kerja pasti akan didasarkan pada suatu perjanjian kerja antara pihak pekerja dengan perusahaan. Perjanjian kerja ini menjadi sebuah perikatan yang mengikat secara kuat di antara kedua belah pihak yang bersepakat dan kemudian memunculkan hak serta kewajiban atas pemenuhan prestasi. Pembayaran penuh atas upah merupakan suatu prestasi yang harus dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk kewajiban serta pendahuluan atas pembayaran upah pekerja sangat dimungkinkan dibanding dengan kreditor lainnya. Maka kemudian bagaimanakah bentuk pertanggungjawaban perusahaan terhadap pemotongan upah pekerja yang belum memasuki masa pailit melainkan masih dalam masa PKPU. Pendahuluan atas pemenuhan upah bagi karyawan kontrak ini apakah dibolehkan dibandingkan dengan kreditor lainya atautkah ternyata terdapat pengaturan lain yang berbeda. Pekerja merupakan salah satu aspek serta aktor dalam proses pembangunan nasional. Pekerja menjadi salah satu arah bagian dalam proses pembangunan nasional.<sup>5</sup>

Sehingga permasalahan hukum terkait dengan pekerja hendaknya menjadi suatu fokus yang perlu untuk lebih diperhatikan agar pembangunan nasional juga mendapat manfaat darinya. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis ingin mencoba mengkaji terkait bagaimana pertanggungjawaban perusahaan serta perlindungan hukum bagi pegawai kontrak atas pemotongan upah dalam masa PKPU.

## PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan hukum sebagai berikut: Kedudukan karyawan kontrak sebagai pekerja dalam pemotongan upah oleh perusahaan pada masa PKPU, dan Upaya hukum karyawan kontrak atas pemotongan upah oleh perusahaan pada masa PKPU.

<sup>4</sup> Iustika Puspita Sari & Ahyuni Yunus. (2019). "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit". *Jurnal Magister Hukum Udayana*. 8(3), h. 403-413.

<sup>5</sup> Ryan Kurniawan. (2013). "Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila ke Lima". *Jurnal Wawasan Yuridika*. 28(1), h. 687-704.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian secara normatif, yakni suatu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai suatu proses menemukan suatu aturan hukum, maupun prinsip-prinsip hukum untuk menjawab isu-isu hukum yang sedang dan/atau akan dihadapi.<sup>6</sup>

Kemudian dalam suatu penelitian terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam menunjang pembahasan agar mendapat informasi sehingga mencapai hasil penelitian. Menurut Peter Mahmud Marzuki pendekatan yang dapat digunakan dalam penelitian hukum berupa:<sup>7</sup> Pendekatan kasus; Pendekatan perundang-undangan; Pendekatan sejarah; Pendekatan perbandingan; dan, Pendekatan konseptual.

Untuk penelitian ini para penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan dengan melihat substansi atau isi dari peraturan perundang-undangan atau ketentuan yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti ini, diantaranya UU PKPU, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Perundangan-undangan lain yang terkait. Kemudian pendekatan konsep merupakan pendekatan yang mengacu pada pandangan-pandangan yang berkembang di dalam ilmu hukum. Mempertimbangkan konsep-konsep hukum, asas dan prinsip hukum yang sesuai dengan inti permasalahan yang akan diteliti.

## PEMBAHASAN

### Konsep PKPU Tetap

Makna dari PKPU telah diatur dalam UU PKPU, dimana merupakan suatu waktu dan keadaan yang diberikan oleh undang-undang dengan adanya suatu putusan hakim niaga yang mengakibatkan timbulnya masa pemberian kesempatan kepada pihak kreditor dan debitor guna musyawarah membahas tentang tata cara pembayaran utang melalui suatu rencana perdamaian yang ditawarkan oleh debitor, baik sebagian atau seluruh utangnya, termasuk

<sup>6</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. (2003). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT Grafindo Persada, h. 13.

<sup>7</sup> Peter Mahmud Marzuki. (2011). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, h. 32.

merestrukturisasi utang debitor kepada seluruh kreditornya.

Putusan Hakim Niaga yang dimaksud merupakan Putusan PKPU yang telah dimohonkan oleh Pemohon Kreditor terhadap Termohon Debitor atau suatu Permohonan yang muncul karena inisiatif debitor sendiri dan diajukan ke Pengadilan Niaga dengan sekurang-kurangnya terdapat penunggakan piutang debitor terhadap 2 (dua) kreditornya yang sudah daluarsa dan dapat dilakukan penagihan di muka pengadilan, yang dapat dibuktikan hanya dengan cara sederhana sesuai dengan ketentuan Pasal 222 UU PKPU.

Adapun terhadap PKPU yang diajukan secara *voluntair* oleh debitor di dalam permohonannya harus memuat daftar piutang kepada seluruh kreditornya dan proposal rencana perdamaian. Oleh karena itu, pihak debitor yang dimaksud dalam hal ini adalah debitor yang sudah atau diperkirakan tidak dapat melunasi pembayaran utang-utangnya kepada para kreditornya dengan mendaftarkan permohonannya melalui advokat yang telah memiliki izin praktek berdasarkan Pasal 224 ayat (1) UU PKPU.

Seketika PKPU dikabulkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Niaga, maka Majelis Hakim segera menunjuk Hakim Pengawas dan mengangkat satu atau lebih Pengurus (jika dalam keadaan pailit maka disebut Kurator) pada masa tahap pertama PKPU yaitu PKPU-Sementara. Dalam masa ini karyawan serta direksi perusahaan masih berwenang dalam melaksanakan tugasnya, namun dalam melaksanakan tugas-tugasnya terhadap pengelolaan perseroan harus melalui pengawasan dan persetujuan dari pengurus dimana hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 240 ayat (1) UU PKPU. Putusan ini berlaku dengan waktu maksimum selama 45 hari, dimana selama jangka waktu tersebut wajib diputuskan apakah PKPU-S tersebut dapat selesai dengan perdamaian atau dilanjut dengan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Tetap (PKPU-T) dikarenakan diperlukannya tambahan waktu oleh debitor agar tercapainya kecocokan restrukturisasi utang yang diinginkan seluruh pihak Kreditornya, baik kreditor konkuren maupun kreditor separatis dengan total minimal jumlah kreditor yang setuju adalah  $\frac{1}{2}n+1$  dari seluruh kreditor yang hadir dan setidaknya mewakili dua pertiga bagian dari total tagihan yang

diakui atau untuk diakui sementara sesuai dengan ketentuan Pasal 229 ayat (1) UUK-PKPU.

Terhadap maksud tagihan yang telah diakui atau untuk sementara diakui merupakan Daftar Piutang yang telah ditetapkan oleh Pengurus melalui persetujuan dari Hakim Pengawas yang telah ditunjuk oleh Majelis Hakim Pengadilan Niaga sebelumnya. Pada tahap ini Pengurus terlebih dahulu wajib melakukan pengumuman terhadap status pernyataan PKPU-S Debitor melalui Berita Negara Republik Indonesia dan sekurang-kurangnya dua surat kabar harian nasional dan lokal, serta menetapkan jadwal-jadwal Rapat Kreditor kedepannya dengan jangka waktu lima hari setelah putusan dibacakan di Pengadilan berdasarkan Pasal 15 ayat (4) UUK-PKPU. Dimana di dalam jadwal-jadwal tersebut terdiri dari Rapat Kreditor Pertama, Batas Akhir Pengajuan Tagihan, Rapat Verifikasi/Pencocokan Piutang, Rapat Pembahasan Proposal Perdamaian oleh Debitor, Rapat Voting terhadap Proposal Perdamaian, dan Rapat Majelis Permusyawaratan yang seluruhnya harus selesai dalam jangka waktu 45 hari dimulai semenjak Putusan pernyataan PKPU-S Debitor dibacakan oleh Majelis Hakim Pengadilan Niaga.

Daftar piutang yang diakui sementara oleh pengurus ditetapkan berdasarkan seluruh ajuan tagihan yang masuk kepada pengurus sebelum jadwal batas akhir pengajuan tagihan, yang selanjutnya akan menjadi Daftar Piutang Sementara (DPS) dan ditempel di Pengadilan minimal selama tujuh hari sebelum Rapat Verifikasi/Pencocokan Piutang dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 119 UU PKPU. Setelah munculnya DPS maka tahap selanjutnya setelah Rapat Verifikasi/Pencocokan Piutang adalah keluarnya Daftar Piutang Tetap (DPT) yang akan menjadi Piutang wajib bagi Debitor untuk dimasukkan dalam Proposal Perdamaian yang akan diajukan kepada seluruh kreditornya yang diakui oleh pengurus dan ditetapkan oleh Hakim Pengawas.

Jangka waktu penyelesaian PKPU yang diberikan oleh UU PKPU adalah selama 270 hari yang mana didalamnya termasuk 45 hari pada masa PKPU-S. Dengan demikian masa jangka waktu yang diperoleh pada masa PKPU-T adalah selama 225 hari semenjak putusan perpanjangan diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Niaga. Pada tahap ini Debitor diberi kebebasan seluas-luasnya untuk melakukan

renegosiasi kepada para kreditor-kreditornya untuk menyusun Proposal Perdamaian berdasarkan DPT, dengan Pengurus sebagai pemantau dan fasilitator para pihak untuk mencapai tujuan dari Marwah PKPU yaitu perdamaian. Namun apabila sampai pada batas hari terakhir dari PKPU-T Proposal Perdamaian dari Debitor masih belum dapat disetujui oleh para kreditornya dalam artian hasil voting tidak menyetujui Proposal Perdamaian Debitor, maka secara hukum Debitor dapat langsung dinyatakan dalam Kondisi Pailit sesuai dengan yang dimaksud dalam Pasal 281 ayat (1) UU PKPU.

### **Pekerja Sebagai Kreditor Preference**

Dalam suatu utang piutang terdapat kreditor dan debitor. Dalam Pasal 1 angka 2 UU PKPU menjelaskan bahwa kreditor adalah perorangan atau badan hukum yang mempunyai piutang karena undang-undang atau perjanjian mereka sendiri yang dapat dilakukan penagihan di muka pengadilan. Debitor adalah orang atau badan hukum yang mempunyai utang karena undang-undang atau perjanjian yang mereka buat sendiri yang pelunasannya dapat dilakukan penagihan di muka pengadilan.

Utang piutang merupakan perbuatan hukum yang mengakibatkan munculnya hak dan kewajiban para pihak. Dalam utang piutang akan lahir suatu perikatan untuk melakukan dan tidak melakukan sesuatu. Perikatan yang dimaksud dapat berupa perjanjian pinjam meminjam, perjanjian jual beli barang maupun jasa, perjanjian sewa menyewa, perjanjian kredit dan perjanjian lain yang lazim dilakukan oleh suatu perusahaan yang mengakibatkan adanya kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Kewajiban tersebut disebut dengan prestasi. Dalam undang-undang, prestasi yang dimaksud dapat berupa: Memberikan atau menyerahkan suatu barang; Melakukan suatu perbuatan; Tidak melakukan sesuatu.<sup>8</sup>

Terdapat 2 (dua) subyek perjanjian yang dilakukan oleh perusahaan, pihak tersebut merupakan debitor dan kreditor. Debitor merupakan pihak yang harus memenuhi prestasi sedangkan, kreditor adalah pihak yang memiliki hak atas prestasi yang

dilaksanakan oleh Debitor.<sup>9</sup> Dalam konsep kegiatan pembiayaan, kreditor merupakan pihak yang memberikan pinjaman uang dalam skema komersial yang membawa bunga, provisi maupun unsur komersial lain, sedangkan debitor dalam konsep kegiatan pembiayaan adalah pihak yang memperoleh pembiayaan tersebut yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan persoalan terkait dana yang dimiliki debitor.<sup>10</sup> Dalam suatu hubungan antara kreditor dan debitor bukan hanya terisi dengan pihak penyedia kredit dan nasabah, namun hubungan antara kreditor dan debitor ini dapat juga terjadi dalam suatu hubungan antara perusahaan dengan pekerjanya. Khususnya hubungan ini dapat terjadi dalam suatu keadaan apabila perusahaan menjadi pailit dan pemenuhan upah pekerja belum terbayarkan.

Dalam suatu perusahaan, pekerja merupakan salah satu unsur penting agar perusahaan tersebut dapat menjalankan usahanya dan mencapai tujuan yang dimilikinya. Setiap bentuk perusahaan dalam keanggotaannya akan selalu terdapat seorang pemimpin dalam menjalankan perusahaan tersebut dan terdapat pekerja/atau buruh dalam mengoperasikan setiap kegiatan yang menunjang bisnis perusahaan.<sup>11</sup> Definisi Pekerja menurut Maimun dalam bukunya merupakan setiap orang yang melaksanakan pekerjaan dan menerima upah serta imbalan bentuk lain yang mana berdasarkan definisi tersebut terdapat 2 (dua) unsur utama yakni orang yang melaksanakan pekerjaan dan unsur menerima suatu imbalan dalam bentuk upah maupun dalam bentuk lain.<sup>12</sup>

Pekerja dan tenaga kerja mempunyai pengertian yang berbeda dalam peraturan perundang-undangan. Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Pekerja merupakan setiap orang yang melaksanakan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Begitu pula definisi dari tenaga kerja pada Pasal 1 angka 2 UU

<sup>9</sup> Trisadini Prasastinah Usanti dan Leonora Bakarbesy. (2013). *Buku Referensi Hukum Perbankan Hukum Jaminan*. Surabaya: PT Revka Petra Media, h. 7.

<sup>10</sup> Rio Christiawan. (2020). *Hukum Pembiayaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, h. 1.

<sup>11</sup> Ilham Abbas, Salle Salle, dan Hardianto Djanggih. (2019). "Corporate Responsibility Towards Employee's Welfare: Case Study PT Semeru Ratu Jaya Makassar." *Yuridika*. 34(1), h. 37-53.

<sup>12</sup> Maimun. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Prandya Pramita, h. 13.

<sup>8</sup> Subekti. (1979). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, h. 1.

Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Tenaga Kerja merupakan setiap orang yang menyatakan mampu untuk melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa guna memenuhi kebutuhannya sendiri dan guna melengkapi kebutuhan masyarakat.

Pekerja sebagai roda penggerak dalam suatu perusahaan yang memiliki fungsi serta peran dalam menghasilkan barang maupun jasa agar perusahaan dapat berkembang. Merujuk pada ketentuan UU ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 4 menjelaskan bahwa pekerja merupakan seseorang yang melaksanakan pekerjaan dengan menerima imbalan atau upah dalam bentuk apapun. Pengertian tersebut dibuat demikian dengan tujuan memiliki cakupan yang luas secara umum terkait siapa itu buruh maupun bentuk upah ataupun imbalan yang diberikan. Hal ini dikarenakan seorang buruh atau pekerja dapat meliputi orang/individu, sekumpulan orang, badan hukum atau badan lainnya, dan upah dapat diartikan baik sebagai uang maupun barang.<sup>13</sup>

Hubungan antara pekerja dengan perusahaan didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja dan perusahaan menyatakan kesanggupan untuk membayar upah. Terkait dengan hal ini, sah atau tidaknya perjanjian kerja dapat dikatakan cukup apabila 4 (empat) syarat sahnya perjanjian telah dipenuhi oleh para pihak sebagai mana dituangkan dalam Pasal 1320 BW, antara lain: Kecakapan, Tidak ada paksaan, Oleh sebab yang halal, dan Atas obyek tertentu. Dengan sahnya perjanjian kerja yang telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana Pasal 1320 BW maka terjadilah hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Dengan sahnya perjanjian kerja maka karyawan sebagai pekerja baik karyawan tetap maupun kontrak harus menjalankan pekerjaan mereka bagi perusahaan dan pihak perusahaan memiliki kewajiban untuk membayarkan upah kepada mereka.

Dalam UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan upah ialah hak buruh yang diterima dalam bentuk uang atau dalam bentuk lainnya sebagai suatu imbalan dari perusahaan yang telah ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan baik bagi pekerja

maupun keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilaksanakan.<sup>14</sup> Dengan kata lain, upah merupakan sesuatu yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan perjanjian yang diatur dalam suatu perjanjian kerja.

Perlu diketahui dalam suatu kondisi dimana perusahaan mengalami kemunduran akibat masalah finansial yang membuatnya tidak dapat membayar utangnya, kewajiban untuk melakukan pembayaran atas upah karyawan tidak dapat dikesampingkan. Daya saing antar perusahaan yang semakin meningkat bisa saja membuat kerugian pada beberapa perusahaan karena tidak mampu bersaing hingga akhirnya pailit. Salah satu faktor terkait hal ini bisa saja dikarenakan kesulitan kondisi keuangan yang mengalami penyusutan secara berkala.<sup>15</sup> Apabila suatu perusahaan telah dinyatakan pailit, dalam kondisi demikian UU Ketenagakerjaan telah memberikan suatu perlindungan hukum bagi para pekerja agar mereka tetap dapat memperoleh hak-hak mereka dalam melakukan pekerjaan.

Merujuk pada ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa apabila suatu perusahaan telah dinyatakan pailit, upah dan hak pekerja adalah utang atau tagihan yang pembayarannya wajib didahulukan daripada kreditor lainnya. Dapat dikatakan pekerja atau karyawan memiliki suatu hak atau *privilege* untuk tetap dibayarkan upahnya dan dijadikan sebagai suatu utang perusahaan yang harus didahulukan pembayarannya. Maka dari itu dalam kondisi demikian dapat dikatakan para pekerja atau karyawan akan menjadi seorang kreditor preferen atas upah yang belum dibayarkan dikarenakan perusahaan yang telah mengalami pailit. Hubungan antara perusahaan yang pailit dengan karyawan yang belum terbayarkan upahnya ini berubah dari hubungan kerja antara karyawan dengan atasan (perusahaan) menjadi hubungan kreditor dan debitor. Namun kedudukan karyawan sebagai kreditor disini sedikit berbeda dengan konsep hubungan kreditor dan debitor yang dihubungkan atas perjanjian kredit.

Definisi Kredit berdasarkan Pasal 1 angka 11 UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, merupakan Tagihan

---

<sup>14</sup> *ibid*, h. 150.

<sup>15</sup> Hadi Subhan. (2008). *Hukum Kepailitan Prinsip Norma dan Praktik di Peradilan*. Jakarta: Prenada Media Grup, h. 1.

<sup>13</sup> Lalu Husni. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, h. 35.

atau Utang yang diberikan oleh Kreditor kepada Debitor, berdasarkan kesepakatan atau persetujuan pinjam-meminjam uang antara bank dengan pihak atau subyek hukum lain yang mewajibkan pihak debitor untuk melakukan pelunasan atas utangnya setelah jangka waktu tertentu disertai dengan pembebanan bunga yang diberikan kepada debitor atau peminjam. Sedangkan perjanjian Kredit adalah sebuah perjanjian antara pihak kreditor dan debitor atas sebuah kredit yang mana kreditor berkewajiban untuk melakukan pemberian atas kredit atau uang kepada debitor dan debitor berkewajiban dalam melakukan pelunasan tagihan pokok dan bunga yang timbul dengan biaya lainnya sebagaimana jangka waktu yang telah diperjanjikan oleh para pihak.<sup>16</sup>

Mudahnya masyarakat secara umum memahami pengertian kreditor sebagai pihak bank atau lembaga pembiayaan lainnya yang memiliki piutang karena undang-undang atau dengan perjanjian mereka sendiri dengan perorangan atau badan usaha.<sup>17</sup> Sedangkan untuk debitor secara umum dapat dimaknai sebagai subyek hukum yang memiliki utang kepada bank atau lembaga pembiayaan lainnya karena undang-undang atau dengan perjanjian mereka sendiri dengan perorangan atau badan usaha. Secara konsep hubungan antara kreditor dan debitor yang demikian merupakan suatu hubungan kontraktual yang didasarkan pada perjanjian pembiayaan konsumen. Pada sistem ini nantinya pihak perusahaan pembiayaan konsumen akan melakukan pemberian suatu pinjaman dana kepada konsumen untuk membelikan suatu barang. Kemudian konsumen yang melakukan penerimaan fasilitas tersebut akan menggunakan uang tersebut dalam pembelian suatu barang dan kemudian membayar akan pinjaman dana tadi secara berangsur-angsur atau bertahap kepada perusahaan pembiayaan konsumen kemudian penjual akan menyediakan dan memberikan barang yang telah dilakukan pembayaran oleh perusahaan pembiayaan konsumen.

Dalam hukum kepailitan, merujuk pada ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU telah dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kreditor adalah orang yang

memiliki piutang karena perjanjian yang dibuat atau undang-undang yang sudah dapat dilakukan penagihan di muka pengadilan. Namun terkait hal ini telah dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 2 ayat (1) UU PKPU bahwa kreditor yang dimaksud dalam undang-undang ini adalah separatis kreditor preferen, kreditor konkuren maupun kreditor. Sedangkan debitor adalah seseorang yang mana memiliki utang dikarenakan adanya suatu perjanjian yang pelunasannya dapat dilakukan penagihan di pengadilan.

Kedudukan antar kreditor dalam suatu hubungan dengan seorang debitor dijelaskan pada Pasal 1132 BW bahwa kedudukan mereka adalah sama terhadap kreditor lainnya, kecuali apabila ditentukan lain oleh undang-undang. Dijelaskan pula bahwa untuk pengurusan dan pemberesan dalam hal debitor mengalami pailit maka nantinya hal tersebut akan dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan oleh hakim pengawas dan utang akan dibayarkan kepada seluruh kreditor secara proporsional sesuai dengan struktur kreditor.<sup>18</sup> Singkatnya apabila dalam suatu hubungan terdapat lebih dari satu kreditor maka kedudukan pembayaran atas mereka adalah sama. Namun dalam pasal ini juga dijelaskan terdapat beberapa kreditor dengan posisi berbeda yang didahulukan pembayarannya.

Dasar hukum jenis kreditor berdasarkan kedudukannya diatur dalam BW yakni Pasal 1131, Pasal 1132, Pasal 1134 dan Pasal 1135 BW. Penggolongan kreditor dibagi menjadi 3 (tiga golongan) yakni sebagai berikut:

1. Kreditor Separatis

Kreditor separatis adalah seorang yang berpiutang yang memegang hak jaminan kebendaan yang dapat bertindak sendiri tanpa perlu putusan hakim niaga. Hak ini merupakan hak untuk dapat kewenangan sendiri seperti melakukan penjualan atau eksekusi terhadap objek yang diagunkan, tanpa harus adanya putusan pengadilan yang telah inkrah (*parate eksekusi*). Kreditor atau yang berpiutang ini tidak terkena akibat putusan pailit pada debitor, oleh karena itu hak-hak eksekusi kreditor separatis tersebut masih dapat dijalankan seperti tidak ada kepailitan pada debitor. Jadi nantinya kreditor atau yang berpiutang dapat melakukan

<sup>16</sup> Evi Ariyani. (2013). *Hukum Perjanjian*. Yogyakarta: Ombak, h. 59.

<sup>17</sup> Riduan Tobink. (2003). *Kamus Istilah Perbankan*. Jakarta: Atalya Rileni Sudeco, h. 118.

<sup>18</sup> Ahmad Yani dan Gunawan. (2002). *Seri Hukum Bisnis Kepailitan*. Jakarta: Raja Grafindo, h. 5.

eksekusi sendiri barang yang dijaminan seolah tidak terdapat kepailitan kemudian dari hasil penjualan akan diambil untuk membayar hutang dan apabila terdapat sisa nantinya akan diserahkan kepada kurator. Dan apabila hasil dari penjualan ternyata belum dapat mencukupi untuk melunasi utang, maka untuk tagihan yang belum dibayarkan ini akan dimasukkan sebagai kurator bersaing. Dalam hubungan kreditor separatis ini yang menjadi hak-hak jaminan kebendaan yang dapat menjadi hak untuk melakukan penjualan secara lelang dan memperoleh pelunasan terlebih dahulu adalah Gadai sebagaimana BAB XX Buku III BW, Hipotek sebagaimana BAB XXI Buku III BW, Hak Tanggungan sebagaimana Pasal 1 ayat (1) UU No. 4 Tahun 1996, dan Jaminan Fidusia sebagaimana Pasal 3 UU No. 42 Tahun 1999.

2. Kreditor Preference/Istimewa

Kreditor atau yang berpiutang bahwa berdasarkan undang-undang mendapat hak untuk pembayaran atas utang oleh debitor terlebih dahulu daripada kreditor lain terkait penjualan harta pailit dengan kata lain piutangnya mempunyai kedudukan istimewa. Tingkatan kreditor preferen lebih tinggi dari pada kreditor lainnya. Kreditor atau yang berpiutang ini berada di bawah pemegang gadai dan HT. Berdasarkan Pasal 1133 BW, Hak istimewa atau dapat juga disebut Hak *privilege* merupakan suatu hak yang diatur dalam undang-undang diberikan kepada kreditor sehingga tingkatannya lebih tinggi sifat piutangnya.<sup>19</sup>

3. Kreditor Konkuren

Kreditor atau yang berpiutang ini memiliki kedudukan setara serta berhak memperoleh hasil penjualan aset yang dimiliki oleh debitor, baik yang telah ada maupun yang akan ada nantinya setelah dikurangi kewajiban melakukan pembayaran piutang kepada para kreditor yang memiliki hak istimewa yang diatur oleh undang-undang serta kreditor yang memegang hak jaminan secara proporsional sebagaimana perbandingan piutang oleh masing-masing kreditor.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan karyawan sebagai pemilik hutang

atas pembayaran upah yang belum dibayarkan dikarenakan perusahaan pailit dapat disebut sebagai kreditor preferen. Hal ini didasarkan pada ketentuan UU Ketenagakerjaan serta diatur pula dalam Pasal 39 ayat (2) UU PKPU yang menjelaskan bahwa sejak dinyatakan pailit, upah yang terutang sebelum atau sesudah putusan diucapkan utang harta pailit. Apabila dibandingkan keduanya di dalam UU Ketenagakerjaan mengatakan kalau pembayaran atas utang upah harus didahulukan pembayarannya sedangkan di UU PKPU hanya menjelaskan bahwa utang upah termasuk dalam utang pailit. Dalam kondisi ini karyawan sebagai pekerja memiliki posisi dengan hak istimewa dalam pembayaran utang upah apabila perusahaan dalam keadaan pailit. Karyawan menjadi kreditor preferen untuk dapat didahulukan pembayaran atas utang upah yang diambil dari harta pailit tadi. Sehingga dapat dikatakan pekerja dalam kondisi demikian memiliki keistimewaan atas pemenuhan upahnya dengan menjadi kreditor preference yang mana akan didahulukan pembayarannya.

Kondisi khusus dimana pekerja dapat menjadi kreditor *preference* atas pembayaran upah yang telah menjadi piutang dalam kondisi perusahaan pailit ini akan berbeda penerapannya apabila kondisi yang terjadi adalah penundaan pembayaran upah kerja oleh perusahaan dikarenakan sedang dalam masa PKPU. Dalam kondisi demikian perusahaan belum masuk dalam kondisi pailit, namun pekerja maupun karyawan kontrak menerima imbasnya dalam hal pembayaran upah mereka. Perlindungan hukum bagi pekerja apabila upah telat dibayarkan masih belum terlindungi secara penuh dalam UU Ketenagakerjaan. Suatu hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan yang didasari atas perjanjian kerja harusnya telah memenuhi Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa salah satu unsur didalamnya harus memuat besarnya upah dan cara pembayarannya. Maka dari itu berlandaskan perjanjian kerja ini harusnya mengikat secara penuh bagi keduanya mengingat ketentuan Pasal 1338 BW menganut asas *Pacta Sunt Servanda* bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak berlaku mengikat selayaknya undang-undang serta tidak dapat diubah, dikurangi, ditambah atau ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak.

---

<sup>19</sup> Zainal Asikin. (1991). *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran*. Jakarta: Rajawali Pers, h. 59.

Pembayaran upah oleh perusahaan adalah wajib sesuai kesepakatan dan dibayarkan seluruhnya. Namun dalam penundaan pembayaran berdasarkan Pasal 55 ayat (3) dan (4) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, bagi pengusaha dan pekerja diberikan suatu keleluasaan atas dasar kesepakatan dalam pembayaran upah namun diharuskan jangka waktu pembayaran tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.

### **Upaya Hukum Pekerja Kontrak Dalam Menuntut Hak Pemenuhan Upah**

Perlindungan hukum merupakan suatu bentuk pengayoman atas pemenuhan hak asasi manusia yang mana dapat diartikan sebagai berbagai upaya hukum yang diberikan oleh aparat penegak hukum agar dapat memberikan rasa aman dari berbagai ancaman pihak lain.<sup>20</sup> Dalam suatu perlindungan hukum juga memberikan perlindungan bagi adanya pemenuhan hak dan kewajiban yang mana manusia merupakan subjek hukum tentu memiliki hak dan kewajiban dalam melakukan suatu tindakan hukum. Hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja melalui hubungan kerja menciptakan suatu hak dan kewajiban sehingga pekerja pun berhak atas perlindungan hukum maupun upaya hukum yang ada. Dalam konsepnya, pekerja memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dihadapan hukum sehingga memiliki hak pula untuk mendapatkan perlindungan, pembayaran upah serta kesejahteraan.<sup>21</sup>

Peraturan perundang-undangan di Indonesia saat ini tidak mengatur secara khusus perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan kontrak apabila dilakukan pemotongan upah bagi mereka pada masa PKPU. Sehingga dalam hal ini tentu akan memberikan suatu ketidakpastian hukum atas hak-hak yang harusnya diperoleh karyawan kontrak sebagai seorang pekerja. Perlindungan hukum bagi mereka sebenarnya dapat diberikan bukan hanya dari peraturan perundang-undangan secara langsung melainkan dapat diperoleh dari perjanjian kerja yang mengikat perusahaan dengan mereka. Kewajiban

yang melekat dalam pihak perusahaan sebagai majikan serta hak yang dimiliki karyawan kontrak sebagai pekerja menjadi sebuah hubungan kerja yang dapat dilakukan upaya hukum apabila salah satu pihak tidak dapat memenuhi prestasinya.

Doktrin-doktrin dan pencocokan unsur hubungan kerja dalam perjanjian kerja yang dialami pekerja perlu untuk dibahas. Pada Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa hubungan kerja atau hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh didasarkan pada “perjanjian kerja, perintah, upah dan yang memiliki unsur pekerjaan”. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut, maka akan lahir perikatan. Maka dengan kata lain, perikatan tersebut lahir karena terdapat perjanjian kerja inilah yang dinamakan hubungan kerja.

Berbeda dengan ketentuan perundang-undangan, sebagaimana doktrin dari M.G. Rood tentang perjanjian kerja untuk melakukan suatu hubungan kerja. Ia menawarkan pandangan lain tentang eksistensi perjanjian kerja setelah 4 (empat) unsur terpenuhi, yakni: adanya pekerjaan (*work*), adanya pelayanan (*services*), adanya waktu (*time*), dan adanya upah (*pay*).<sup>22</sup> Menurut Iman Soepomo, hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang terjadi setelah ada perjanjian antara majikan dan buruh, buruh/pekerja menyatakan sanggup untuk bekerja dan dengan disertai menerima upah dan majikan menyatakan sanggup untuk mempekerjakan pekerja/buruh dan dengan disertai membayar upah.<sup>23</sup>

Berdasarkan pengertian dalam undang-undang dan pendapat ahli di atas sebuah hubungan kerja pasti didasarkan dalam suatu perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak baik buruh sebagai pekerja dan perusahaan sebagai majikan. Keberadaan karyawan kontrak dalam suatu perusahaan secara konsep dan ketentuan peraturan perundang-undangan memiliki status sebagai seorang pekerja yang memiliki hak dan kewajiban yang timbul atas perjanjian kerja yang dibuatnya dengan perusahaan. Sehingga dalam hal ini untuk perlindungan hukum yang diberikan padanya haruslah sama dengan karyawan tetap dalam perusahaan tempatnya bekerja.

<sup>20</sup> Safira Khairani. (2018). “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Upah Minimum Yang Belum Sepenuhnya Dibayar”. *Jurnal Hukum Adigama*. 1(1), h. 1-25.

<sup>21</sup> Grace Vina. (2016). “Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit”. *Jurnal Hukum Bisnis dan Ekonomi*, h. 1-17.

<sup>22</sup> Djumadi. (2006). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 37-40.

<sup>23</sup> Iman Soepomo. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, h. 70.

Upah merupakan unsur yang penting dalam suatu perjanjian kerja dan wajib diberikan kepada pekerja sebagai bentuk pemenuhan hak baginya dan kewajiban bagi perusahaan. Sebagai suatu bentuk perjanjian maka pemenuhan prestasi merupakan suatu hal yang mutlak dilakukan dan apabila dilanggar dapat dilakukan suatu upaya hukum terhadapnya. Maka dari itu karyawan kontrak sejatinya dalam hal pemotongan upah secara sepihak oleh perusahaan meskipun dalam kondisi PKPU tetap memiliki suatu hak untuk dapat melakukan upaya hukum agar terpenuhi haknya. Hal ini dikarenakan perbuatan perusahaan dalam pemotongan upah tersebut dapat digolongkan sebagai suatu bentuk wanprestasi dalam suatu konsep perjanjian.

Pada dasarnya dalam BW merupakan dasar pengaturan dalam suatu hubungan hukum keperdataan yang menyangkut berbagai hak seperti hak kebendaan, dan lain-lain. Namun perlu diingat BW merupakan hasil peninggalan dari kolonial yang masih belum sempurna sehingga masih banyak hal yang mungkin belum diatur dan menimbulkan kekosongan hukum terhadapnya. Namun hal itu dapat lebih diminimalisir atau ditutupi dengan keberadaan suatu perjanjian atau doktrin. Sehingga suatu perjanjian dapat menjadi suatu bingkai pengatur dalam suatu hubungan keperdataan atau bisnis dalam kehidupan bermasyarakat.

Berdasarkan perjanjian kerja upah merupakan suatu hal yang wajib dibayarkan dan apabila tidak dilakukan pemenuhannya akan menjadi sebuah utang bagi perusahaan. Utang karyawan kontrak atas pemotongan tadi bagi perusahaan haruslah masuk sebagai daftar tetap piutang yang harus dibayarkan dengan segala kondisi apapun dan dengan cara pembayaran sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

Upaya Hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan kontrak adalah dengan melakukan laporan kepada perserikatan buruh untuk membuat upaya kesepakatan atas perdamaian dengan perusahaan. Kedua, jalan yang dapat ditempuh apabila perusahaan tetap menolak memenuhi prestasinya dengan melakukan gugatan dengan dasar perbuatan melawan hukum atau wanprestasi kepada pengadilan setempat. Namun perlu diingat karena hal ini didasarkan dalam suatu perjanjian maka upaya hukum melalui perundingan serta gugatan dapat dilakukan sepanjang tidak ditentukan lain dalam perjanjian kerja yang

telah dibuat sebelumnya antara pihak pekerja dan perusahaan dalam perjanjian kerja.

Dalam ketentuan perundang-undangan di Indonesia memang belum mengatur hal perlindungan hukum kontrak terkait pemotongan upah yang dilakukan oleh perusahaan dalam masa penundaan kewajiban pembayaran utang tetap secara spesifik. Namun hal ini bukan berarti tidak terdapat jalan yang dapat ditempuh sebagai penyelesaian bagi karyawan kontrak. Perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan kontrak ini dapat berasal dari hubungan kerja yang didasarkan atas suatu perjanjian.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kondisi perusahaan yang sedang mengalami PKPU tetap bukanlah menjadi suatu alasan yang boleh dilakukan untuk melakukan pemotongan upah terhadap pekerja khususnya karyawan kontrak. Perjanjian kerja sebagai dasar hubungan antara pekerja dan perusahaan menjadi suatu alat pengikat bagi masing-masing pihak untuk melakukan pemenuhan kewajiban atau prestasi berdasarkan konsep perjanjian itu sendiri sehingga karyawan kontrak yang juga memiliki status sebagai pekerja berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan memiliki hak untuk mendapatkan pemenuhan atas haknya berupa upah dari perusahaan.

Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengajukan upaya perdamaian dengan dibantu perserikatan buruh yang menaunginya agar perusahaan tetap membayarkan upah sesuai kesepakatan awal baik dalam bentuk cicilan maupun bentuk lain yang disepakati. Karyawan kontrak juga dapat mengajukan gugatan atas tindakan wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan karena tidak memenuhi prestasinya. Kedua upaya tersebut dapat dilakukan sepanjang tidak ditentukan lain dalam perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya antara pihak pekerja dan perusahaan dalam perjanjian kerja.

### **Rekomendasi**

Rekomendasi yang dapat diberikan penulis adalah diharapkan dapat dibentuk suatu aturan hukum yang mengakomodasi kepentingan karyawan kontrak secara khusus atau jelas agar berbagai permasalahan hukum yang muncul akibatnya dapat diselesaikan dengan mudah.

**DAFTAR PUSTAKA****Peraturan Perundangan-undangan:**

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.  
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.  
Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang  
Kepailitan dan Penundaan Kewajiban  
Pembayaran Utang.  
Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang  
Perseroan Terbatas.  
Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2013 tentang  
Ketenagakerjaan.

**Buku:**

- Ahmad Yani dan Gunawan. (2002). *Seri Hukum  
Bisnis Kepailitan*. Jakarta: Raja Grafindo.  
Djumadi. (2006). *Hukum Perburuhan Perjanjian  
Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.  
Evi Ariyani. (2013). *Hukum Perjanjian*. Yogyakarta:  
Ombak.  
Hadi Subhan. (2008). *Hukum Kepailitan Prinsip  
Norma dan Praktik di Peradilan*. Jakarta:  
Prenada Media Grup.  
Iman Soepomo. (2003). *Pengantar Hukum  
Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.  
Lalu Husni. (2003). *Pengantar Hukum  
Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja  
Grafindo Persada.  
Maimun. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu  
Pengantar*. Jakarta: PT. Prandya Pramita.  
Peter Mahmud Marzuki. (2011). *Penelitian Hukum*.  
Jakarta: Kencana Prenada Media Group.  
Riduan Tobink. (2003). *Kamus Istilah Perbankan*.  
Jakarta: Atalya Rileni Sudeco.  
Rio Christiawan. (2020). *Hukum Pembiayaan*.  
Depok: PT. Raja Grafindo Persada.  
Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. (2003).  
*Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT  
Grafindo Persada.  
Subekti. (1979). *Hukum Perjanjian*. Jakarta:  
Intermasa.

- Trisadini Prasastinah Usanti dan Leonora Bakarbesy.  
(2013). *Buku Referensi Hukum Perbankan  
Hukum Jaminan*. Surabaya: PT Revka Petra  
Media.

- Zainal Asikin. (1991). *Hukum Kepailitan dan  
Penundaan Pembayaran*. Jakarta: Rajawali Pers.

**Jurnal:**

- Barzah Latupono. (2011). "Perlindungan Hukum Dan  
Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak  
(Outsourcing) Di Kota Ambon". *Jurnal Sasi*.  
17(3), h. 59-69.  
Grace Vina. (2016). "Perlindungan Pekerja/Buruh  
Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan  
Yang Terkena Putusan Pailit". *Jurnal Hukum  
Bisnis dan Ekonomi*. h. 1-17.  
Ilham Abbas, Salle Salle, and Hardianto Djanggih.  
(2019). "Corporate Responsibility Towards  
Employee's welfare: Case Study PT Semeru  
Ratu Jaya Makassar". *Yuridika*. 34(1), h. 37-53.  
Ishak. (2015). "Upaya Hukum Debitor Terhadap  
Putusan Pailit". *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*.  
17(1), h. 189-215.  
Iustika Puspita Sari & Ahyuni Yunus. (2019).  
"Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap  
Pemenuhan Upah Pekerja Dalam Proses  
Pemberesan Boedel Pailit". *Jurnal Magister  
Hukum Udayana*. 8(3), h. 403-413.  
Ryan Kurniawan. (2013). "Harmonisasi Hukum  
Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja  
Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif  
Pancasila Sila ke Lima". *Jurnal Wawasan  
Yuridika*. 28(1), h. 687-704.  
Safira Khairani. (2018). "Perlindungan Hukum  
Terhadap Pekerja Atas Hak Upah Minimum  
Yang Belum Sepenuhnya Dibayar". *Jurnal  
Hukum Adigama*. 1(1), h. 1-25.  
Warda Sari. (2017). "Analisis Kebangkrutan Pada  
PT. Sumalindo Jaya Lestari Tbk". *Ekonomia*.  
6(2), h. 1-8.