

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja

a. Istilah Pekerja

Berdasarkan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian diatas terlihat bahwa pengertian pekerja/buruh tidak terlepas dari unsur bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Oleh karena itu, hanya seserang yang telah bekerja dan menerima upah dapat disebut pekerja.² Menurut Lalu Husni, pekerja adalah:

“Pekerja adalah tenaga kerja, akan tetapi tenaga kerja belum tentu pekerja.”³

Istilah pekerja memang sangat populer di Indonesia. Menurut Budiono, kata buruh sering diidentikkan dengan sebutan pekerjaan kasar, pendidikan rendah, dan penghasilan rendah. Bahkan pada zaman kolonial dahulu terdapat penggunaan istilah kuli, mandor, dan sejenisnya

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 20.

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, edisi revisi, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 3.

yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah dibawah kekuasaan penguasa.⁴

Secara filosofis istilah pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah mengadopsi istilah yang digunakan dalam Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut Undang-Undang Serikat Pekerja) yang pada saat itu pemerintah menghendaki penggunaan istilah pekerja karena istilah buruh yang berkonotasi dengan pekerja kasar dan juga kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Sehingga pada era orde baru istilah serikat buruh diganti menjadi istilah serikat pekerja.⁵ Kondisi demikian menjadi latar belakang timbulnya Pasal 1 angka 1 dan 2 Undang-Undang Serikat Pekerja.

Pada masa era orde baru, setelah istilah serikat buruh diganti menjadi istilah serikat pekerja, timbul ketakutan dikalangan pekerja terhadap penggunaan istilah pekerja, karena serikat pekerja saat itu sangat sentralistik, sehingga para pekerja/buruh saat itu tidak dapat secara bebas untuk membentuk organisasi pekerja/buruh yang lain. Serikat pekerja saat itu juga tidak merespon tuntutan

⁴ *Ibid.*, hlm. 1.

⁵ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 20.

dari pekerja/buruh yang menuntut pemenuhan hak-hak dari pekerja.

Pada saat Rancangan Undang-Undang Serikat Pekerja kembali dibahas dibadan legislatif memunculkan perdebatan penggunaan istilah pekerja dan buruh. Pemerintah menginginkan penggunaan istilah pekerja akan tetapi dari kalangan pekerja/buruh menginginkan penggunaan istilah buruh, maka perdebatan dalam rancangan Undang-Undang Serikat Pekerja saat itu mengambil jalan tengah yang mensejajarkan istilah pekerja dan buruh dengan penggunaan istilah pekerja.⁶

b. Pemberi Kerja

Menurut Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pembuat undang-undang membuat pengertian pemberi kerja dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan sangat luas. Hal tersebut untuk menghindari adanya pihak yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan tidak menkategorikan dirinya sebagai pengusaha yang dimaksud

⁶ *Ibid.*

dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya pekerja/buruh yang bekerja pada sektor informal.⁷

c. **Pengusaha**

Menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Secara filosofis, istilah pengusaha sama halnya dengan istilah pekerja/buruh, yakni mengadopsi dari undang-undang sebelumnya. Definisi pengusaha pada Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengadopsi definisi pengusaha dari Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Jamsostek.

Menurut pendapat Racmat:

“Pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*bussiness opportunities*) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai.”⁸

⁷ *Ibid.*, hlm. 37.

⁸ Abdul Khakim, *Op.cit.*, hlm. 4.

Penggunaan istilah majikan dan pengusaha juga menimbulkan kebingungan bagi masyarakat. Akan tetapi, seiring perkembangan zaman istilah majikan tampaknya sudah tidak sesuai lagi dan terkesan negatif, sehingga pembuat undang-undang mengubah istilah majikan menjadi pengusaha yang artinya lebih luas dan lebih positif. Dikatakan lebih luas karena majikan belum tentu pengusaha, akan tetapi pengusaha sudah pasti majikan.⁹

d. Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Maka hubungan kerja terjadi sejak adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang

⁹ *Ibid.*

memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.¹⁰

Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.¹¹

e. **Hak Pekerja**

Hak pekerja merupakan salah satu komponen hak asasi manusia yang dilindungi oleh undang-undang. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia.

Hak asasi lahir setahap demi setahap melalui periode-periode tertentu di dalam sejarah perkembangan masyarakat. Sebagai suatu konsep moral, hak asasi dibangun dan dikembangkan berdasarkan pengalaman kemasyarakatan manusia itu sendiri. pengalaman dari

¹⁰ Hartono, Judiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hal. 10, sebagaimana dikutip dari <http://www.sarjanaku.com/2013/03/pengertian-hubungan-kerja-definisi.html> diunduh pada tanggal 19 Agustus 2015.

¹¹ (Tjepi F. Aloewir, Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hal. 32., sebagaimana dikutip dari <http://www.sarjanaku.com/2013/03/pengertian-hubungan-kerja-definisi.html> diunduh pada tanggal 19 Agustus 2015.

kelompok-kelompok sosial di dalam masyarakat bernegara itulah yang mewarnai konsep hak asasi.¹²

Konsep hak asasi manusia di Indonesia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam undang-undang 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak asasi pekerja atau buruh adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam undang-undang 1945 merupakan hak konstitusional.

Oleh karena itu negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang legislatif *policy* maupun berupa peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional.

Berkaitan dengan campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja atau buruh, pemerintah telah banyak mengambil kebijakan (*legislative and bureaucracy policy*) khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya seperti Undang- Undang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992

¹² Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), Hlm. 14-17.

tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang Perburuhan dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia..

2. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pemahaman Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.¹³

Berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- 1) pekerja meninggal dunia;
- 2) jangka waktu kontrak kerja telah berakhir;
- 3) adanya putusan Pengadilan atau penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

¹³Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, cetakan Ke-1 (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hal. 65.

- 4) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Oleh karena itu, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

b. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Ketentuan Peraturan Ketenagakerjaan

Pengertian tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya disebut Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Mengenai pengertian pemutusan hubungan kerja dan dasar hukumnya diatur dalam Pasal 1 butir (25) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa pengertian pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut :

“Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan

kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.”

Pemutusan hubungan kerja diatur dalam Bab XII, Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seorang majikan atau pengusaha dapat memutuskan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja jika pekerja tersebut melakukan hal-hal yang ada dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu :

- 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 - g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i) Membongkar atau, membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- 2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud diatas harus didukung dengan bukti sebagai berikut :
- a) Pekerja/buruh tertangkap tangan;

- b) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.¹⁴
- d) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagai dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- e) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.

¹⁴ Lalu Husni. *Op.Cit.*, hlm 181

Dengan melihat Pasal 158 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pihak majikan tanpa ijin atau kesepakatan dari pekerja apabila pekerja telah terbukti melakukan salah satu hal yang disebutkan dalam Pasal 158 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Namun Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut diatas telah dianulir oleh Mahkamah Konstitusi melalui putusan nomor : 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004. Oleh karena itu, Pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan untuk saat ini telah tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

c. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja di Indonesia dapat dibagi menjadi 4 golongan yaitu :

- 1) Hubungan kerja yang putus demi hukum.

Untuk hubungan kerja yang putus demi hukum berarti hubungan kerja putus dengan sendirinya dimana kedua belah pihak yaitu majikan maupun buruh hanya pasif saja. Pemutusan hubungan kerja demi hukum ini biasanya yang terjadi pada pekerja kontrak sehingga disini pemutusan hubungan kerja terjadi karena memang

telah berakhirnya masa kerja pekerja dalam surat perjanjian kerjanya.

2) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh

Pemutusan hubungan kerja ini diputuskan sepihak oleh buruh atau pekerja. Menurut Halili Toha dan Hari Purnomo beberapa hal yang membuat seorang pekerja memutuskan hubungan kerja dengan pihak majikan karena:¹⁵

- 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.
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar perjanjian.

¹⁵ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta :Sinar Grafika,2012). hlm.162.

- f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa,keselamatan,kesehatan,dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
 - g) Karena pekerja sakit dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan padanya.
- 3) Pemutusan hubungan kerja oleh majikan
- Dalam pemutusan ini pihak majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila telah memenuhi beberapa syarat yang ada di Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : 362 tanggal 6 Februari 1967, yaitu :
- a) Pemutusan hubungan kerja ini telah disetujui oleh organisasi buruh.
 - b) Pemutusan hubungan kerja ini telah disetujui oleh pekerja yang bersangkutan. Tetapi pemutusan hubungan kerja ini tidak boleh dilakukan apabila :
 - (1) Hal yang berhubungan dengan keanggotaan serikat buruh.
 - (2) Pengaduan buruh kepada yang berwajib mengenai tingkah laku

majikan karena terbukti melanggar peraturan negara.

(3) Paham, agama, aliran, suku, daerah, golongan atau kelamin.

4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan ini biasanya atas permintaan yang bersangkutan karena alasan yang penting.

Alasan yang penting menurut Pasal 418 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yakni :

“Jika buruh menganiaya, menghina secara kasar atau berusaha membujuk untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan undang-undang.”

Menurut Pasal 1603 ayat (4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pengadilan dapat mengabulkankan permintaan hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya.

Pemutusan hubungan kerja akibat putusan pengadilan merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan mengenai perselisihan hubungan Industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu

pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁶

3. Tinjauan Umum Tentang Hukum Kepailitan

a. Pengertian Kepailitan

Kepailitan merupakan suatu sitaan umum, atas seluruh harta kekayaan dari orang yang berutang, untuk dijual di muka umum, guna pembayaran hutang-hutangnya kepada semua kreditor, dan dibayar menurut perbandingan jumlah piutang masing-masing.

Dalam perbendaharaan bahasa Belanda, Perancis, Latin dan Inggris istilah pailit dapat ditemukan. Dalam bahasa Perancis, istilah *faillite* artinya pemogokan atau kemacetan dalam melakukan pembayaran. Orang yang mogok atau macet atau berhenti membayar utangnya disebut dengan *Le Faillite*. Di dalam bahasa Belanda dipergunakan istilah *faillit* yang mempunyai arti ganda yaitu sebagai kata benda dan kata sifat. Sedangkan dalam bahasa Inggris digunakan istilah *to fail* dan kata di dalam bahasa Latin digunakan istilah *failire*.¹⁷

Namun demikian, umumnya orang sering menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pailit atau

¹⁶ *Ibid*, hlm 167.

¹⁷ Zainal Asikin, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran di Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Press, 2002), hlm. 26-27.

bangkrut adalah suatu sitaan umum atas seluruh harta debitor agar dicapainya perdamaian antara debitor dan para kreditor atau agar harta tersebut dapat dibagi-bagi secara adil diantara para kreditor.¹⁸

Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (untuk selanjutnya disebut Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang) menyatakan pengertian kepailitan sebagai berikut:

“kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang ini”

Munir Fuady menyamakan “istilah kepailitan dengan bangkrut” manakala perusahaan (atau orang pribadi) tersebut tidak sanggup atau tidak mau membayar hutang-hutangnya. Oleh karena itu, daripada pihak kreditor ramai-ramai mengeroyok debitor dan saling berebutan harta debitor tersebut, hukum memandang perlu mengaturnya sehingga hutang-hutang debitor dapat dibayar secara tertib dan adil. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kepailitan adalah suatu sitaan umum yang dijatuhkan oleh pengadilan khusus, dengan permohonan khusus, atas

¹⁸ Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis, Kepailitan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002), hlm.11.

seluruh aset debitor (badan hukum atau orang pribadi) yang mempunyai lebih dari 1 (satu) hutang/kreditor dimana debitor dalam keadaan berhenti membayar hutang-hutangnya, sehingga debitor segera membayar hutang-hutangnya tersebut.¹⁹

Konsep dasar kepailitan sebenarnya bertitik tolak dari ketentuan Pasal 1131 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa semua barang, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak milik debitor, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari menjadi jaminan bagi perikatan-perikatan perorangan debitor itu.²⁰

Arti dari kutipan tersebut adalah sekalipun tidak diperjanjikan dengan tegas-tegas, seorang debitor bertanggung jawab terhadap segala hartanya dengan barang-barang yang dimilikinya baik yang bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari. Yang banyak tidak disadari oleh orang ialah bahwa yang tidak dikatakan oleh pasal ini ialah seorang debitor tidak dapat dituntut pertanggung jawabannya jika ia tidak memiliki barang apapun.

¹⁹ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis, Menata Bisnis Modern di Era Global*, (Bandung :Citra Aditya Bakti, 2002), hlm. 75.

²⁰ Martiman Prodjohamidjojo, *Proses Kepailitan*, Bandung :Mandar Maju, 1999), hlm. 45.

Pasal 222 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyatakan :

“Debitor yang tidak dapat atau memperkirakan bahwa ia tidak akan dapat melanjutkan membayar hutang-hutangnya yang sudah jatuh waktu dan dapat ditagih dapat memohon penundaan kewajiban pembayaran hutang, dengan maksud pada umumnya untuk mengajukan rencana perdamaian yang meliputi tawaran pembayaran seluruh atau sebagian utang kepada kreditor konkuren”

Dari ketentuan pasal di atas dapat dipahami bahwa pada kenyataannya bahwa undang-undang memberikan kesempatan kepada debitor untuk melakukan penundaan pembayaran dengan melakukan perdamaian kepada para kreditornya. Sehubungan dengan uraian di atas maka upaya hukum lainnya dalam kepailitan juga dikenal dengan istilah *actio pauliana*.

Actio Pauliana dalam kamus hukum diartikan sebagai gugatan pembatalan, gugatan kreditor, gugatan dari pihak kreditor yang ditujukan terhadap (perbuatan) debitor karena perbuatan itu dianggap curang dan sangat merugikan kreditor.²¹

Perihal *actio pauliana* dapat dilihat isi Pasal 41 Undang-Undang Kepailitan Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, yaitu :

²¹ Yan Pramadya Puspa, *Kamus Hukum*, (Semarang : Aneka Ilmu, 1990), hlm. 33.

- 1) untuk kepentingan harta pailit dapat dimintakan pembatalan atas segala perbuatan hukum debitor yang telah dinyatakan pailit yang merugikan kepentingan kreditor, yang dilakukan sebelum pernyataan pailit ditetapkan;
- 2) Pembatalan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan apabila dapat dibuktikan bahwa pada saat perbuatan hukum tersebut dilakukan debitor dan pihak dengan siapa perbuatan hukum itu dilakukan mengetahui atau sepatutnya mengetahui bahwa perbuatan hukum tersebut akan mengakibatkan kerugian bagi kreditor;
- 3) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perbuatan hukum debitor yang wajib dilakukannya berdasarkan perjanjian dan atau karena undang-undang;

Menurut Joseph E. Stiglitz sebagaimana dikutip oleh Zulkarnain Sitompul, hukum kepailitan harus mengandung tiga prinsip. Pertama, peran utama kepailitan dalam ekonomi kapitalis modern adalah untuk menggalakkan reorganisasi perusahaan. Hukum Kepailitan harus memberikan waktu cukup cukup bagi perusahaan untuk

melakukan pembenahan perusahaan. Kedua, meskipun tidak dikenal hukum kepailitan yang berlaku universal dan ketentuan kepailitan telah berkembang dari waktu ke waktu seiring dengan perubahan keseimbangan politik diantara para pelaku, transformasi struktural perekonomian dan perkembangan sejarah masyarakat, namun setiap hukum kepailitan bertujuan menyeimbangkan beberapa tujuan termasuk melindungi hak-hak kreditur dan menghindari terjadinya likuidasi prematur. Ketiga, Hukum kepailitan mestinya tidak hanya memperhatikan kreditur dan debitur tetapi yang lebih penting lagi adalah memperhatikan kepentingan stakeholder yang dalam kaitan ini yang terpenting adalah pekerja. Ketentuan kepailitan memang telah memberikan hak istimewa untuk pembayaran gaji buruh yang terutang. Akan tetapi bagaimana dengan hak-hak buruh lainnya. Disamping itu juga perlu dilihat apakah pailit menimbulkan dampak luas bagi konsumen atau menyebabkan terjadinya dislokasi ekonomi yang buruk. Singkat kata, kepailitan adalah ultimum remedium, upaya terakhir.²²

²² <http://click-gtg.blogspot.com/2008/10/kelemahan-hukum-kepailitan-di-indonesia.html> diunduh pada tanggal 19 Agustus 2015.

b. Pihak-Pihak Yang Dapat Dinyatakan Pailit

Objek Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang adalah Debitor, yakni Debitor yang tidak membayar utang-utangnya kepada para Kreditornya. Bahwa ruang lingkup Undang-Undang Kepailitan dan penundaan Kewajiban Pembayaran Utang meliputi baik Debitor badan hukum maupun Debitor orang perorangan memang tidak tegas-tegas ditentukan dalam Undang-undang tersebut, tetapi hal itu dapat disimpulkan dari bunyi pasal-pasalny.

Pasal 2 ayat (5) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang menyatakan bahwa "Dalam hal Debitor merupakan badan hukum, maka kedudukan hukumnya adalah sebagaimana dimaksud dalam Anggaran Dasarnya".

Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyatakan bahwa "Dalam hal permohonan pernyataan pailit diajukan oleh Debitor yang menikah, permohonan hanya dapat diajukan atas persetujuan suami atau istri".

Pada dasarnya, setiap orang dapat dinyatakan pailit sepanjang memenuhi ketentuan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan

Kewajiban Pembayaran Utang. Adapun pihak yang dapat dinyatakan pailit antara lain adalah sebagai berikut :

1) Orang Perorangan

Baik laki-laki maupun, menjalankan perusahaan atau tidak, yang telah menikah maupun yang belum menikah. Jika permohonan pernyataan pailit tersebut diajukan oleh debitor perorangan yang telah menikah, permohonan tersebut hanya dapat diajukan atas persetujuan suami atau istrinya, kecuali antara suami istri tersebut tidak ada pencampuran harta.

2) Harta Peninggalan (Warisan)

Harta warisan dari seseorang yang meninggal dunia dapat dinyatakan pailit apabila orang yang meninggal dunia itu semasa hidupnya berada dalam keadaan berhenti membayar utangnya, atau harta warisannya pada pada saat meninggal dunia si pewaris tidak mencukupi untuk membayar utangnya.

Sehingga debitor yang telah meninggal dunia masih saja dinyatakan pailit atas harta kekayaannya apabila ada kreditor yang mengajukan permohonan tersebut.

Akan tetapi permohonan tidak ditujukan bagi para ahli waris. Pernyataan pailit harta peninggalan berakibat demi hukum dipisahkan harta kekayaan pihak yang meninggal dari harta kekayaan para ahli waris dengan cara yang dijelaskan dalam Pasal 1107 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Permohonan pailit terhadap harta peninggalan, harus memperhatikan ketentuan Pasal 210 Undang-Undang Kepailitan, yang mengatur bahwa permohonan pernyataan pailit harus diajukan paling lambat 90 (sembilan puluh) hari setelah debitor meninggal.

3) Perkumpulan Perseroan (*Holding Company*)

Undang-Undang Kepailitan tidak mensyaratkan bahwa permohonan kepailitan terhadap holding company dan anak-anak perusahaannya harus diajukan dalam satu dokumen yang sama. Permohonan-permohonan selain dapat diajukan dalam satu permohonan, juga dapat diajukan terpisah sebagai dua permohonan.

4) Penjamin (*Guarantor*)

Penanggungan utang atau borgtocht adalah suatu persetujuan dimana pihak ketiga guna

kepentingan kreditor mengikatkan dirinya untuk memenuhi kewajiban debitor apabila debitor yang bersangkutan tidak dapat memenuhi kewajibannya

5) **Badan Hukum**

Dalam kepustakaan hukum Belanda, istilah badan hukum dikenal dengan sebutan *rechtsperson*, dan dalam kepustakaan *Common Law* seringkali disebut dengan istilah *legal entity*, *juristic person*, atau *artificial person*. Badan hukum bukanlah makhluk hidup sebagaimana halnya manusia. Sehingga badan hukum tidak dapat kehilangan daya pikir, kehendaknya, dan tidak mempunyai tujuan. Oleh karena itu, ia tidak dapat melakukan perbuatan-perbuatan hukum sendiri.

Ia harus bertindak dengan perantara orang (*natuurlijke personen*), tetapi orang yang bertindak itu tidak bertindak untuk dirinya sendiri melainkan untuk dan atas nam pertanggung gugat badan hukum.

Pada badan hukum selalu diwakili oleh organ dan perbuatan organ adalah perbuatan badan hukum itu sendiri. Organ hanya dapat mengikatkan badan hukum, jika tindakanya masih dalam batas

dan wewenang yang telah ditentukan dalam anggaran dasar.

6) **Perkumpulan Bukan Badan Hukum**

Perkumpulan yang bukan berbadan hukum ini menjalankan suatu usaha berdasarkan perjanjian antaranggotanya, tetapi perkumpulan ini bukan merupakan badan hukum, artinya tidak ada pemisahan harta perusahaan dan harta kekayaan pribadi, yang termasuk dalam perkumpulan ini antara lain :

- a) *Maatschaapt* (persekutuan perdata);
- b) Persekutuan firma;
- c) Persekutuan komanditer.

Oleh karena bukan badan hukum, maka hanya para anggotanya saja yang dapat dinyatakan pailit. Permohonan pailit terhadap Firma dan Persekutuan Komanditer harus memuat nama dan tempat kediaman masing-masing pesero yang secara tanggung renteng terikat untuk seluruh utang Firma.

7) **Bank**

Undang-Undang Kepailitan dan PKPU membedakan antara debitur bank dan bukan bank. Perbedaan tersebut dilakukan dalam hal siapa yang

dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit. Apabila debitur adalah bank, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Bank Indonesia.

8) Perusahaan Efek, Bursa Efek, Lembaga Kliring dan Penjaminan, Lembaga Penyimpanan dan Penyelesaian

Sebagaimana bank, Undang-Undang Kepailitan dan PKPU juga membedakan perusahaan efek dengan debitur lainnya. Jika menyangkut debitur yang merupakan Perusahaan Efek, Bursa Efek, Lembaga Kliring dan Penjaminan, Lembaga Penyimpanan dan Penyelesaian, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Badan Pengawas Pasar Modal. Badan ini dikecualikan oleh Undang-Undang karena lembaga ini mengelola dana masyarakat umum.

Selain pihak diatas, kepailitan juga dapat diajukan terhadap Badan Usaha Milik Swasta atau badan-badan hukum swasta tetapi dapat juga diajukan terhadap Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Namun sesuai dengan peraturan perundang-undanganya, pihak yang dapat mengajukan permohonan pailit sebuah perusahaan BUMN adalah Menteri Keuangan.

c. Pengurusan Harta Pailit (Boedel Pailit)

Dalam pasal 21 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dinyatakan bahwa seluruh kekayaan debitor saat putusan pernyataan pailit diucapkan serta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan.

Adapun status suatu benda sebagai harta pailit (boedel pailit) akan berakhir karena :

- 1) Kepailitan dicabut oleh Pengadilan sesuai dengan ketentuan dan syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;
- 2) Pengesahan perdamaian telah berkekuatan hukum tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 166 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;
- 3) Setelah dilakukan pemberesan atau daftar pembagian harta pailit berlaku mengikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 202 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang

Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Boedel pailit tersebut merupakan harta kekayaan debitur yang akan dilelang untuk memenuhi kewajiban kepada kreditor. Adapun urutan prioritas kreditor yang harus didahului adalah diatur dalam Pasal 1139 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sebagai berikut :

- 1) Biaya perkara yang semata-mata disebabkan karena suatu penghukuman untuk melelang suatu benda bergerak maupun tidak bergerak. Biaya ini dibayar dari pendapatan penjualan benda tersebut, terlebih dahulu daripada semua piutang-piutang lainnya yang diistimewakan, bahkan lebih dahulu pula daripada gadai dan hipotik.
- 2) Uang – uang sewa benda-benda tak bergerak, biaya – biaya perbaikan yang menjadi kewajiban si penyewa, beserta segala apa yang mengenai kewajiban memenuhi perjanjian sewa.
- 3) Harta pembelian benda-benda bergerak yang belum dibayar.
- 4) Biaya yang telah dikeluarkan untuk menyelamatkan suatu barang.

- 5) Biaya untuk melakukan suatu pekerjaan pada suatu barang, yang masih harus dibayar kepada seorang tukang.
- 6) Apa yang telah diserahkan oleh seorang pengusaha rumah penginapan sebagai demikian kepada seorang tamu.
- 7) Upah-upah pengangkutan dan biaya-biaya tambahan.
- 8) Apa yang harus dibayar kepada tukang-tukang batu, tukang-tukang kayu dan lain-lain tukang untuk pembangunan, penambahan dan perbaikan-perbaikan benda-benda tak bergerak, asal saja piutangnya tidak boleh tua dari tiga tahun dan hak milik atas persil yang bersangkutan masih tetap pada si berutang.
- 9) Penggantian-penggantian serta pembayaran-pembayaran yang harus dipikul oleh pegawai-pegawai yang memangku suatu jabatan umum, karena segala kelalaian, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan – kejahatan yang dilakukan dalam jabatannya.

Kurator (pengampu) ialah seorang/suatu badan yang disertai tugas untuk menggantikan/mengurus kepentingan seorang/badan hukum yang berada di bawah pengampuannya.

Kurator dalam kepailitan berarti suatu badan yang menggantikan kedudukan orang/badan hukum yang dinyatakan pailit, guna mengurus hak dan kewajiban si pailit. Dengan demikian, kurator mempunyai hak dan kewajiban juga.

Istilah kurator tidak hanya digunakan dalam hal kepailitan saja, tetapi dapat kita jumpai pada hal-hal lain, misalnya dalam hal seseorang yang berada dalam keadaan sakit syaraf atau pemboros, untuk melaksanakan hak dan kewajibannya diangkatlah seorang kurator, sedangkan ia dinyatakan sebagai orang yang berada di bawah pengampuan (*onder curatele*).

Kurator sesuai dengan tugas dan wewenangnya dalam pengurusan harta kekayaan pailit adalah sebagai pelindung daripada kepentingan kedua belah pihak, yaitu:²³

- 1) melindungi pihak debitor dan,
- 2) melindungi kepentingan para kreditor.

Dalam hal ini tindakannya kurator selalu untuk kepentingan para kreditor karena bila kurator mengambil keputusan untuk kepentingan kreditor dengan sendirinya dalam keputusan itu sudah termasuk kepentingan debitor.

²³ Rahayu Hartini, *Hukum Kepailitan*, (UMM Press, Malang, 2008), hal. 9-12.

Dapat juga kita lihat bahwa kurator mempunyai dua fungsi, yaitu : sebagai wakil dari kreditor dan juga sebagai wakil dari debitor, akan tetapi bila kepentingan-kepentingan antara kreditor dan debitor tersebut bertentangan, maka kurator harus lebih mengutamakan kepentingan kreditor.²⁴

Menurut Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, yang menjadi kewajiban pokok kurator sehubungan dengan penyelesaian kepailitan adalah sebagai berikut :

- 1) Tugas kurator secara umum adalah melakukan pengurusan dan atau pemberesan harta pailit. Tugas ini sudah dapat dijalankannya, sejak tanggal putusan pernyataan pailit dijatuhkan. Meskipun putusan tersebut belum *final*, yakni meskipun terhadap putusan tersebut masih diajukan kasasi dan/atau peninjauan kembali.
- 2) Dalam waktu paling lambat 5 (lima) hari sejak putusan pernyataan pailit dijatuhkan, kurator mengumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia dan sekurang-kurangnya dalam 2 (dua)

²⁴ Suherman, E. *Faillissement (Kefailitan)*, (Bandung : Binacipta, 1988), hlm. 32.

surat kabar harian yang ditetapkan oleh Hakim Pengawas.²⁵

Setelah dinyatakan pailit, kurator yang telah ditunjuk pada saat debitur dinyatakan pailit berhak melakukan pengurusan dan pemberesan, maka dapat disimpulkan bahwa Kurator memiliki tahapan tugas utama, sebagai berikut :

1) Tahapan Administratif

Dalam kapasitas administratif-nya Kurator bertugas untuk mengadministrasikan proses-proses yang terjadi dalam kepailitan(pasal 15 ayat 4 UUK), misalnya melakukan pengumuman, mengundang rapat-rapat kreditur, mengamankan harta kekayaan debitur pailit, melakukan inventarisasi harta pailit; serta membuat laporan rutin kepada Hakim Pengawas (pasal 70 B ayat 1 UUK).

Dalam menjalankan kapasitas administratif, Kurator memiliki kewenangan antara lain kewenangan untuk melakukan upaya paksa seperti paksa badan/*gijzeling*, melakukan penyegelan bila perlu.

2) Tahapan pengurusan/pengelolaan harta pailit

²⁵ Jono. *Hukum Kepailitan*.(Jakarta : Sinar Grafika, 2007). Hlm.144

Selama proses kepailitan belum sampai pada keadaan insolvensi (pailit), maka Kurator dapat melanjutkan pengelolaan usaha-usaha debitur pailit sebagaimana layaknya organ perseroan (direksi) atas ijin rapat kreditur(pasal 104 ayat 1 UUK). Namun Pengelolaan hanya dapat dilakukan apabila debitur pailit masih memiliki suatu usaha yang masih berjalan. Kewenangan yang diberikan dalam menjalankan pengelolaan ini termasuk diantaranya kewenangan untuk membuka seluruh korespondensi yang ditujukan kepada debitur pailit(pasal 105 UUK); kewenangan untuk meminjam dana pihak ketiga dengan dijamin dengan harta pailit yang belum dibebani demi kelangsungan usaha (Pasal 69 ayat 2 UUK); kewenangan khusus untuk mengakhiri sewa, memutuskan hubungan kerja, dan perjanjian lainnya.

3) Tahapan penjualan-pemberesan

Tugas yang paling utama bagi Kurator adalah untuk melakukan pemberesan. Maksudnya pemberesan di sini adalah suatu keadaan dimana kurator melakukan pembayaran kepada para kreditor konkuren dari hasil penjualan harta pailit.

Kiranya demikian deskripsi singkat mengenai tugas Kurator, masih banyak deskripsi lain yang lebih luas dari tugas seorang kurator-pengurus, namun secara umum informasi inilah yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk mengerti tugas kurator-pengurus.

d. Tinjauan Putusan Pailit Terhadap Tenaga Kerja

Berdasarkan pasal 19 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Kurator memiliki kuasa penuh untuk melakukan pengurusan harta pailit, sebagai pengganti dari hak yang sebelumnya dimiliki oleh debitur pailit.

Selanjutnya, ketentuan Pasal 56A ayat (3), 95, dan 168a Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Penundaan Utang, lebih menegaskan bahwa pada dasarnya Kurator memiliki hak penuh untuk melanjutkan pengelolaan harta pailit, selama belum ada keputusan definitif mengenai harta pailit tersebut.

Keputusan definitif dalam hal ini adalah misalnya keputusan rapat kreditur untuk melikuidasi perusahaan tersebut, atau justru melanjutkan pengelolaan perusahaan yang menjadi harta pailit tersebut, atau lainnya mengembalikan pengelolaan kepada Debitur Pailit, apabila

ternyata rencana perdamaian yang diajukan debitur pailit disetujui oleh Kreditor.

Masih banyak kemungkinan yang bisa terjadi, bisa saja, karena kerjasama yang baik antara Kurator dengan Karyawan, maka kinerja suatu perusahaan yang tadinya pailit ternyata makin membaik, sehingga justru perusahaan tersebut tidak perlu dilikuidasi, bahkan dapat dijual kepada pihak ketiga secara utuh dengan harga tinggi, sehingga disatu sisi Karyawan tidak kehilangan mata pencaharian, namun di sisi lain, Debitur Pailit juga dapat melunasi utang-utangnya.

Terlepas dari kebijakan manajemen baru untuk menerima karyawan lama atau tidak, namun bayangkan saja, apabila Karyawan menolak koperatif, tentunya yang pasti adalah perusahaan akan sulit untuk dijual secara utuh, karena sudah tidak berjalan produksinya, dan kerusuhan yang dibuat oleh Karyawan.

Dalam ketentuan Pasal 165 Undang-Undang 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 3, dan uang penggantian hak

sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4. Ketentuan didalam pasal tersebut juga dinyatakan dalam Pasal 39 ayat 1 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Pekerja yang bekerja pada Debitor 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.

Ketika terjadi Pailit pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan oleh Kurator yang dalam hal ini menggantikan posisi Perusahaan. Sehingga hak buruh dalam hal ini upah dan tunjangan lainnya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan akan berubah menjadi utang yang didahulukan pembayarannya. Dan penjelasannya menyebutkan yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya. Dalam pasal 39 ayat (2) Undang –Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang telah ditentukan bahwa upah buruh untuk waktu sebelum dan

sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya.

Melihat kenyataan ini, antara perlindungan hak pekerja dalam Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat perbedaan yang signifikan, di dalam Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang ,upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya tetapi tidak jelas diatur utang yang lainnya ini utang yang mana dan bagaimana proses penyelesaiannya.

Sementara dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menyakan hal yang sama yaitu Pasal 95 ayat (4) , secara jelas dan gamblang menekankan bahwa upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya untuk melindungi dan menjamin keberlangsungan hidup dan keluarganya.

Selanjutnya putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor : 67/PUU-XI/2013 telah menegaskan bahwa pembayaran upah pekerja/buruh yang

terhutang didahulukan dari semua jenis kreditur. Oleh karena putusan tersebut, Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

“Pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”.

e. Proses Penyelesaian Hak Tenaga Kerja Dalam Rangka Putusan Pailit

Tagihan pembayaran upah buruh dikategorikan sebagai hak istimewa umum. Ketentuan tersebut juga diatur di dalam pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur:

”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”.

Meskipun tidak jelas seberapa tinggi utang tersebut harus didahulukan, namun, paling tidak telah tersurat adanya keistimewaan untuk hak atas pembayaran upah buruh. Artinya, sebelum harta pailit dibagikan kepada kreditor konkuren, maka tagihan yang diajukan oleh pihak-pihak pemegang hak istimewa harus dipenuhi lebih dahulu.

Pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang mengatur bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum, maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

Oleh karena itu, kurator wajib untuk mencatat, sekaligus mencantumkan sifat (istimewa) pembayaran upah yang merupakan utang harta pailit dalam daftar utang piutang harta pailit. Daftar tersebut harus diumumkan pada khalayak umum, sebelum akhirnya dicocokkan dengan tagihan yang diajukan oleh kreditor sendiri.

Apabila kemudian ada perselisihan, karena beda antara daftar kurator dan tagihan kreditor, maka Hakim Pengawas berwenang untuk mendamaikan. Apabila perselisihan tetap belum selesai, maka perselisihan tersebut harus diselesaikan melalui pengadilan.

Posisi tawar buruh dalam memperjuangkan pembayaran upahnya sudah cukup kuat, karena :

- 1) tagihan pembayaran upah pekerja adalah tagihan yang diistimewakan;
- 2) telah ada pengakuan undang-undang bahwa pembayaran upah menjadi utang harta pailit dan

3) apabila terjadi perbedaan antara hitungan pekerja dan daftar yang dikeluarkan oleh kurator, ada peran instansi pengadilan yang akan menengahi permasalahan tersebut.

Sehingga posisi preferen (didahulukan) yang dimiliki oleh buruh tidak dapat begitu saja didahului. Meski begitu, ada beberapa kondisi di mana buruh tidak mendapatkan hak atas pembayaran upahnya.

Kondisi pertama; ketika terjadi insolvensi parah. Artinya, tidak ada lagi biaya yang dapat dibayarkan dari harta pailit atau harta pailit hanya cukup untuk membayar biaya-biaya perkara dan tagihan pajak. Dalam kondisi tersebut, mau tidak mau, pekerja tidak akan mendapatkan apa-apa.²⁶

Kondisi ke dua; ketika harta pailit hanya berupa benda-benda yang dijaminkan kepada kreditor separatis. Apabila nilai tagihan kreditor separatis melampaui nilai benda-benda yang dieksekusi, maka otomatis tidak ada lagi yang tersisa dari harta pailit. Namun, apabila nilai eksekusi dapat menutup piutang pemegang hak jaminan, maka sisanya masih dapat dibagi. Tentu saja, posisi buruh ada di

²⁶ Imam Nasima dan Eryanto Nugroho, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol19037/pembayaran-upah-buruh-dalam-proseskepailitan> diunduh pada tanggal 19 Agustus 2015.

bawah biaya-biaya perkara (termasuk upah kurator) dan tagihan pajak.²⁷

Selain ke dua kondisi tidak menguntungkan di atas, masih ada beberapa masalah teknis yang bukan tidak mungkin dapat merugikan posisi buruh, seperti kurang transparannya proses penentuan daftar urutan dalam pembagian harta pailit, serta kurang berfungsinya kurator dan hakim pengawas. Belum lagi, pihak-pihak yang berkepentingan belum tentu tahu tentang proses penyelesaian perselisihan terkait penentuan daftar pembagian harta pailit melalui pengadilan.

Hingga saat ini, belum ada alat hukum yang dapat menyelamatkan nasib pekerja, saat tagihan pembayaran upah tidak terpenuhi atau hanya terpenuhi sebagian kecilnya saja. Mengingat kondisi pekerja di Indonesia yang secara ekonomis sangat rentan dan nafkah hidupnya sangat bergantung pada pekerjaan yang dimilikinya, maka harus ada instrumen pendukung yang dapat menyelamatkan nasib mereka.

²⁷ *Ibid.*

B. Landasan Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, kehadiran hukum dalam masyarakat berfungsi untuk mengadakan integrasi dan koordinasi kepentingan-kepentingan yang bisa berbenturan satu sama lain. Sehingga, hukum perlu melakukan koordinasi dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tersebut hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak.²⁸

Menurut Philipus Hadjon, sarana perlindungan hukum (*rechtsbescherming*) dapat ditinjau dari 2 (dua) hal, yakni perlindungan hukum secara preventif dan represif. Perlindungan hukum secara preventif dapat ditempuh dengan 2 (dua) sarana yakni melalui sarana peraturan perundang-undangan dan melalui sarana perjanjian, sedangkan perlindungan hukum secara represif dapat ditempuh melalui jalur peradilan.²⁹

Philipus Hadjon merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia berlandaskan pada Pancasila. Karena Pancasila adalah dasar ideologi dan dasar falsafah Negara Indonesia. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di barat

²⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

²⁹ Philipus Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Cetakan 1, (Surabaya: Peradaban, 2007), hlm. 3-5.

bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan konsep-konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*.

2. Teori Cita Hukum

Gustav Radbruch mengatakan bahwa dalam menilai suatu aturan hukum harus memenuhi tiga syarat utama yaitu:³⁰

- a. Syarat filosofis dengan menciptakan keadilan (*Rechtvaardigheid*);
- b. Syarat sosiologis dengan menciptakan kemanfaatan (*Rechtdoelmatigheid*);
- c. Syarat yuridis dengan menciptakan kepastian (*Rechtzekerheid*);

Tiga syarat utama inilah merupakan suatu cita hukum yang merupakan tujuan utama dalam proses pembentukan, pelaksanaan dan penegakan suatu aturan hukum. Dalam menuju cita hukum yang diinginkan, suatu aturan hukum harus mencapai nilai-nilai keadilan, kegunaan dan kemanfaatan serta kepastian. Menurut Gustav Radbruch, cita hukum berfungsi sebagai tolok ukur yang bersifat regulatif dan konstruktif. Tanpa cita hukum, maka produk hukum yang dihasilkan akan kehilangan maknanya.

Dengan demikian, setiap proses pembentukan dan penegakan serta perubahan-perubahan yang hendak dilakukan terhadap hukum tidak boleh bertentangan dengan cita hukum yang

³⁰ Gustav Radbruch dalam Ayudya D. Prayoga, *Persaingan Usaha dan Hukum Yang Mengaturnya di Indonesia*, (Bandung: Elips, tanpa tahun), Hlm. 52.

disepakati dan memuat nilai-nilai keadilan, kegunaan dan kepastian. Hans Kelsen lalu menyebut cita hukum sebagai *Grundnorm* atau *Basic Norm*. Bahkan Hans Kelsen memandangnya sebagai *the source of identity and as the source of unity legal system*.³¹

3. Teori *Good Governance*

Istilah “*Governance*” menunjukkan suatu proses di mana rakyat bisa mengatur ekonominya, institusi dan sumber-sumber sosial dan politiknya tidak hanya dipergunakan untuk pembangunan, tetapi juga untuk menciptakan kohesi, integrasi, dan untuk kesejahteraan rakyat. Dengan demikian, bahwa kemampuan suatu negara mencapai tujuan negara sangat tergantung pada kualitas tata pemerintahan di mana pemerintah melakukan interaksi dengan sektor swasta dan masyarakat.³²

Konsep *good governance* sejak tahun 1991 dipromosikan oleh beberapa agensi multilateral dan bilateral dengan memberikan tekanan pada beberapa indikator, antara lain :³³

- a. demokrasi, desentralisasi dan peningkatan kemampuan pemerintah;
- b. hormat terhadap hak asasi manusia dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku;

³¹ Hans Kelsen, *Pure Theory Of Law*, 1978, Hlm. 23.

³² <http://2frameit.blogspot.com/2011/07/landasan-teori-good-governance.html> diunduh pada tanggal 11 April 2015

³³ *Ibid.*

- c. partisipasi rakyat;
- d. efisiensi, akuntabilitas, transparansi dalam pemerintah dan administrasi publik;
- e. pengurangan anggaran militer; dan
- f. tata ekonomi yang berorientasi pasar.

World Bank mensinonimkan *good governance* dengan penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi yang langka, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political frameworks* bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan.³⁴

³⁴ *Ibid.*