

**TINJAUAN YURIDIS MENGENAI HAK-HAK TENAGA KERJA
PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN
DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004
TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN
PEMBAYARAN UTANG**

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana

Disusun oleh :

Hary Maulana

41151010120016

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dibawah bimbingan :

Atang Hidayat, S.H., M.H.



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA
BANDUNG
2016**

ABSTRAK

Ketika perusahaan dinyatakan pailit, maka perusahaan harus membayar utang kepada kreditur yang diantaranya adalah upah pekerja sebagai kreditur preferen yaitu kreditur yang memiliki hak istimewa yang harus di dahulukan. Pembagian harta pailit sering kali mengalami masalah ketika harta tersebut habis sebelum dibagikan kepada semua kreditur sehingga sering kali kepentingan hak pekerja sebagai kreditur preferen dikesampingkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan hak-hak tenaga kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit dan upaya yang dapat dilakukan agar hak tenaga kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit dapat di penuhi.

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini merupakan suatu penelitian dengan pendekatan yuridis normatif. Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif analisis yaitu menggambarkan dan menganalisis permasalahan-permasalahan dalam penerapan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang relevan. Penulis melakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh dengan menggunakan analisis yuridis normatif. Analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan metode analisis normatif kualitatif

Hasil dari pembahasan menunjukan bahwa . Tagihan pembayaran upah buruh dikategorikan sebagai hak istimewa umum, sehingga buruh dan tenaga kerja dapat dikategorikan sebagai kreditor preferen pemegang hak istimewa umum. Akan tetapi harus pula di ingat bahwa pemberian hak untuk didahulukan seperti yang diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diartikan sebagai hak yang lebih tinggi dari hak kreditor separatis. di dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, kreditor separatis mendapatkan posisi paling utama dalam proses kepailitan, sehubungan dengan hak atas kebendaan yang dijaminakan untuk piutangnya. Pemberian kewenangan eksklusif kepada kreditur separatis, merupakan suatu prinsip hukum yang telah lama berlaku di Indonesia dan pada prinsipnya dianut juga oleh hampir di seluruh dunia. Tagihan pembayaran upah buruh dikategorikan sebagai hak istimewa umum, sehingga buruh dan tenaga kerja dapat dikategorikan sebagai kreditor preferen pemegang hak istimewa umum.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Amin.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana. Judul skripsi yang penulis ajukan adalah: “TINJAUAN YURIDIS MENGENAI HAK-HAK TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG”. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan kepada Yang Terhormat Bapak Atang Hidayat, S.H.,M.H. selaku pembimbing skripsi, ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada Yang Terhormat:

1. Bapak Dr. H. R. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Langlangbuana
2. Bapak Dr. H. Kuntana Magnar, S.H.,M.H.,selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
3. Ibu Meima, S.H.,M.H.,selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
4. Ibu Dewi Rohayati,S.H.,M.H.,selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

5. Bapak Atang Hidayat, S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana sekaligus sebagai Pembimbing penulis.
6. Bapak Cecep Sutrisna, S.H.,M.H, selaku Ketua bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
7. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H.,M.H., selaku Ketua bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana sekaligus sebagai penguji skripsi.
8. Bapak Aep Sulaeman, S.H.,M.H., selaku Ketua Lab. Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
9. Ibu Hana Krisnamurti, S.H.,M.H., selaku Sekretaris bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
10. Bapak Dani Durrahman, S.H., M.H, selaku Sekretaris bagian Hukum Tata Negara
11. Bapak Sugeng Rahardja, S.H.,M.Hum., selaku Dosen Wali penulis sekaligus sebagai penguji skripsi.
12. Bapak S. Sahal H.M., S.Pd.I.,M.Pd., Selaku KSBA Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
13. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
14. Staff Perpustakaan Universitas Langlangbuana
15. Teman angkatan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana , Dika, Rama, Bonny, Sigit, Sendi, Rio, Saeful, Fey, Andris. Deky, natasha, Andris, Ucu, serta teman-teman Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana angkatan 2012 terima kasih atas segala kebersamaannya

16. Teman baikku, Irfan, ahmad, jaya, mpras, sansan, adul, vino, akew, dodot, chabrut, Budi, gugun, banyu terima kasih atas motivasinya kepada penulis.

Secara khusus ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada kedua orang tua yaitu Bapak Ir Dedi Hidayat. Alm dan Ibu Yanti Miranti dengan segala kasih sayang dan do'a restunya serta segala ketulusannya telah memberikan dukungan moril dan materil tak terhingga selama penulis menuntut Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana. Kakak tercinta Ayu Rahayu. Almh yang telah memberikan motivasi kepada penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan, sehingga dapat menjadi referensi di bidang ini.

Atas segala kebaikan yang diberikan penulis berdoa semoga amal baik yang diberikan mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Bandung, 27 September 2016

Penulis

DAFTAR ISI

PERNYATAAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI..... v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Kegunaan Penelitian	13
E. Kerangka Pemikiran	13
F. Metode Penelitian.....	18
G. Sistematika Penulisan	20

BAB II TINJAUAN UMUM MENGENAI KETENAGAKERJAAN TENAGA KERJA DAN KEPAILITAN

A. Ketenagakerjaan	
1. Pengertian Ketenagakerjaan.....	22
2. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan	23
3. Hak-Hak Tenaga Kerja.....	27
4. Pemutusan Hubungan Kerja	31
5. Perlindungan Tenaga Kerja.....	38
B. Kepailitan	
1. Pengertian Kepailitan	51
2. Persyaratan Dan Prosedur Permohonan Kepailitan...	60

3. Akibat Hukum Kepailitan	69
4. Tujuan dan Fungsi Kepailitan	73
5. Ciri-ciri perusahaan yang dinyatakan pailit	74

BAB III : PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT DALAM KASUS

A. Sejarah Kepailitan	
B.Perkara antara PT. J AND J Garment Indonesia melawan karyawan.....	75
C.Perkara antara PT.Fit- U Garment Industry melawan Ratnawati dan kawan	76

BAB IV : TINJAUAN YURIDIS MENGENAI HAK-HAK TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG

A. Penerapan Hak Tenaga Kerja Pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	79
B. Upaya Yang Dapat dilakukan terhadap Hak Tenaga Kerja pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit dapat di penuhi.....	82

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama sebelum dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR NO. XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Oleh karena itu harus ada hak-hak tenaga kerja

yang diatur dalam peraturan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan atas hak-hak pekerja. Peningkatan perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional yang kian tipis batasnya. Beberapa hak pekerja di antaranya adalah mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja.

Kenyataan bahwa dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba, sebab risiko yang timbul dari bisnis, baik itu risiko investasi, risiko pembiayaan dan risiko operasi. Semua risiko dapat mengancam kesinambungan dari keuangan perusahaan dan yang paling fatal perusahaan bisa mengalami bangkrut (pailit) karena tidak bisa membayar semua kewajiban utang perusahaanya.

Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya. Adanya kesulitan ini, perusahaan dalam rangka operasionalnya untuk pengeluaran pembayaran kewajiban gaji kepada pekerja pastinya akan mengalami masalah juga dan cenderung tidak bisa membayar kewajiban tersebut.

Tercantum jelas pada Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menentukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

sebagai akibat putusan atas pailit. Putusan pailit memberikan kemungkinan alternatif bagi perusahaan. Meski telah dinyatakan pailit, kurator perusahaan pailit tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya gaji, pajak, telepon, listrik, dan biaya lainnya. Kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekeja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan.

Berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.¹⁾

Motivasi utama dari seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapat nafkah atau upah, dan upah merupakan hak bagi

¹⁾ Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 1.

pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan.²⁾

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Praktiknya manakala terjadi permasalahan pailit dan terjadi pemutusan hubungan kerja dalam satu perusahaan, seringkali pekerja kesulitan memperoleh informasi dan hak-hak mereka. Hal ini dapat dilihat hak-hak buruh dan kepentingan buruh dikesampingkan oleh kurator yang mengurus harta pailit yang lebih memetingkan kreditur lain. Seringkali terjadi perselisihan pekerja dengan pihak perusahaan yang diwakili oleh kurator.

Bisnis di era global seperti sekarang ini kegiatan-kegiatan usaha tidak mungkin terlepas dari berbagai masalah. Suatu perusahaan tidak selalu berjalan dengan baik dan seringkali keadaan keuangannya sudah sedemikian rupa sehingga perusahaan tersebut tidak mampu membayar seluruh utangnya. Dapat dikatakan keadaan suatu perusahaan dapat saja untung atau dalam keadaan rugi. Kalau dalam keadaan untung, perusahaan berkembang dan terus berkembang, sebaliknya apabila perusahaan

²⁾ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm 126.

menderita kerugian maka garis hidupnya menurun begitu seterusnya, sehingga garis hidup perusahaan itu merupakan garis yang menaik dan menurun seperti grafik³⁾

Kondisi dunia usaha yang demikian, segala upaya dilakukan oleh pemerintah untuk mengantisipasi adanya kecenderungan dunia usaha yang bangkrut yang berakibat pula tidak dapat dipenuhinya segala kewajiban-kewajiban yang sudah jatuh tempo, yang antara lain dengan melakukan perubahan-perubahan yang cukup signifikan dalam peraturan perundang-undangan, salah satunya merevisi Undang-Undang kepailitan.

Masing-masing kreditor akan berusaha untuk, secepat-cepatnya mendapatkan pembayaran atas piutang mereka masing-masing. Kondisi tersebutlah yang melahirkan aturan-aturan yang mengikat di dalam proses kepailitan, yang mengatur pembagian harta pailit di bawah kendali kurator disertai pengawasan hakim pengawas.

Buruh atau karyawan juga merupakan salah satu pihak pada saat suatu perusahaan dinyatakan pailit, yakni kreditor yang juga mempunyai hak atas harta debitor pailit. Tapi seringkali pada saat suatu perusahaan pailit, hak-hak konstitusional dari buruh terabaikan demikian juga kesejahteraan karyawan dan keluarganya, Dalam hal ini kedudukan buruh sangat lemah,

³⁾ Victor M Situmorang & Hendri Soekarso, *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*, Jakarta, PT.Rineka Cipta, 1994 hlm 1.

padahal fungsi dan peranan tenaga kerja sangat penting guna kelancaran produksi dan pertumbuhan perusahaan yang bersangkutan.

Meskipun demikian, aturan-aturan dalam proses kepailitan, belum jelas mengatur posisi buruh atau tenaga kerja yang perusahaannya dinyatakan pailit. Buruh pada prinsipnya berhak atas imbalan dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Tagihan semacam ini bahkan telah secara tegas dinyatakan sebagai utang yang lebih didahulukan pembayarannya dari pada utang-utang lainnya⁴⁾

Tetapi pada kenyatannya posisi utang itu tidak pernah didahulukan, apalagi ketika harta pailit tidak mencukupi, sehingga tidak bisa membayar upah buruh sekalipun, Hak pesangon telah dijamin oleh undang-undang, namun itu pun masih tergantung pada mampu atau tidaknya debitur membayarkan uang pesangon pada buruh. Dalam hal ini buruh ingin sekali memperjuangkan haknya atas upah dan pesangon yang seringkali sulit di dapat karena keberadaan kreditur sebagai pihak yang menjadi prioritas dalam pembagian harta ketika terjadi pailit..

Di Indonesia berkaitan dengan permasalahan hak-hak buruh tersebut sebenarnya telah diatur dengan jelas dalam serangkaian peraturan awal perundang-undangan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (4) disebutkan bahwa “ Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan peraturan perundangan-

⁴⁾) www.hukumonline.com, diakses pada : 10 Februari 2016. Pukul : 16.22.

undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.” Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 39 disebutkan bahwa (1) Pekerja yang bekerja pada debitur dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengidahkan 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 dan (2) sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Selain itu dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 27 disebutkan bahwa “ Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan Tentang Kepailitan yang berlaku.

Kewajiban-kewajiban perusahaan yang pailit sebagai debitur, tidak hanya pada para kreditur tetapi juga kewajiban-kewajiban kepada pekerja yang bekerja untuk mendapatkan upah. Oleh karena itu, dikeluarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang sebagai salah satu sarana hukum yang diperlukan dalam menunjang keadilan bagi pengusaha, kreditur, dan pekerja.

Peraturan ini diharapkan mampu memberikan jawaban mengenai hak-hak pekerja pada saat perusahaan pailit. Di sisi yang lain peraturan ini dimaksudkan demi pembangunan hukum nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang diarahkan pada terwujudnya sistem hukum nasional untuk mendukung pembangunan perekonomian nasional.

Kepailitan merupakan suatu cacat hukum dan penggelapan terhadap hak-hak pada kreditur, khususnya para tenaga kerja, karena adanya kekurangpahaman dari para tenaga kerja terkait dengan hukum kepailitan, memang di satu sisi telah terdapat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak buruh pada saat perusahaan pailit. Di sisi lain ada Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dengan demikian, terjadi semacam benturan antara pemenuhan hak buruh yang di dahulukan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan atau Undang-undang Kepailitan. Akan tetapi dalam asas hukum terdapat asas yang berbunyi *lex specialis derogat legi generalis*. Yang berarti peraturan yang lebih khusus mengalahkan peraturan yang lebih umum, sehingga diperlukan pengkajian mengenai hak buruh pada saat pailit dengan mengacu pada hukum yang lebih khusus yaitu Undang-undang atau peraturan yang langsung membahas dan mengatur mengenai Kepailitan, yaitu Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004. Dan disebutkan juga dalam

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1901 tentang Perlindungan Upah Pasal 27 bahwa “ Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku.

Kepentingan para pekerja menuntut hak atas upah mereka yang belum dibayar tapi di sisi lain ada kepentingan kreditur yang membagi aset pailit secara profesional. Posisi seperti ini membuat sebagian buruh melakukan demonstrasi, dimana dalam pandangan buruh aturan dalam Undang-undang Kepailitan membuat kedudukan tenaga kerja seolah satu tingkat di bawah kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, dan lain-lain.

Perusahaan pailit sering menimbulkan perselisihan antara perusahaan dan para pekerja dikarenakan kekhawatiran para pekerja tidak mendapatkan upah dan pesangon dari perusahaan. Seringkali adanya beberapa perbedaan pendapat antara para buruh dengan perusahaan, termasuk perbedaan pendapat antara para ahli hukum dalam menangani kasus-kasus yang seperti ini. Meskipun aturan-aturan untuk masalah ini sudah ada tetapi para ahli hukum sendiri juga mengemukakan pendapat yang berbeda-beda sehingga Nampak adanya pertentangan mengenai peraturan-peraturan yang ada. Padahal peraturan-peraturan hukum yang dibuat pemerintah memiliki tujuan untuk melindungi masing-masing pengusaha dan para pekerja demi kemajuan Negara Republik Indonesia.

Kenyataannya tidak semua perusahaan dapat menjalankan perusahaan tersebut dengan baik, yang menyebabkan perusahaan pailit sehingga hak-hak pekerja tidak terpenuhi salah satunya PT J and J Garment Indonesia putusan Nomor : 515 K/Pdt.Sus-Pailit/2013 yang dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat, para pekerja menuntut pesangon mereka untuk segera dibayar PT J and J Garment Indonesia, sebanyak 922 pekerja selaku kreditur *preferent* sebesar Rp. 3.000.000.000,- .

Praktik peradilan di Indonesia masih sering terjadi pertentangan dalam menyelesaikan masalah ketika perusahaan pailit antara pengusaha dan buruh. Dengan adanya kreditur-kreditur yang memegang jaminan, sering kali para buruh khawatir tidak terbayar upah dan pesangonnya karena harta perusahaan sebagai debitor habis atau telah berkurang banyak untuk membayar kreditur pemegang jaminan. Sehingga mengakibatkan hak-hak buruh pada perusahaan pailit menjadi kabur.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merasa tertarik untuk membuat karya ilmiah dalam bentuk skripsi, dengan judul tema “ TINJAUAN YURIDIS MENGENAI HAK-HAK TENAGA KERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian di atas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang akan di analisis, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan hak-hak tenaga kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Upaya apakah yang dapat dilakukan agar hak tenaga kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit dapat di penuhi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, penerapan hak-hak pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui, upaya yang dapat dilakukan agar hak tenaga kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit dapat di penuhi.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran pemikiran pada tataran teoritis dan praktis adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis penelitian ini ditujukan bagi perkembangan ilmu hukum khususnya hukum perusahaan, hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian diharapkan mampu mengembangkan

landasan teori, asas, konsep, dan landasan hukum yang konstruktif ilmiah mengenai peluasan peraturan hukum kepailitan khususnya hukum ketenagakerjaan mengenai hak-hak pekerja apabila perusahaannya dinyatakan pailit

2. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi gambaran dan manfaat berupa masukan bagi praktisi hukum yang menangani perkara kepailitan baik seorang hakim, advokat, kurator, maupun pengusaha dan para pekerja/buruh yang terkait dengan masalah kepailitan.

E. Kerangka Pemikiran

Pekerja merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan, peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan. Sudah sewajarnya apabila hak-hak pekerja diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan. Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Pengertian tersebut memiliki artian yang sangat luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseorangan, persekutuan, badan hukum dan badan lainnya dengan menerima upah, selama ini identik dengan uang padahal adapula pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Bagi buruh sistem hubungan kerja sangat penting maknanya karena disamping dipergunakan sebagai acuan dalam menempatkan status dan peran, juga sebagai saluran mencari kesejahteraan. Dalam hal ini, kesejahteraan tidak hanya diukur oleh besarnya pendapatan atau upah yang diterima, melainkan juga oleh sistem hubungan kerja yang dilembagakan dalam proses produksi.⁵⁾

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Menurut A. Hamzah yang menyatakan Tenaga kerja, termasuk kerja di dalam atau di luar hubungan kerja dengan peralatan produksi utama dalam produksi proses kerja itu sendiri, baik kekuatan fisik dan pikiran.⁶⁾

Berdasarkan pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

⁵⁾ Sunyoto Usman, *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, hlm 88

⁶⁾ <http://www.jelajahinternet.com/2015/10/11-pengertian-tenaga-kerja-menurut-pa.html>, dikases pada 23 April 2015. Pukul 17.23.

Pengertian tersebut bertujuan mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sering terjadi ketika perusahaan mengalami masalah terutama dalam keuangan. Para pekerja dirumahkan satu persatu. Hal ini dilakukan untuk menjaga kondisi perusahaan. Akan tetapi, PHK paling sulit dihindari adalah ketika perusahaan jatuh pailit berdasarkan putusan pengadilan. Dalam Pasal 1 butir 1 Undang-undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang secara eksplisit menyatakan bahwa:

“Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator dibawah pengawasan Hakim Pengawas”

Saat suatu perusahaan dinyatakan pailit oleh putusan Pengadilan Niaga, perusahaan tersebut masih berstatus badan hukum walaupun pengurusan yang menyangkut harta kekayaan perseroan telah diambil alih oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas. Pengambil alihan wewenang direksi termasuk wewenang untuk memerhatikan kepentingan dan kesejahteraan pekerja dari perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang berbunyi :

“Kurator berwenang melaksanakan tugas pengelolaan dan/atau pemberesan atas harta pailit sejak tanggal putusan pailit diucapkan meskipun terhadap putusan tersebut diajukan kasasi atau peninjauan kembali “

Menurut HM.N Purwosujipto kepailitan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan peristiwa pailit, pailit itu sendiri adalah keadaan berhenti membayar utang-utangnya dan dalam kepailitan ini terkandung sifat adanya penyitaan umum atas seluruh harta kekayaan debitor untuk kepentingan semua kreditor yang bersangkutan, yang dijalankan dengan pengawasan pemerintah.⁷⁾

Kewenangan pengurus perseroan untuk memberikan upah, pesangon, dan hak-hak pekerja juga beralih kepada kurator. Selanjutnya menjadi tanggung jawab kurator untuk memberikan hak-hak pekerja.

Pekerja yang di PHK karena perusahaan mengalami kepailitan mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan oleh kurator, pemutusan tersebut harus sesuai dengan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁸⁾

Berdasarkan ketentuan Pasal 165 Undang-undang tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh

⁷⁾ <https://klikakupailit.wordpress.com/2011/05/21/kepailitan-di-indonesia/> , diakses pada 5 April 2016. Pukul 23.19.

⁸⁾ Jono, *Hukum Kepailitan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm 119

berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) meliputi

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas pekerja/buruh persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

F. Metode Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini merupakan suatu penelitian dengan pendekatan yuridis normatif. Adapun yang dimaksud dengan pendekatan yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan.⁹⁾ . Penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai sumber data utama, yang didasarkan pada kaidah-kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat serta

⁹⁾ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, UI Press, Jakarta, 2003, hlm 23.

dikaitkan dalam penerapan di dalam praktiknya. Hal tersebut bertujuan untuk mengkaji dan menguji aspek-aspek hukum mengenai hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif analitis yaitu menggambarkan dan menganalisis permasalahan-permasalahan dalam penerapan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang relevan.¹⁰⁾

3. Tahapan Penelitian

Perolehan data yang diperlukan bagi penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Bahan hukum primer

Adalah bahan hukum perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah, dalam hal ini adalah :

- 1) Kitab Undang-Undang hukum Perdata
- 2) Undang-Undang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Kepailitan
- 4) Undang-Undang Dasar 1945

b. Bahan hukum sekunder

¹⁰⁾ Winarno Surachman, *Pengantar Ilmu Dasar dan Teknik Penelitian*, Tarsito, Bandung, 1992, hlm 32.

Adalah bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku, jurnal, laporan-laporan, karya tulis ilmiah, internet hasil penelitian para sarjana, yang berkaitan tentang Ketenagakerjaan dan Kepailitan.

c. Bahan hukum tersier

Adalah bahan hukum yang memberikan informasi dan pengetahuan tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti ensiklopedia, kamus dan situs internet yang berkaitan dengan penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penulis melakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh dengan menggunakan analisis yuridis normatif, yaitu metode penelitian yang bertitik tolak dari norma-norma, asas-asas serta peraturan-peraturan yang ada sebagai norma hukum positif, yang kemudian dianalisis secara kualitatif yang merupakan analisis data yang berasal dari kepustakaan dibandingkan dengan fakta yang ada, untuk memperjelas data kemudian diambil kesimpulan dari analisis.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan metode analisis normatif kualitatif. Normatif berarti bahwa data dianalisis berdasarkan peraturan-peraturan yang relevan sebagai hukum

positif, sedangkan kualitatif yaitu merupakan analisis data tanpa mempergunakan rumusan dan angka.¹¹⁾

G. Sistematika Penulisan

Dalam skripsi ini, peneliti akan memberikan secara garis besar tentang apa yang peneliti kemukakan pada tiap-tiap bab dari skripsi ini dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pada bab ini berisi gambaran yang bersifat umum dan menyeluruh secara sistematis yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Bab ini berisi tinjauan umum tentang pengertian kepailitan secara umum, persyaratan dan prosedur permohonan kepailitan, akibat hukum kepailitan, tujuan dan fungsi kepailitan, dan selanjutnya tinjauan tentang pengertian ketenagakerjaan secara umum, para pihak dalam hubungan kerja, hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja serta kedudukan karyawan perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 apabila perusahaan di pailitkan.

¹¹⁾ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hlm 33.

BAB III : Bab ini membahas mengenai contoh kasus perusahaan pailit serta kasus mengenai hak-hak pekerja di perusahaan yang dinyatakan pailit .

BAB IV : Bab ini berisi analisa mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja apabila perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan Undang-Undang nomor 37 tahun 2004.

BAB V : Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan-kesimpulan ini merupakan kristalisasi hasil penelitian. Sedangkan saran-saran merupakan sumbangan pemikiran penulis yang berkaitan dengan hasil pemikiran.

BAB II

TINJAUAN UMUM MENGENAI KETENAGAKERJAAN TENAGA KERJA DAN KEPAILITAN

1. Pengertian Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan Secara umum

Kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja. Misalnya ada yang menyebutnya buruh, karyawan, atau pegawai. Namun sesungguhnya dapat dipahami bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut adalah sama yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalanya.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain.

Pada pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini terkesan umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan

imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini di identikkan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

2. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan buruh/pekerja saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait luasnya para pihak ini karena masing-masing pihak yang terkait dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah.¹²⁾

a) Pekerja atau buruh

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 3 dinyatakan “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”, Dalam defenisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan defenisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat.

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi pekerja/buruh dalam Undang-

¹²⁾ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm

undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja/buruh halus (*white collar*) dengan pekerja/buruh kasar (*blue collar*). Perbedaan pekerja/buruh dalam Undang-undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin pekerja/buruh perempuan dan laki-laki dan usia pekerja/buruh. Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan.¹³⁾

b) Pengusaha

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha. Sebagai pemberi

¹³⁾ Maimun, Ibid, hlm 15

kerja, pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja/buruh. Pada sisi lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perusahaan adalah:

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c) Organisasi Pengusaha
Organisasi pengusaha yang bergerak di bidang sosial ekonomi termasuk ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO merupakan wakil pengusaha dalam lembaga kerjasama Tripartit, sebuah wadah kerjasama antara pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah sosial ekonomi terutama di bidang ketenagakerjaan. Dalam menjalankan aktivitasnya APINDO juga menjalin kerjasama dengan mitranya baik dari dalam maupun luar negeri.
- d) Serikat Pekerja/Serikat Buruh
Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh di perusahaan atau di beberapa perusahaan, sedangkan yang di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan, misalnya serikat pekerja/serikat buruh pengemudi angkutan umum.

Tujuan didirikannya serikat pekerja/serikat buruh adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Guna mencapai tujuan tersebut serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- d. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjsama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.

Hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- 1) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- 2) Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- 3) Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan
- 4) Mewakili lembaga melakukan kegiatan dengan usaha peningkatan kesejahteraan seperti mendirikan yayasan atau koperasi.
- 5) Melakukan kegiatan lain di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Sedangkan kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh kepada anggotanya adalah :

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.

- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.¹⁴⁾

c. Pemerintah

Pemerintah berkepentingan agar roda perekonomian nasional dan pendistribusian penghasilan dapat berjalan dengan tertib dan lancar sehingga tidak membahayakan keamanan Negara. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil bagi para pihak sebagaimana mestinya. Untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dengan adil, diperlukan campur tangan pemerintah melalui instansi/departemen yang khusus dalam menangani masalah ketenagakerjaan yaitu Departemen Tenaga Kerja di tingkat pusat dan Dinas Tenaga Kerja di tingkat daerah.¹⁵⁾

3. Hak-Hak Tenaga Kerja

- 1) Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak untuk mengembangkan potensi kerja, memperoleh kesempatan untuk mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya. Di dalam poin tersebut juga tercantum hak bagi seorang buruh untuk memperoleh perlindungan atas kesusilaan, moral, kesehatan dan keselamatan

¹⁴⁾ Hardjian Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Ghalia Indonesia, 2004, hlm 154

¹⁵⁾ Maimun, *Op.cit*, hlm 23

kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan harkat manusia, serta nilai-nilai agama.

2) Dalam Peraturan Menteri Nomor 4 Tahun 1993, Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 1998, Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa pekerja memiliki hak dasar atas jaminan sosial dan kesehatan serta keselamatan kerja. Jaminan sosial tenaga kerja menyebut bahwa seorang pekerja berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian, serta jaminan kecelakaan kerja. Di titik ini, buruh berhak meminta pengusaha untuk menyediakan semua syarat-syarat kesehatan serta keselamatan kerja, sekaligus menyatakan keberatan bila sebuah perusahaan tidak menyediakan perlindungan sebagaimana dicantumkan lewat Undang-undang.

3) Di dalam Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 1999, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa para pekerja mendapatkan hak untuk memperoleh upah yang layak. Pemilik modal wajib membayar upah dengan mekanisme tertentu bila seorang pekerja absen dalam bekerja karena alasan menikahkan anak, mengkhitan anak, menikah, menemani istri melahirkan, atau mengurus sanak keluarga

yang meninggal. Selain itu pemilik modal juga wajib menetapkan upah minimum untuk pekerja yang sudah bekerja dalam waktu kurang dari setahun dan wajib meninjau besaran upah ketika pekerja sudah bekerja lebih dari setahun. Tidak boleh ada diskriminasi antara buruh perempuan dan buruh laki-laki.

- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyebutkan bahwa pekerja memiliki hak dasar untuk libur, cuti, istirahat, serta mendapatkan pembatasan waktu kerja. Bila seorang pekerja bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan, maka pemilik modal wajib mengganti keringatnya dengan membayar upah lembur. Lebih jauh lagi seorang pekerja juga mendapatkan hak untuk menjalankan ibadah menurut tata cara tertentu yang disyaratkan agamanya.
- 5) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur hak dasar pekerja untuk membuat serikat pekerja. Yang terakhir disebut ini berfungsi sebagai saluran aspirasi pekerja yang memiliki kekuatan untuk membuat perjanjian kerja bersama dengan pemilik modal. Adapun perjanjian yang dibuat mencakup hak dan kewajiban buruh dan pekerja maupun serikatnya, kewajiban dan hak pengusaha, jangka waktu berlakunya perjanjian, serta tanda tangan para pihak yang membuat perjanjian
- 6) Keputusan Menteri Nomor 232 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyebut hak dasar buruh untuk

melakukan mogok kerja. Mogok kerja dilakukan secara sah apabila para pekerja memberitahukan sekurang-nya tujuh hari sebelum mogok berlangsung. Selama mogok kerja berlangsung, pengusaha memperoleh hak untuk melarang para buruh yang mogok untuk berada di lokasi produksi atau disekitar perusahaan. Pemilik modal tidak boleh melarang buruh untuk mogok kerja dan tidak boleh mengganti buruh yang mogok dengan pekerja lain, maupun memberikan sanksi kepada buruh yang melakukan mogok kerja.

- 7) Sesuai dengan Keputusan Menteri 224 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja perempuan mendapatkan hak dasar khusus, yakni dilarang dipekerjakan antara jam 23:00 sampai 07.00. Ini berlaku untuk buruh perempuan yang berusia kurang dari 18 tahun. Selain itu pengusaha juga dilarang untuk mempekerjakan buruh perempuan yang sedang hamil, yang menurut keterangan dokter bisa sakit apabila bekerja di antara pukul 23.00 sampai 07.00. Pengusaha juga wajib memberikan makan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan, menyediakan angkutan antar jemput bagi perempuan yang bekerja pada jam 23.00 sampai dengan jam 05.00, serta memberikan waktu istirahat selama setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan.
- 8) Para pekerja juga berhak mendapatkan perlindungan atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bila ternyata tidak bisa dihindari, maka perundingan wajib dilakukan antara kedua belah pihak atau di

antara pengusaha dengan buruh jika memungkinkan, buruh yang terlibat juga menjadi anggota serikat buruh. Jika perundingan tidak menemukan jalan keluar, maka pengusaha bisa memutuskan hubungan kerja setelah ditetapkan secara sah dan resmi oleh lembaga yang berwenang. Seorang pekerja tidak boleh di PHK bila berhalangan sakit sesuai dengan keterangan dokter, atau bila pekerja sedang menjalankan kewajiban negara, atau bila menjalankan ibadah, menikah, hamil, berbeda pandangan politik, agama, ras, golongan, jenis kelamin dan mendirikan serikat buruh, atau bila buruh berada dalam kondisi cacat tetap.

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Bagi pekerja/buruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan awal hilangnya pekerjaan/mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan penghasilan. Semakin ketatnya persaingan angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Sehubungan dengan dampak PHK yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapat perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan.¹⁶⁾

¹⁶⁾ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm 105

Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut .¹⁷⁾

- a. Wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja, maksud Pemutusan Hubungan kerja tersebut.
- b. Bila perundingan gagal atau tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- c. Permohonan penetapan dapat diterima bila telah dirundingkan terlebih dahulu dan perundingan itu gagal. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima, serta selama putusan belum ditetapkan, maka baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan kewajiban.

Adapun alasan-alasan yang menjadi dasar Pemutusan Hubungan kerja adalah :

- a. Karena pekerja melakukan kesalahan berat

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut

Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.

¹⁷⁾ Hardjian Rusli, *Op.cit*, hlm 180

- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan / atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan Negara.
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

b. Karena Pekerja Ditahan Pihak berwajib

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan

sebagaimana mestinya, karena dalam proses perkara pidana bukan atas pengaduan pengusaha (Pasal 160 ayat 3 Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003). Dalam hal pekerja ditahan pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha, maka pemutusan hubungan kerja adalah sama dengan pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat.

c. Karena Telah Diberikan Surat Peringatan Ketiga

Dalam hal ini pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut (Pasal 161 ayat 1 Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003). Surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161 ayat 2 Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003).

d. Karena Perubahan Status Perusahaan

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh bila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

e. Karena Perusahaan Tutup

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang disebabkan oleh:

- 1) Perusahaan merugi secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa.
- 2) Karena melakukan efisiensi. Pasal 164 Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003.

f. Karena Perusahaan Pailit

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit dan pekerjanya berhak atas :

- 1) Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan.
- 2) Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan.
- 3) Uang penggantian hak sesuai ketentuan. Pasal 165 Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003.

g. Karena Pekerja Meninggal Dunia

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang jumlahnya sama dengan :

- 1) Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan.
- 2) Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan.
- 3) Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 166 Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003.

h. Karena Pensiun

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun Pasal 167 Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003. Usia pensiun normal adalah 55 (lila puluh lima) tahun dan bila pekerja tetap dipekerjakan oleh perusahaan setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun. Besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak adalah berhubungan dengan apakah pekerja tersebut diikutsertakan pada program pensiun atau belum.

i. Karena Mangkir

Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih, berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara patut dan tertulis, dapat diputus hubungan kerjanya, karena dikualifikasikan mengundurkan diri (Pasal 168 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

j. Karena Pengusaha Melakukan Perbuatan Yang Tidak Patut.

Pekerja dapat melakukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut sebagai berikut :

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja.
- 2) Membujuk atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja.
- 5) Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan.
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja. (Pasal 169 Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003).

k. Karena Kemauan Sendiri

Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri hanya memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan saja Pasal

162 Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003. Selain itu pekerja juga menerima uang pisah sesuai dengan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

I. Karena Sakit Berkepanjangan Atau Cacat Akibat Kecelakaan Kerja

Pemutusan hubungan kerja karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas waktu 12 (dua belas) bulan, boleh dilakukan oleh pekerja maupun pengusaha, dan pengusaha tetap berkewajiban memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan (Pasal 172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

5. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, diantaranya mengatur perlindungan tenaga kerja, yaitu :¹⁸⁾

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepala tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan Pasal 4 huruf c.

¹⁸⁾ Abdul Khakim, Op Cit, hlm 59

2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan Pasal 5.
3. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha Pasal 6.
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan / atau meningkatkan dan / atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja Pasal 11.
5. Setia pekerja / buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya Pasal 12 ayat 3.
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri Pasal 31.
7. Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama Pasal 86 ayat (1).
8. Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 88 ayat (1).

9. Setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja Pasal 99 ayat (1).

10. Setiap pekerja / buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh Pasal 104 ayat (1).

Lingkup perlindungan terhadap pekerja / buruh menurut

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi :

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding dengan pengusaha.
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja / buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun dasar hukum perlindungan tenaga kerja sebagai berikut :

- 1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- 3) Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
- 5) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi buruh.
- 7) Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor KEP-257/MEN/1989 dan Nomor POL.04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Kerja Istirahat, serta Pembinaan Tenaga Kerja Satuan Pengamanan (satpam).

A. Jenis Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan Tenaga Kerja dibagi menjadi 3 (tiga) berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- (a) Perlindungan pekerja / buruh perempuan

- 1) Pengusaha dilarang mempekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 terhadap pekerja / buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun Pasal 76 ayat (1).
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja / buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 Pasal 76 ayat (2).
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 Pasal 76 ayat (3) wajib :
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi, dan.
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja / buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 Pasal 76 ayat (4).

(b). Perlindungan Anak

Pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun Pasal 1 ayat 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
2. Ketentuan Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
3. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan :
 - a. Izin tertulis dari orang tua atau wali.
 - b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali.
 - c. Waktu bekerja maksimum 3 (tiga) jam sehari.
 - d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.
 - e. Keselamatan dan kesehatan kerja.
 - f. Adanya hubungan kerja yang jelas.
 - g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja / buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja / buruh dewasa.
5. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

6. Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan yang terburuk, meliputi segala pekerjaan :

- a. Dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya.
- b. Yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian.
- c. Yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya.
- d. Yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

(c). Perlindungan Terhadap Penyandang Cacat

Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pemberian perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Contoh perlindungan dalam penjelasan Pasal 67 adalah penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat, pengertian penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan mental, yang dapat mengganggu atau

merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara seleyaknya, yang terdiri dari:

- a. Penyandang cacat fisik.
- b. Penyandang cacat mental
- c. Penyandang cacat fisik dan mental.

Sanksi atas pelanggaran pasal 67 ini adalah sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan denda paling sedikit Rp.10.000.00,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).¹⁹⁾

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan system manajemen perusahaan. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh

¹⁹⁾ Hardjian Rusli, *Op.cit*, hlm 99

keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.²⁰⁾

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitas. Dengan demikian bertujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- a. Melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekejera/buruh.
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja ada 3 (tiga), yaitu :

1. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial.
2. Adanya sumber bahaya.
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi

²⁰⁾ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm 64

struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur proses, dan sumber daya yang dibutuhkan lagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.²¹⁾

C. Perlindungan Upah

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas tercantum pada pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak adalah dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

a) Prinsip Pengupahan adalah sebagai berikut :

- (1) Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

²¹⁾ Hardjian Rusli, *Op.cit*, hlm 108

- (2) Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- (3) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*).
- (4) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- (5) Tuntutan pembayaran upah pekerja/ buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

b) Bentuk Upah

Yang dimaksud dengan upah adalah :

- (1) Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- (2) Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

Dari uraian tersebut, jelas bahwa upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara *normative* masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundangan, dengan batasan nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.²²⁾

c) Upah Minimum

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat dibagi atas :

- (1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten atau kota. Besar upah ini untuk tiap wilayah provinsi atau

²²⁾ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm 74

kabupaten/kota tidak sama, tergantung nilai Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) di daerah yang bersangkutan. Setiap Kabupaten atau Kota tidak boleh menetapkan upah minimum di bawah upah minimum provinsi yang bersangkutan.

- (2) Upah minimum berdasarkan sektor / sub sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sektoral ditetapkan berdasarkan kelompok usaha tertentu misalnya kelompok usaha manufaktur dan non manufaktur. Upah minimum sektoral ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum di daerah yang bersangkutan. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor PER-01/MEN/1999 Pasal 6. Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan :

1. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).
2. Indeks Harga Konsumen (IHK).
3. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan.
4. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah.
5. Kondisi pasa kerja.
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per Kapita.

d) Upah Lembur

Upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang ditetapkan oleh pemerintah. Namun demikian terdapat pembatasan atau pengaturan khusus terhadap pekerja/buruh yang tidak berhak atas upah lembur. Adapun kriteria pekerja yang tidak berhak atas upah lembur adalah :

- (1) Yang menduduki jabatan *stuctural* dalam organisasi perusahaan.
- (2) Yang memiliki kewajiban, tanggung jawab dan wewenang terhadap kebijakan perusahaan.
- (3) Yang mendapat upah yang lebih besar dari pada pekerja lainnya
- (4) Yang mendapat fasilitas yang lebih baik dari pada pekerja lainnya.

Segala kesepakatan tentang upah antara pengusaha dengan pekrja/buruh atau dengan serikat pekerja/serikat buruh yang menetapkan upah lebih rendah dari upah minimum adalah batal demi hukum dan pengusaha tetap wajib membayar upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

B. Pengertian Kepailitan

1. Pengertian Kepailitan

Secara tata bahasa kepailitan berarti segala hal yang berhubungan dengan pailit. Kata pailit menandakan ketidakmampuan untuk membayar seorang debitor atas utang-utangnya yang telah jatuh tempo. Di Negara-negara yang berbahasa Inggris, untuk pengertian pailit dan kepailitan digunakan istilah *bankrupt* dan *bankruptcy*. Sedangkan terhadap perusahaan debitor yang berada dalam keadaan tidak membayar utang-utangnya disebut dengan insolvensi.²³⁾

Bila ditelusuri secara lebih mendasar, bahwa istilah pailit dijumpai di dalam perbendaharaan bahasa Belanda, Perancis, latin dan Inggris dengan istilah yang berbeda-beda

²³⁾ Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, Seri Hukum Bisnis “Kepailitan”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm 11.

Di dalam bahasa Perancis, istilah *faillite* artinya pemogokan atau kemacetan dalam melakukan pembayaran. Oleh sebab itu orang mogok atau macet, atau berhenti membayar utangnya di dalam bahasa Perancis disebut *lefailli*. Untuk arti yang sama di dalam bahasa Belanda dipergunakan istilah *to fail* dan di dalam bahasa Latin dipergunakan istilah *fallire*.²⁴⁾

Salah satu pengertian kepailitan dapat dilihat seperti apa yang dikemukakan dalam salah satu kamus karangan Black Henry Campbell (*Black's Law Dictionary*) yang mengatakan bahwa : Pailit atau *Bankrupt* adalah *the state or condition of operson (individual, partnership, corporation, municipality) who is unable to pay it's debt as they are, or become due. Then term includes the person against whom an involuntary petition has been field a voluntary petition or who has been adjudged a bankrupt.*

Dari pengertian yang diberikan dalam Black's Law Dictionary tersebut, dapat dilihat bahwa pengertian pailit dihubungkan dengan "ketidakmampuan untuk membayar" dari seorang debitor atas utang-utangnya yang telah jatuh tempo.²⁴⁾

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia juga dijumpai pengertian tentang kepailitan yang menyatakan bahwa kepailitan adalah suatu keadaan atau kondisi seseorang atau badan hukum yang tidak mampu

²⁴⁾ Zainal Asikin, *Hukum Kepailitan & Penundaan Pembayaran Di Indonesia*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm 26

²⁴⁾ Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, *Op.cit*, hlm 11

lagi membayar kewajibannya dalam hal utang-utangnya kepada si piutang.²⁵⁾

Selain itu di dalam kamus hukum juga ditemukan pengertian pailit yang menyatakan bahwa pailit adalah suatu keadaan dimana seseorang debitor tidak mampu lagi membayar utang-utangnya.²⁶⁾

Dalam Ensiklopedia Ekonomi keuangan Perdagangan disebutkan bahwa yang dimaksudkan dengan pailit atau bankrupt antara lain adalah seorang yang oleh suatu pengadilan dinyatakan bankrupt dan yang aktivitya atau warisannya telah diperuntukkan untuk membayar utang-utangnya.²⁷⁾

Kepailitan menurut *Memorie Van Toelichting* (penjelasan umum) adalah suatu penyitaan berdasarkan hukum atas seluruh harta kekayaan si berhutang guna kepentingannya bersama para yang mengutangkan.²⁸⁾

Untuk lebih memahami dan memberikan kejelasan mengenai pengertian kepailitan, maka dalam hal ini penulis akan mengutip beberapa pengertian dari beberapa sarjana antara lain :

- a. Subekti dalam bukunya *Pokok-pokok Hukum Perdata*, berpendapat bahwa kepailitan adalah suatu usaha bersama untuk mendapatkan pembayaran semua berpiutang.

²⁵⁾ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, hlm 812

²⁶⁾ J.C.T Simorangkir, dkk, *Kamus Hukum*, Bumi Aksara, Jakarta, 1995, hlm 119

²⁷⁾ Munir Fuady, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, PT.Citra Aditya Bakti, Jakarta, 1999, hlm 8

²⁸⁾ Victor M. Situmorang & Hendri Soekarso, *Op.cit*, hlm 18

- b. J.C.T Simorangkir dan Woerjono Sastropranoyo, dalam bukunya pelajaran Hukum Indonesia, menyatakan bahwa kepailitan adalah beslah eksekutorial yang dianggap sebagai hak kebendaan seseorang terhadap barang kepunyaan debitor.
- c. Kartono dalam bukunya Kepailitan dan Pengunduran Pembataran bahwa Kepailitan adalah suatu sitaan dan eksekusi atas seluruh kekayaan si debitor untuk kepentingan seluruh krediturnya bersama-sama, yang pada waktu si debitor dinyatakan pailit mempunyai piutang dan untuk jumlah piutang yang masing-masing kreditor miliki pada saat itu.
- d. Siti Soemarti Hartono dalam bukunya Pengantar Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran mengatakan bahwa kepailitan adalah suatu lembaga dalam hukum perdata, sebagai realisasi dari dua asas pokok dalam Hukum Perdata yang tercantum dalam pasal 1131 dan 1132 kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- e. Retnowulan dalam bukunya Kapita Selecta Hukum Ekonomi dan Perbankan, Seri Varia (1996:85), yang dimaksud dengan kepailitan adalah eksekusi massal yang ditetapkan dengan keputusan hakim, yang berlaku serta merta, dengan melakukan penyitaan umum atas semua harta debitor yang dinyatakan pailit, maupun yang diperoleh

selama kepailitan berlangsung, untuk kepentingan semua kreditor, yang dilakukan dengan pengawasan pihak yang berwajib.²⁹⁾

Jadi berdasarkan definisi atau pengertian yang diberikan oleh para sarjana diatas, maka dapatlah ditarik unsur-unsur sebagai berikut :

1. Kepailitan hanya mengenai harta benda debitor, bukan pribadinya. Jadi, ia tetap cakap untuk melakukan perbuatan hukum diluar hukum kekayaan, Misalnya hak yang timbul dari kedudukannya sebagai orang tua (ayah/ibu).
2. Kepailitan dimaksudkan untuk mencegah penyitaan dan eksekusi yang dimintakan oleh kreditor secara perorangan.
3. Sita dan eksekusi tersebut untuk kepentingan para kreditornya bersama-sama.

Menurut Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dalam Pasal 1 butir 1 menyatakan bahwa kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas sebagai mana diatur dalam Undang-Undang ini.³⁰⁾

Selanjutnya dari rumusan diatas jelaslah bahwa kepailitan itu merupakan suatu penyitaan yang dilakukan atas seluruh harta kekayaan yang dimiliki oleh si debitor sebagai akibat dari pemenuhan utang-utangnya kepada para kreditor yang telah jatuh tempo waktu pembayarannya.

Maka secara sederhana, kepailitan dapat diartikan sebagai suatu penyitaan semua asset debitor yang dimaksudkan kedalam permohonan pailit. Debitor pailit tidak serta merta kehilangan kemampuannya untuk melakukan tindakan hukum, akan tetapi kehilangan untuk menguasai dan

²⁹⁾ Rahayu Hartini, *Hukum Kepailitan*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2000, hlm 15

³⁰⁾ Victor M. Situmorang & Hendri Soekarso, *Op.cit*, hlm 20

mengurus kekayaannya yang dimasukkan di dalam kepailitan terhitung sejak pernyataan kepailitan itu.³¹⁾

2. Sejarah Kepailitan.

Secara etimologi kepailitan berasal dari pailit, yang diambil dari bahasa Belanda *Faillet*. Istilah *Faillet* sendiri berasal dari bahasa Perancis *Faille* yang berarti pemogokan atau kemacetan pembayaran. Dalam bahasa Inggris istilah yang digunakan adalah *Bankrupt* (pailit) dan *Bankruptcy* (kepailitan).³²⁾ Kata *Bankruptcy* ini dibentuk dari kata Latin “*bancus*” yang berarti meja dari pedagang dan “*ruptus*” yang berarti rusak (*broken*), yang menunjukkan tempat melakukan bisnis rusak atau hilang. Dalam abad pertengahan, di Italia apabila seorang pedagang tidak membayar hutangnya, kreditor dari pedagang tersebut akan menghancurkan bangku tempat berdagang, sering kali di atas kepala yang berutang. Sumber kata lain adalah dari bahasa Prancis ‘*Banqueroute*’ yang berarti sedang dalam pelarian (*being on the route*), atau melarikan diri dari para kreditor dan hidup dari hasil yang didapatnya dengan curang.

Dalam sejarah berlakunya Peraturan Kepailitan di Indonesia, menurut Sri Redjeki Hartono dapat dipilah menjadi 3 masa yakni masa sebelum *Faillissement Verordening* berlaku, masa berlakunya *Faillissements*

³¹⁾ Rahayu Hartini, *Op.cit*, hlm 15

³²⁾ Viktor M. Situmorang dan Hendri Soekarso, *Pengantar Hukum Kepailitan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, 1993, hlm 18.

Verordenig itu sendiri dan masa berlakunya Undang-Undang Kepailitan yang sekarang ini.³³⁾

1. Sebelum berlakunya *Faillissements Verordening*

Sebelum *Faillissements Verordening* berlaku, dulu Hukum Kepailitan itu diatur dalam dua tempat yaitu dalam :

- a. *Wet Book Van Koophandel* atau WVK buku ketiga yang berjudul “ *Van de Voorzieningen in geval van Onvormogen van kooplieden*” atau peraturan tentang ketidakmampuan pedagang. Peraturan ini adalah peraturan kepailitan bagi pedagang.
- b. *Reglement op de Rechtvoordering (RV)*. S. 1847-52 bsd 1849-63 buku ketiga bab ketujuh dengan judul “ *Van den staat Von Kenneljk Onvermogen* atau tentang Keadaan nyata-nyata tidak mampu.

Peraturan ini adalah Peraturan Kepailitan bagi orang-orang bukan pedagang. Akan tetapi ternyata dalam pelaksanaannya, kedua aturan tersebut justru menimbulkan banyak kesulitan antara lain adalah :

- 1) Banyaknya formalitas sehingga sulit dalam pelaksanaannya
- 2) Biaya tinggi
- 3) Pengaruh kreditur terlalu sedikit terhadap jalannya kepailitan
- 4) Perlu waktu yang cukup lama.

Pembuatan aturan baru yang sederhana dan tidak perlu banyak biaya, maka lahirlah *Faillissements Verordening* (S. 1905-217) untuk menggantikan dua peraturan Kepailitan tersebut.³⁴⁾

³³⁾ Sri Rejeki Hartono, *Hukum Kepailitan*, Malang, UMM Press, 2008, hlm 9

2. Masa berlakunya *Faillissements Verordening*

Mengenai Kepailitan diatur dalam *Faillissement Verordening* (S. 1905-271 bsd S.1906-348). Peraturan Kepailitan ini sebenarnya hanya berlaku bagi golongan Eropa, golongan Cina dan golongan Timur Asing (S.1924-556). Bagi golongan Indonesia asli (pribumi) dapat saja menggunakan *Faillissements Verordening* ini dengan cara melakukan penundukan diri. Dalam masa ini untuk kepailitan berlaku *Faillissement Verordening* 1905-217 yang berlaku bagi semua orang, baik bagi pedagang maupun bukan pedagang, baik perseorangan maupun badan hukum.

Sejarah peraturan kepailitan di Indonesia sejalan dengan apa yang terjadi di Belanda melalui asas konkordansi (Pasal 131 IS0, yakni dimulai dengan berlakunya " *Code de Commerce* " (Tahun 1811-1838) kemudian pada tahun 1893 diganti dengan *Faillissementswet* 1893 yang berlaku pada 1 September 1896.

3. Masa berlakunya Undang-Undang Kepailitan produk Hukum Nasional.

Pada akhirnya setelah berlakunya *Faillissements Verordening* Stb. 1905-217 jo Stb. 1906-348. Republik Indonesia mampu membuat sendiri peraturan kepailitan, yakni sudah ada (3) peraturan perundangan yang merupakan produk hukum nasional, dimulai dari terbitnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang yang selanjutnya disebut (Perpu)

³⁴⁾ Ibid, hlm 10

Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Kepailitan yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang No 4 Tahun 1998 dan terakhir pada tanggal 18 November 2004 disempurnakan lagi dengan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

a. Masa berlakunya Perpu Nomor 1 Tahun 1998 dan Undang Undang Kepailitan Nomor 4 Tahun 1998

Pengaruh gejala moneter yang terjadi beberapa negara di Asia termasuk di Indonesia sejak pertengahan tahun 1997 telah menimbulkan kesulitan yang sangat besar terhadap perekonomian Nasional terutama kemampuan dunia usaha dalam mengembangkan usahanya. Terlebih lagi dalam rangka untuk memenuhi kewajiban pembayaran mereka pada para kreditur. Keadaan ini pada gilirannya telah melahirkan akibat yang berantai dan apabila tidak segera diselesaikan akan menimbulkan dampak yang lebih luas lagi. Penyelesaian masalah utang haruslah dilakukan secara cepat dan efektif. Selama ini masalah kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang diatur dalam *Faillissements Verordening* Stabb. 1905 -217 jo Stb. 1906-348. Secara umum prosedur yang diatur dalam *Faillissements Verordening* masih baik. Namun sementara seiring dengan berjalanya waktu, kehidupan perekonomian berlagsung pesat maka wajarlah bahkan sudah semakin mendesak untuk menyediakan sarana hukum yang memadai yakni yang cepat, adil, terbuka dan efektif guna menyelesaikan utang piutang perusahaan yang

besar penyelesaiannya terhadap kehidupan perekonomian Nasional, kemudian dilaksanakanlah penyempurnaan atas peraturan kepailitan atau *Faillissements Verordening* melalui Perpu Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan Undang-Undang Kepailitan pada tanggal 22 April 1998 perpu ini diubah menjadi Undang-undang Nomor 4 Tahun 1998 yang disahkan dan diundangkan di Jakarta pada tanggal 19 September 1998 yang tertuang dalam Lembaran Negara (LNRI) tahun 1998 Nomor 135.³⁵⁾

b. Masa Berlakunya Undang-Undang Kepailitan Nomo. 37 Tahun 2004

Pada 18 Oktber 2004 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 diganti dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 ini mempunyai cakupan yang luas karena adanya perkembangan dan kebutuhan hukum dalam masyarakat, untuk menyelesaikan utang piutang secara adil, cepat, terbuka dan efektif.

Adapun pokok materi baru dalam Undang-Undang Kepailitan ini antara lain :

- 1) Agar tidak menimbulkan berbagai penafsiran dalam Undang-Undang ini pengertian utang diberikan batasan secara tegas. Demikian juga pengertian jatuh waktu.
- 2) Mengenai syarat-syarat dan prosedur permohonan pernyataan pailit dan permohonan penundaan kewajiban pembayaran uang termasuk di dalamnya pemberian kerangka waktu secara pasti bagi pengambilan putusan pernyataan pailit dan/atau penundaan kewaji³⁶⁾ban pembayaran utang.

³⁵⁾ Rahayu Hartini, *Hukum Kepailitan*, Malang, UMM Press, 2008, hlm 9

³⁶⁾ Ibid, hlm 14

3. Persyaratan dan Prosedur Permohonan Kepailitan

a. Persyaratan dalam kepailitan

Untuk dapat mengajukan permohonan pailit terhadap debitor haruslah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundangan kepailitan yang berlaku. Dalam menyatakan debitor pailit tidak cukup hanya mengajukan permohonan pailit ke Pengadilan Niaga oleh si kreditor. Ada hal-hal lain yang menjadi syarat utama yang ditetapkan oleh Undang-undang supaya debitor dapat dimohonkan pailit.

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 dalam Pasal 2 ayat (1) berikut penjelasannya menyebutkan : “ Debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan yang berwenang, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya”.

Bahwa yang dimaksud dengan utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih adalah kewajiban untuk membayar yang telah jatuh waktu, baik karena telah diperjanjikan, karena percepatan waktu penagihannya sebagaimana diperjanjikan, karena pengenaan sanksi atau denda oleh instansi yang berwenang, maupun karena putusan pengadilan, arbiter, atau majelis arbitrase.

Suatu perusahaan dikatakan pailit atau istilah populernya adalah “bangkrut”, mana kala perusahaan atau orang pribadi tersebut tidak sanggup atau tidak mau membayar utang-utangnya. Menurut Pasal 1 ayat

1 peraturan Kepailitan debitor yang berada dalam keadaan berhenti membayar dengan putusan Hakim dinyatakan dalam keadaan pailit. Dan menurut Pasal 6 ayat 5 Peraturan Kepailitan, Kepailitan itu diucapkan bilamana secara sumir terbukti adanya peristiwa-peristiwa dan keadaan-keadaan yang menunjukkan bahwa keadaan berhenti membayar itu ada.³⁷⁾

Apa yang menjadi ukuran bagi keadaan berhenti membayar itu tidak dapat diketemukan dalam undang-undang dan para sarjana serta Yurisprudensi juga tidak bersesuaian pendapat mengenai hal itu.

Hanya ada pedoman yang umumnya dipakai yaitu bahwa untuk pernyataan kepailitan tidak perlu ditunjukkan bahwa debitor tidak mampu untuk membayar utangnya dan tidak dipedulikan apakah berhenti membayarnya itu sebagai akibat dari tidak dapat atau tidak mampu membayar.³⁸⁾

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 menekankan bahwa untuk menyatakan seorang debitor pailit, tidak saja oleh karena ketidakmampuan debitor untuk membayar utang-utangnya akan tetapi juga termasuk ketidakmauan debitor tersebut untuk melunasi utang-utang tersebut yang telah diperjanjikan.

Dari definisi utang sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor. 37 Tahun 2004 Maka Undang-Undang Kepailitan

³⁷⁾ Ny.Siti Soermarti Hartono, *Pengantar Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran*, Seksi Hukum Dagang Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Jogjakarta, 1983, hlm 8

³⁸⁾ Munir Fuady, *Op.cit*, hlm 75

menganut pendirian utang harus diartikan secara luas yang bukan hanya berasal dari konstruksi pinjam meminjam uang. Segala bentuk prestasi, baik itu berupa kewajiban menyerahkan sesuatu, berbuat sesuatu, maupun tidak berbuat sesuatu asal dapat dinyatakan dalam sejumlah uang dapat disebut sebagai utang. Berarti segala bentuk prestasi yang dapat dinyatakan dalam sejumlah uang adalah merupakan utang yang berarti memenuhi salah syarat untuk dipailitkan.³⁹⁾

Selain syarat harus adanya utang, syarat permohonan pernyataan pailit bahwa utang tersebut harus telah lewat waktu dan dapat ditagih. Pengertian telah lewat waktu dan dapat ditagih apakah pengertian yang sama atau hutang yang ditagih harus lewat waktu terlebih dahulu.

Sutan Remy Sjahdeni berpendapat bahwa pengertian telah jatuh tempo atau hutang yang telah “*expired*” dengan sendirinya menjadi hutang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, namun hutang yang telah dapat ditagih belum tentu merupakan hutang yang telah jatuh waktu. Hutang yang telah jatuh waktu apabila jangka waktu yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kredit atas utang piutang telah sampai pada waktunya. Sekalipun jangka waktu belum tiba hutang telah dapat ditagih yaitu apabila telah terjadi salah satu peristiwa “*events of default*”.⁴⁰⁾

Umumnya, debitor dianggap lalai jika ia tidak tahu atau gagal memenuhi kewajibannya dengan melampaui batas waktu yang telah

³⁹⁾ Sunarmi, *Prinsip Keseimbangan Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia*, Pustaka Bangsa Press, Medan, 2008, hlm 323

⁴⁰⁾ Sutan Remy Sjahdeni, *Hukum Kepailitan Memahami Failissementsveroning Juncto Undang-undang Nomor 4 Tahun 1998*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2002, hlm

ditentukan dalam perjanjian. Sehingga, untuk melihat apakah suatu hutang telah jatuh waktu dan dapat ditagih harus merujuk pada perjanjian yang mendasari hutang tersebut.⁴¹⁾

Namun demikian, jika merujuk pada ketentuan Buku Ketiga Pasal 1238 KUH Perdata, menyatakan : “ Si berhutang adalah lalai, apabila ia dengan surat perintah atau dengan sebuah akta sejenis tu telah dinyatakan lalai, atau demi perikatannya sendiri, ialah jika ia menetapkan, bahwa si berhutang akan harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan.” Menurut pasal itu, debitur dianggap lalai jika ada satu perintah atau akta pernyataan lalainya si debitur yang dikirimkan oleh kreditur. Sehingga wanprestasi tidak secara otomatis terjadi mengakibatkan dapat dituntutnya debitur terhadap ganti rugi atas tidak terpenuhinya prestasi.

Sedangkan utang yang tidak terbayar adalah utang pokok atau bunganya, maka kemudian yang perlu diantisipasi oleh pemerintah adalah harus segera menyiapkan sarana dan prasarannya yakni lembaga peradilannya, hakimnya, untuk menyelesaikan perkara kepailitan tersebut.⁴²⁾

Setelah permohonan pailit dikabulkan oleh hakim, maka segera diangkat pihak pihak sebagai berikut :

- a. Panitia kreditur jika diperlukan.
- b. Seorang atau lebih kurator.
- c. Seorang Hakim Pengawas.

⁴¹⁾ Aria Suyudi, Eryanto Nugroho, dan Herni Sri Nurbayanti, *Kepailitan di Negeri Pailit*, Penerbit Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indoensia, Jakarta, 2004, hlm 135

⁴²⁾ Rahayu Hartini, Op Cit, hlm 7

Yang menjadi persoalan adalah apakah yang menjadi ukuran bagi keadaan tidak membayar/berhenti membayar tersebut? Hal itu tidak dijumpai perumusannya, baik dalam undang-undang maupun jurisprudensi maupun pendapat para sarjana. Hanya ada pedoman umum yang disetujui oleh beberapa orang sarjana, yaitu untuk para pernyataan kepailitan tidak perlu ditunjukkan bahwa debitur tidak mampu untuk membayar hutangnya dan tidak diperdulikan apakah berhenti membayar itu sebagai akibat dari tidak dapat atau tidak mau membayar.⁴³⁾

Pententuan jatuh waktu hutang dan kondisi-kondisi yang menyebabkan akselerasi hutang, harus didasarkan berdasarkan kesepakatan para pihak dalam perjanjian (Pasal 1338 KUH Perdata). Sehingga yang menjadi pegangan dalam menentukan apakah hutang tersebut sudah jatuh waktu dan dapat ditagih atau belum adalah perjanjian yang mendasari hubungan perikatan itu sendiri.⁴⁴⁾

Pasal 2 Undang-Undang Kepailitan Nomor 37 Tahun 2004 telah dinyatakan siapa saja pihak yang berwenang untuk mengajukan permohonan pernyataan pailit. Selengkapny mengenai pihak-pihak yang berwenang tersebut dalam Pasal 2 ayat (1-5).

Ayat (1) menyatakan debitur mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan baik atas

⁴³⁾ Zainal Asikin, *Op.cit*, hlm 32

⁴⁴⁾ Zainal Asikin, *Op.cit*, hlm 159

permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih krediturnya.

Ayat (2) menyatakan bahwa permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat juga diajukan oleh Kejaksaan untuk kepentingan umum.

Kepentingan umum adalah kepentingan bangsa dan Negara dan/atau kepentingan masyarakat luas, misalnya :

- a. Debitur melarikan diri.
- b. Debitur menggelapkan bagian dari harta kekayaan.
- c. Debitur mempunyai utang kepada BUMN atau Badan Usaha lain yang menghimpun dana dari masyarakat
- d. Debitur mempunyai utang yang berasal dari penghimpunan dana dari masyarakat luas.
- e. Debitur tidak beritikad baik atau tidak kooperatif dalam menyelesaikan masalah utang piutang yang telah jatuh waktu tempo.
- f. Dalam hal ini menurut Kejaksaan merupakan kepentingan umum.

Ayat (3) menyatakan dalam hal debitur adalah bank, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Bank Indonesia.

Pengajuan permohonan pailit bagi bank sepenuhnya merupakan kewenangan Bank Indonesia dan semata-mata didasarkan atas penilaian kondisi keuangan dan kondisi perbankan secara keseluruhan. Kewenangan Bank Indonesia untuk mengajukan permohonan pailit tidak menghapus kewenangan Bank Indonesia terkait dengan ketentuan pencabutan izin usaha Bank, pembubaran Badan Hukum, dan likuidasi bank sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Ayat (4) menyatakan bahwa dalam hal debitur perusahaan efek, bursa efek, lembaga kliring dan penjamin, lembaga Penyimpanan dan

Penyelesaian, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Badan Pengawas Pasar modal.

Hal ini dikaitkan dengan tugas lembaga tersebut yang berhubungan dengan dana masyarakat yang diinvestasikan dalam efek di bawah pengawasan Badan Pengawas Pasar Modal, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal. Selain itu, apabila perusahaan efek dinyatakan pailit hanya karena permintaan satu atau dua kreditur dapat mengganggu sistem yang berlaku di pasar modal secara keseluruhan. Padahal dana masyarakat yang ada di suatu perusahaan efek mencakup dana banyak pihak.

Serta ayat (5) menyatakan dalam hal debitur adalah Perusahaan Asuransi, Perusahaan Reasuransi, Dana pensiun, atau Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang kepentingan publik, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Menteri Keuangan.

Hal ini diperlukan untuk membangun tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan asuransi, reasuransi, dan dana pensiun mengingat dana yang dikumpulkan berasal dari masyarakat dalam jumlah yang cukup besar. Tetapi ketentuan ini dianggap menyimpang dari asas keseimbangan dalam hukum perjanjian, karena setiap pihak mempunyai hak dan kewajiban yang sama, termasuk hak untuk menuntut pihak lain apabila terdapat sesuatu yang dinilai merugikan.

4. Prosedur Permohonan Kepailitan

Prosedur permohonan pailit diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pemabayaran Utang, sebagai berikut :

- a. Permohonan pailit diajukan kepada ketua pengadilan Niaga dalam hal ini pengadilan niaga yang berada di lingkungan peradilan umum.
- b. Panitera mendaftarkan permohonan pernyataan pailit pada tanggal permohonan yang bersangkutan diajukan, dan kepada pemohon diberikan tanda terima.
- c. Panitera wajib menolak pendaftaran permohonan apabila tidak sesuai dengan ketentuan permohonan pailit untuk debitur Bank, perusahaan yang bergerak dalam pasar modal, perusahaan asuransi, dan dan pensiun.
- d. Panitera menyampaikan permohonan pernyataan pailit kepada ketua pengadilan paling lambat 2 (dua) hari setelah tanggal permohonan didaftarkan.
- e. Waktu mempelajari permohonan dan menetapkan hari sidang dilaksanakan paling lambat dalam waktu 3 (tiga) hari setelah permohonan didaftarkan.
- f. Sidang pemeriksaan permohonan paling lambat diselenggarakan dalam waktu 20 hari sejak tanggal permohonan didaftarkan.

- g. Penundaan penyelenggaraan sidang dapat dilakukan oleh pengadilan paling lambat 25 hari sejak tanggal permohonan didaftarkan
- h. Permohonan pernyataan pailit dan hal-hal lain harus diajukan oleh seorang advokat. Dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang diatur penyimpangan terhadap ketentuan penggunaan advokat tersebut, apabila permohonan diajukan oleh Kejaksaan, Bank Indonesia, Badan Pengawas Pasar Modal, dan Menteri Keuangan.

4. Akibat Hukum Kepailitan

Kepailitan mengakibatkan debitor yang dinyatakan pailit kehilangan segala “hak perdata” untuk menguasai dan mengurus harta kekayaan yang telah dimasukkan kedalam harta pailit. “Pembekuan” hak perdata ini diberlakukan oleh Pasal 22 Undang-Undang Kepailitan Nomor 37 Tahun 2004 terhitung sejak saat keputusan pernyataan pailit diucapkan. Hal ini juga berlaku bagi suami atau istri dari debitor pailit yang kawin dalam persatuan harta kekayaan.⁴⁵⁾

Hak debitor untuk melakukan segala sesuatu tindakan hukum yang berkenaan dengan kekayaannya sebelum pernyataan pailit harus dihormati. Namun keadaan itu akan berubah ketika debitor dinyatakan pailit oleh putusan Pengadilan Niaga, maka debitor demi hukum

⁴⁵⁾ Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, Op cit, hlm 30

kehilangan haknya untuk mengurus dan menguasai harta kekayaannya. Dan terhitung sejak putusan pailit diucapkan maka kewenangan debitur untuk mengurus harta kekayaan beralih kepada Kurator.

Semenjak pengadilan mengucapkan keputusan kepailitan dalam sidang yang terbuka untuk umum terhadap debitur, maka hak dan kewajiban si pailit beralih kepada kurator untuk mengurus dan menguasai boedelnya. Akan tetapi si debitur pailit masih berhak melakukan tindakan-tindakan atas harta kekayaannya, sepanjang itu tidak membawa atau memberikan keuntungan atau manfaat bagi boedelnya. Sebaliknya tindakan yang tidak memberikan manfaat bagi boedel, tidak mengikat boedel tersebut.⁴⁶⁾

Sebagai konsekuensi dari ketentuan Pasal 22 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 37 Tahun 2004, maka semua perikatan antara debitur yang dinyatakan pailit dengan pihak ketiga yang dilakukan setelah pernyataan pailit, tidak akan dan tidak dapat dibayar dari harta pailit, kecuali bila perikatan-perikatan tersebut mendatangkan keuntungan bagi harta pailit.

Secara umum akibat pernyataan pailit adalah sebagai berikut :

- a. Kekayaan debitur pailit yang masuk harta pailit merupakan sitaan umum atas harta para pihak yang dinyatakan pailit.

⁴⁶⁾ Imran Nating, *Peranan dan Tanggung Jawab Kurator Dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm 30

- b. Kepailitan semata hanya mengenai harta pailit dan tidak mengenai diri pribadi debitur pailit. Misalnya seorang tetap melangsungkan pernikahan meskipun ia telah dinyatakan pailit.
- c. Debitur pailit demi hukum kehilangan hak untuk mengurus dan menguasai kekayaannya yang termasuk harta pailit, sejak putusan pailit diucapkan.
- d. Segala perikatan debitur yang timbul sesudah putusan pailit diucapkan tidak dapat dibayar dari harta pailit kecuali jika menguntungkan harta pailit.
- e. Harta pailit diurus dan dikuasai kurator untuk kepentingan semua kreditur dan debitur dan hakim pengawas memimpin dan menguasai pelaksanaan jalannya kepailitan.⁴⁷⁾
- a. Akibat Hukum kepailitan terhadap Perikatan-perikatan yang telah dibuat oleh debitur sebelum pernyataan pailit diucapkan.

a) Perikatan Sepihak dan Perikatan Timbal Balik

Menurut Pasal 36 Undang-Undang Kepailitan Nomor 37 Tahun 2004, apabila pada saat putusan pernyataan pailit ditetapkan terdapat perjanjian timbal balik yang belum atau baru sebagian dipenuhi, maka pihak dengan siapa debitur mengadakan perjanjian tersebut dapat meminta kepada kurator untuk memberikan kepastian tentang kelanjutan pelaksanaan

⁴⁷⁾ Sutan Remi Sjahdeni, *Op.cit*, hlm 255

perjanjian tersebut dalam jangka waktu yang disepakati oleh kurator dan pihak tersebut.

Apabila dalam jangka waktu yang telah disepakati oleh kurator dan kreditor atau dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh hakim pengawas untuk melanjutkan pelaksanaan perjanjian, namun kurator tidak memberikan jawaban atau tidak bersedia melanjutkan pelaksanaan perjanjian tersebut, maka perjanjian berakhir dan pihak yang telah membuat perjanjian dengan debitur, dapat menuntut ganti rugi dan akan diperlakukan sebagai kreditor konkuren.

Sebaliknya apabila kurator menyatakan kesanggupan, maka pihak kreditor dengan siapa ia telah membuat perjanjian dengan debitur, dapat minta kurator untuk memberikan jaminan atas kesanggupannya melaksanakan perjanjian tersebut.⁴⁸⁾

b) Pembatalan dan Batal Demi Hukum

Perikatan-perikatan yang sedang berlangsung atau terdapat satu atau lebih kewajiban yang belum dilaksanakan oleh debitur pailit, sedang putusan pernyataan pailit telah diucapkan, maka demi hukum perikatan tersebut berakhir kecuali jika menurut pertimbangan kurator masih dapat dipenuhi dari harta pailit.⁴⁹⁾

Untuk dapat membatalkan suatu perbuatan hukum yang telah dilakukan oleh debitur pailit dengan pihak ketiga sebelum pernyataan pailit

⁴⁸⁾ Bernadette Waluyo, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm 20

⁴⁹⁾ Gunawan Wijaya, *Tanggung Jawab Direksi atas Kepailitan Perseroan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 89

diucapkan, yang merugikan harta pailit, Undang-undang Kepailitan mensyaratkan bahwa pembatalan terhadap perbuatan hukum tersebut hanya dimungkinkan jika dapat dibuktikan pada saat perbuatan hukum yang merugikan tersebut dilakukan debitur dan pihak dengan siapa perbuatan hukum itu dilakukan mengetahui bahwa perbuatan hukum tersebut akan mengakibatkan kerugian bagi kreditor. Kecuali perbuatan tersebut adalah suatu perbuatan hukum yang wajib dilakukannya berdasarkan perjanjian dan atau undang-undang.

Undang-undang Kepailitan memberikan hak kepada pihak kreditor dan atau pihak-pihak lainnya yang berkepentingan untuk memintakan permohonan pembatalan atas perbuatan-perbuatan hukum debitur pailit, yang dilakukan sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan, yang bersifat merugikan, baik harta pailit secara keseluruhan maupun terhadap kreditor konkuren tertentu.⁵⁰⁾

5. Tujuan dan Fungsi Kepailitan

Tujuan dan fungsi kepailitan adalah untuk melakukan pembagian antara para kreditor atas kekayaan debitur oleh kurator. Kepailitan dimaksudkan untuk menghindari terjadinya sitaan terpisah atau eksekusi terpisah oleh kreditor dan menggantikannya dengan mengadakan sitaan bersama sehingga kekayaan debitur dapat dibagikan kepada semua kreditor sesuai dengan hak masing-masing.

⁵⁰⁾ Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, *Loc.cit*, hlm 33.

Tujuan kepailitan sebagaimana tertuang dalam undang-undang antara lain :

- a. Menghindari perebutan harta debitur apabila dalam waktu yang sama ada beberapa kreditur yang menagih piutangnya.
- b. Menghindari adanya kreditur pemegang hak jaminan kebendaan yang menuntut haknya dengan cara menjual barang milik debitur tanpa memperhatikan kepentingan debitur atau para kreditur lainnya.
- c. Mencegah agar kreditur tidak melakukan perbuatan yang dapat merugikan kepentingan para kreditur, atau debitur hanya menguntungkan kreditur tertentu.
- d. Memberikan perlindungan kepada kreditur konkuren untuk memperoleh hak mereka sehubungan dengan berlakunya asas jaminan.
- e. Memberikan kesempatan kepada debitur dan kreditur untuk berunding membuat kesepakatan restrukturisasi hutang.

6. Ciri-ciri perusahaan yang dinyatakan pailit

- a. Penurunan dalam industri.
- b. Perusahaan melakukan restrukturisasi besar-besaran.
- c. Perusahaan membawa konsultan.
- d. Perusahaan mulai mencari karyawan alih daya.
- e. Perusahaan diakuisisi perusahaan lain.
- f. Perusahaan mulai memotong biaya.
- g. Keuangan perusahaan dalam kesulitan.