

**TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PEMENUHAN HAK PEKERJA  
PADA PERUSAHAAN YANG 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

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana  
Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana

Oleh :

Sendi Priananda

41151010120019

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Di bawah Bimbingan :

Antonia Intarti, S.H.,M.Si.



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA  
BANDUNG  
2016**

## ABSTRAK

Kepentingan pekerja seakan-seakan dikesampingkan ketika menuntut pembayaran hak pekerja dalam perkara. Kepentingan tersebut dilihat dari sisi pekerja seperti menuntut hak atas upah dan hak lain mereka (hak normatif pekerja) yang belum dibayar, disisi lain ada kepentingan kreditor yang membagi aset perusahaan pailit tersebut dengan perantaraan seorang kurator. Kedudukan pengusaha selaku Debitor Pailit digantikan oleh Kurator selama proses kepailitan berlangsung mengacu kepada Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pemenuhan hak pekerja/buruh dalam perkara kepailitan ditinjau dari peraturan perundang-undangan yang berlaku serta upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila hak-haknya tidak terpenuhi.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Penelitian ini dilakukan dengan cara studi dokumen untuk memperoleh data sekunder. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yaitu analisis terhadap data yang diperoleh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian hak untuk didahulukan yang diatur dalam pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat terealisasi dengan baik, karena pasal 95 ayat (4) tidak mengatur secara spesifik bahwa kedudukan kreditor preferen tingkatannya lebih tinggi dari kreditor separatis. Pekerja dapat melakukan upaya di luar pengadilan melalui upaya mediasi, konsiliasi dan arbitrase, selain upaya yang dapat dilakukan di luar pengadilan, pekerja dapat melakukan upaya melalui Pengadilan hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pekerja dapat melakukan permohonan pergantian kurator dan *Actio Pauliana* sesuai ketentuan Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

## 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 PEMENUHAN HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG 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 Ibu Antonia Intarti., S.H.,M.Si. 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.Hum.,selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.sekaligus sebagai penguji skripsi.
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.
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.
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 H. Dr. Deny Haspada.,S.H.,S.p1, selaku Penguji skripsi.
- 12.Bapak Sugeng Rahardja, S.H.,M.Hum., selaku Dosen Wali penulis.
- 13.Bapak S. Sahal H.M., S.Pd.I.,M.Pd., Selaku KSBA Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
- 14.Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

15. Staff Perpustakaan Universitas Langlangbuana

16. Sahabat tercinta Gandany, Taufik Ramadhan, Diky Muktariki, Rendy Fitriandi, Rio Damas Putra, Andris, Natasha Rastie Aulia, Anggi Nursigit, Rosie Ramadhan, serta teman-teman Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana angkatan 2012 terima kasih atas segala kebersamaannya

Secara khusus ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada kedua orang tua Bapak Hendra Priana, S.H. dan Ibu Imat Delis Fitriani, 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. Ibu Mertua Ibu Yati Nurhayati yang selalu memberikan semangat dan dukungan tak terhingga selama penulis membuat skripsi ini. Istri tercinta dan tersayang Hafsa Marie Melinda, S.H. yang selalu setia menemani, memberikan dukungan serta semangat selama penulisan skripsi ini. Anak tersayang dan tercinta Kamiya Mariana Azzahra yang setia menemani, memberikan motivasi serta semangat selama penulisan skripsi ini. Adik-adik tercinta penulis yang senantiasa memberi dukungan terhadap penulis Ellysa Dwi Haerani, Hanna Nadia Ningrum, Ibnu Sinna.

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, September 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

### SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK .....i

KATA PENGANTAR .....ii

DAFTAR ISI .....vi

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah ..... 1

B. Identifikasi Masalah ..... 4

C. Tujuan Penelitian ..... 4

D. Kegunaan Penelitian..... 5

E. Kerangka Pemikiran ..... 5

F. Metode Penelitian ..... 13

G. Sistematika Penulisan ..... 15

### BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HAK PEKERJA DAN KEPAILITAN

A. Tinjauan tentang Pekerja ..... 17

B. Tinjauan tentang Kepailitan ..... 35

### BAB III GAMBARAN UMUM TENTANG IMPLEMENTASI HAK PEKERJA

#### PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT

A. Implementasi hak pekerja pada perusahaan yang pailit... 46

B. Kasus pelanggaran hak pekerja pada perusahaan yang pailit ..... 47

### BAB IV TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PEMENUHAN HAK

PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG 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. Pemenuhan hak-hak pekerja pada perusahaan yang  
pailit ..... 55
- B. Upaya yang dapat dilakukan terhadap pelanggaran hak  
normatif pekerja ..... 59

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan ..... 63
- B. Saran ..... 64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR INDEKS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 sebagaimana mendapat penguatan dalam pasal 27 dan pasal 28 bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Ketenagakerjaan menjadi suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari proses pembangunan nasional, karena mempunyai peran dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dari pembangunan nasional. Seharusnya ada hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, yang sekaligus juga mengatur tentang perlindungan mengenai hak-hak pekerja tersebut.

Sejarah ketenagakerjaan dari waktu ke waktu selalu diliputi dengan suasana yang kelam, berbagai macam masalah menghampiri pekerja terutama dalam pemenuhan hak-hak dasarnya. Pekerja harus berjuang sendiri maupun secara terorganisir melalui serikat pekerja/buruh yang independen dan memiliki komitmen yang kuat untuk memperbaiki

nasibnya dan memperjuangkan hak-haknya. Pekerja melakukan hal tersebut karena menunggu dan menggantungkan perubahan pada kebijakan pemerintah sama saja artinya dengan memperpanjang masa eksploitasi.<sup>1)</sup>

Dunia bisnis serta era global kegiatan-kegiatan usaha tidak mungkin terlepas dari berbagai masalah. Suatu perusahaan tidak selamanya mengalami pertumbuhan yang stabil. Sebuah perusahaan bisa saja mengalami kebangkrutan atau kepailitan. Jadi dapat dikatakan bahwa kehidupan suatu perusahaan dapat dalam kondisi untung, dimana perusahaan terus berkembang, atau dalam keadaan rugi, dimana garis hidup perusahaan menurun seperti grafik.<sup>2)</sup>

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

Pailit merupakan suatu keadaan Debitor tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para Kreditornya. Kesulitan ini menyebabkan perusahaan dalam rangka

---

<sup>1)</sup>Rahmat Syafa'at, *Gerakan buruh dan pemenuhan hak dasarnya*, Intrans Publishing, Malang, 2008, hlm.42.

<sup>2)</sup>Victor M. Situmorang dan Hendri Soekarso, *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994, hlm. 1.

operasionalnya untuk pengeluaran pembayaran gaji kepada pekerja akan mengalami masalah juga dan cenderung tidak bisa membayar kewajiban tersebut.

Tercantum jelas pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya di tulis Undang-Undang Ketenagakerjaan) tidak menentukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Putusan pailit memberi dua kemungkinan alternatif bagi perusahaan meski telah dinyatakan pailit, Kurator perusahaan pailit dapat tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya listrik, telepon, biaya gaji, pajak, dan biaya lainnya. Kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Banyak kasus sengketa hak antara pekerja dengan kurator ketika pemberesan harta pailit. Terdapat beberapa contoh kasus perusahaan pailit yang tidak memenuhi hak para pekerja setelah dinyatakan pailit salah satu contohnya adalah PT Harimas Jaya *Plywood* setelah dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga Surabaya.

Kepentingan pekerja seakan-seakan dikesampingkan ketika menuntut pembayaran hak pekerja. Sesuai dengan permasalahan tersebut dalam hal ini yang akan dibahas adalah kepentingan dilihat dari sisi pekerja seperti menuntut hak atas upah dan hak lain mereka (hak normatif pekerja) yang belum dibayar, tetapi di sisi lain ada kepentingan

Kreditor yang membagi aset perusahaan pailit tersebut dengan perantaraan seorang kurator. Kedudukan pengusaha selaku Debitor Pailit digantikan oleh Kurator selama proses kepailitan berlangsung mengacu kepada Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya di tulis Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul ;  
“TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PEMENUHAN HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG 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 latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pemenuhan hak-hak pekerja pada perusahaan pailit?
2. Bagaimanakah upaya yang dapat dilakukan terhadap pelanggaran hak-hak normatif pekerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak pekerja pada perusahaan pailit.
2. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan terhadap pelanggaran hak-hak normatif pekerja

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap agar penulisan ini dapat memiliki manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan sehingga dapat menambah referensi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Kegunaan Praktis

Penulis berharap hasil penelitian dapat bermanfaat bagi para pihak perusahaan, khususnya perusahaan yang dinyatakan pailit dalam hal pemenuhan hak para pekerjanya.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Pekerja merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan, peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang dan 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 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c) Memberikan perlindungan pada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pekerja adalah:

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun.”

Pengertian tersebut memiliki makna 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. Sebagaimana dengan istilah pemberi kerja/pengusaha dalam hal ini perusahaan, berdasarkan Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah:

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, Baik milik swasta maupun negara yang memperkerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berdasarkan perjanjian kerja, yang

mempunyai unsur pekerjaan, upah dinamakan hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan pengusaha antara pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya ditulis PHK) secara sepihak sering terjadi ketika perusahaan mengalami masalah terutama dalam hal 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. Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran diberikan definisi “Kepailitan” sebagai berikut:

“Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator dibawah pengawasan Hakim Pengawas”.<sup>3)</sup>

Tujuan Kepailitan adalah untuk membayar hak kreditor yang seharusnya mereka peroleh sesuai dengan tingkat urutan tuntutan mereka.<sup>4)</sup>

Saat suatu perusahaan dinyatakan pailit oleh putusan Pengadilan Niaga, perusahaan tersebut masih berstatus badan hukum walaupun pengurusan yang menyangkut harta kekayaan perseroan telah diambil

---

<sup>3)</sup>Jono, *Hukum Kepailitan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 2.

<sup>4)</sup>Hoff Jerry, *Indonesia Bankruptcy Law*, Tatanusa, Jakarta, 1999. hlm. 66.

alih oleh kurator dari tangan dewan direksi. Pengambilalihan wewenang direksi termasuk wewenang untuk memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan pekerja dari perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 16 Ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang berbunyi:

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

Terdapat prinsip di dalam Kepailitan dikenal dengan nama prinsip *Paritas Creditorum* dan prinsip *Pari Passu*. Berdasarkan kedua prinsip tersebut, pembagian harta pembagian harta debitor untuk melunasi utang-utangnya terhadap kreditor dilakukan tidak sekedar sama rata, melainkan juga disesuaikan dengan proposinya.

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

Pada dasarnya seorang pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak. Seorang pengusaha bukan saja bertanggung jawab terhadap hak pekerja melainkan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja. Hubungan di antara pekerja dan pengusaha timbul karena adanya perjanjian kerja di mana para pihak telah menyepakati terkait hak

dan kewajiban serta syarat-syarat kerja di antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pekerja yang di PHK karena perusahaan mengalami kepailitan mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh kurator, pemutusan tersebut harus sesuai dengan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>5)</sup>

Ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

Menurut Pasal 39 ayat 1 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang berbunyi:

“Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima hari) hari sebelumnya.”<sup>6)</sup>

Pekerja yang di PHK baik karena alasan pailit maupun alasan lainnya, memperoleh pesangon yang dihitung secara normatif, berpedoman pada masa kerja, upah pokok, dan tunjangan tetap.

---

<sup>5)</sup> *Ibid.* hlm. 119.

<sup>6)</sup> Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009 hlm 281-282.

Berkaitan dengan pelaksanaan PHK, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenal dua terminologi yaitu, upah yang biasa diterima dan upah *skorsing*. Upah proses PHK adalah upah yang dibayar oleh pengusaha kepada pekerja selama proses PHK berlangsung. Kewajiban itu timbul ketika alasan PHK pekerja terbukti melawan hukum, sedangkan upah *skorsing* adalah upah yang timbul akibat pengusaha melakukan *skorsing* pekerja.

Kedudukan pekerja yang merupakan pihak yang lebih lemah dalam hubungan industrial mendapat perlindungan hukum sebagai kebutuhan bagi pekerja. Kedudukan pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan antara atasan dan bawahan (subordinat). Membahas tentang kedudukan di dalam hubungan kerja, maka perlu juga untuk dijelaskan mengenai hakikat dari hubungan kerja baik secara yuridis, sosiologis, dan sosial-ekonomi. Hakikat yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang bersifat bebas karena masing-masing pihak dapat menyepakati hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja dalam suatu perjanjian kerja. Hal ini berdasarkan pada asas kebebasan dalam berkontrak.

Ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

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

Penjelasan pasal ini diberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.

Berdasarkan ketentuan ini, kedudukan pekerja adalah sebagai kreditor, maka jika terjadi kepailitan hak-hak pekerja sama dengan kreditor-kreditor lainnya. Yang menjadi permasalahan adalah kedudukan buruh sebagai kreditor dalam klasifikasi yang mana (kreditor separatis, preferen, atau konkuren) karena ini akan menentukan urutan prioritas pembayarannya.

Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menempatkan upah buruh dalam kedudukan sebagai kreditor preferen, karena memiliki hak istimewa yang diberikan oleh Undang-Undang. Dari ketentuan Pasal 1134 KUHPerdara dijelaskan bahwa Kreditor pemegang hak gadai dan hipotek mempunyai tingkatannya lebih tinggi dibandingkan kreditor pemegang hak istimewa, kecuali undang-undang dengan tegas mengatur sebaliknya. Bagi kreditor separatis, pembayaran dalam kepailitan dijamin pelunasannya dengan hipotek, agunan, fidusia, gadai dan hak tanggungan. Bagi buruh selaku kreditor preferen khusus kedudukannya berada dibawah kreditor separatis, sehingga kalau harta debitor telah dijadikan agunan dan dikuasai oleh para kreditor separatis, hal tersebut dapat berakibat buruh tidak memperoleh apapun, hal ini sering bertentangan dengan perlindungan atas hak-hak buruh yang telah dijamin dalam Pasal 27 UUD 1945, yaitu kepastian hukum yang adil serta

perlakuan yang sama karena buruh sebagai pekerja berhak untuk mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dari pekerjaan yang telah dilakukannya yang mendukung hidupnya untuk hidup. Dengan demikian, apabila Undang-Undang Ketenagakerjaan mau mengecualikan bahwa kedudukan hak istimewa lebih tinggi daripada gadai dan hipotek (kreditor separatis), Undang-Undang Ketenagakerjaan harus menyatakan secara spesifik bahwa tingkatannya lebih tinggi daripada gadai dan hipotik. Ketentuan yang menyatakan bahwa upah buruh tingkatannya lebih tinggi dari kreditor separatis tidak terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini mengakibatkan upah pekerja kedudukannya di bawah kreditor separatis.

Ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan memang mewajibkan perusahaan yang pailit harus mendahulukan pemenuhan hak-hak pekerja seperti pesongan dan hak-hak lainnya. Akibatnya dalam praktik, pengertian kata “didahulukan pembayarannya” ditempatkan setelah pelunasan terhadap hak-hak negara dan kreditor separatis. Permasalahan ini yang sering menuai perdebatan jika terjadi kepailitan.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap permasalahan perburuhan ketika perusahaan tersebut dinyatakan pailit, misalnya faktor kuratornya sendiri, perusahaannya, pemahaman pekerja dan aset perusahaan yang sudah sangat terbatas untuk membayar semua kewajiban-kewajibannya. Yang menjadi permasalahan pokok adalah perbedaan kedudukan hukum

dan ekonomi yang terkait pembayaran dalam kepailitan antara kreditor separatis dan buruh.

Pekerja dapat melakukan upaya untuk memperoleh hak normatifnya dalam perkara kepailitan. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upaya penyelesaian tersebut dapat dilakukan di luar pengadilan maupun melalui pengadilan. Upaya penyelesaian di luar pengadilan diantaranya adalah Penyelesaian Bipartit, Penyelesaian melalui Konsiliasi, Penyelesaian Arbitrase, Penyelesaian melalui Mediasi dan penyelesaian melalui pengadilan yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

#### **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Agar penelitian ilmiah ini dapat berjalan dengan baik maka perlu menggunakan suatu metode penelitian yang baik dan tepat, metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah metode pendekatan *yuridis normatif*, yaitu penelitian terhadap ketentuan perundang-undangan yang pembuktiannya melalui interpretasi pasal, pengkajian dan pengembangan dari pasal-pasal dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan

Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

## 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi Penelitian dalam skripsi ini adalah *deskriptif analitis*, yaitu penelitian yang menggambarkan permasalahan hak-hak pekerja/buruh pada perusahaan yang pailit yang diteliti kemudian menganalisisnya berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan dan Kepailitan dikaitkan dengan teori-teori hukum yang relevan dengan permasalahan.

## 3. Tahap penelitian

Penelitian hukum ini dilakukan dengan cara pengumpulan data dari berbagai sumber. Bahan hukum digolongkan dalam beberapa sumber data, yaitu :

- a) Bahan hukum primer, berupa bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
- b) Bahan hukum sekunder, berupa bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku, jurnal, laporan-laporan, karya tulis ilmiah, hasil penelitian para sarjana, yang berkaitan tentang Ketenagakerjaan dan Kepailitan.

c) Bahan hukum tersier, berupa bahan-bahan hukum yang memberikan informasi terhadap hukum primer dan badan hukum sekunder, seperti ensiklopedia, kamus, situs internet, dan artikel surat kabar yang berkaitan dengan penelitian.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi dokumentasi, yaitu melakukan penelitian terhadap hal-hal yang erat kaitannya dengan penelitian.

#### 5. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara normatif kualitatif. Normatif adalah bahwa data penelitian dianalisis dari peraturan-peraturan yang relevan sebagai hukum positif, sedangkan kualitatif adalah suatu analisis data tanpa menggunakan rumus atau angka-angka.

### **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika Penulisan menjadi salah satu metode yang dipakai dalam penulisan skripsi ini, hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam menyusun serta mempermudah pembaca untuk memahami dan mengerti isi dari skripsi ini. Keseluruhan skripsi ini meliputi 5 (lima) bab yang secara garis besar isi perbab diuraikan sebagai berikut:

**BAB I** Bab ini berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

- BAB II** Bab ini menguraikan tinjauan tentang pekerja, tinjauan tentang kepailitan, macam-macam Kreditor dan akibat hukum kepailitan.
- BAB III** Bab ini berisi tentang objek penelitian merupakan gambaran tentang keadaan hak pekerja pada perusahaan yang pailit dan uraian kasus tentang pelanggaran hak pekerja pada perusahaan yang pailit
- BAB IV** Bab ini berisi tentang pembahasan yang terdiri dari implementasi pemenuhan hak pekerja pada perusahaan yang pailit dan upaya yang dapat dilakukan terhadap pelanggaran hak normatif pekerja
- BAB V** Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan hukum ini yang berisi kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis sebagai hasil dari penelitian dan saran sebagai masukan bagi penulis yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG HAK PEKERJA DAN KEPAILITAN

#### A. Tinjauan Tentang Pekerja

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pekerja adalah:

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun.”

Terdapat dua unsur dalam definisi tersebut, yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>7)</sup> Pada dasarnya buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja.

Hubungan Kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada pengusaha dengan menerima

---

<sup>7)</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm. 13.

upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa suatu hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian antara pengusaha dengan pekerja. Setelah adanya hubungan kerja, pekerja mempunyai kewajiban serta hak-hak yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan.

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kedudukan atau status seseorang. Demikian juga pekerja mempunyai statusnya itu. Adapun hak-haknya tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

a) Hak mendapat upah.

Setiap pekerja yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah/gaji. Upah adalah imbalan yang dapat berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau melakukan pekerjaan atau jasa. Pasal 89 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi:

- 1) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- 2) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, untuk pekerjaan yang sama nilainya.

b) Hak untuk mendapat istirahat/cuti

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan istirahat atau cuti hak atas istirahat/cuti ini mempunyai arti penting yaitu untuk mengatasi kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan gairah dan semangat kerja akan tetap stabil. Jenis istirahat dan cuti terbagi atas beberapa jenis, yaitu:

1) Istirahat antara jam kerja.

Setelah pekerja bekerja secara terus menerus selama empat jam diberikan istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam, waktu istirahat ini bukan merupakan jam kerja. Diberikan waktu istirahat ini karena tubuh manusia tidak dapat dipaksakan bekerja secara terus menerus selama empat jam.

2) Istirahat mingguan.

Diberikan kepada pekerja/buruh selama dua hari bagi yang bekerja lima hari dalam seminggu dan satu hari bagi yang bekerja enam hari dalam seminggu.

3) Cuti tahunan.

Diberikan kepada pekerja/buruh selama 12 hari kerja setelah yang bersangkutan telah bekerja selama 12 bulan secara terus- menerus.

c) Hak untuk mendapatkan pengurusan perawatan dan pengobatan.

Setiap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mempunyai hak untuk mendapat pengurusan perawatan dan pengobatan. Perlindungan

bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, atau kematian.

- d) Hak untuk mendapatkan surat keterangan pada waktu berakhirnya hubungan kerja.

Pekerja berhak untuk mendapatkan surat keterangan dari pengusaha tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, pengalaman kerja, masa kerja dan sebagainya. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal kerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Beberapa tulisan di bidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai adagium yang berbunyi “ pekerja adalah tulang punggung perusahaan”<sup>8)</sup>, pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja, perusahaan tersebut tidak akan bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan

---

<sup>8)</sup>Zaeni Asyhadi, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 83.

kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>9)</sup>

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengenyam dan mengembangkan peri kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.<sup>10)</sup>

---

<sup>9)</sup>Rahmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm. 53.

<sup>10)</sup> *Ibid.* hlm. 84.

Ketiga jenis perlindungan kerja di atas akan diuraikan sebagai berikut:

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan social karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerjanya sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Hal ini disebabkan beberapa alasan sebagai berikut :

- a) Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan masyarakat.
- b) Pekerja Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja melakukan pekerjaannya.

Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk

kepentingan pekerja saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Pengertiannya dalam arti luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah yaitu:

- a) Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial.
- b) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial.
- c) Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial.
- d) Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditunjuk untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangun dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial.<sup>11)</sup>

Tujuan utama hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan buruh. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha, oleh karena itu hukum perburuhan dibentuk untuk subordinasi tersebut, hal tersebut terjadi karena kegagalan secara substansi dan kepentingan di lapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha ketimbang buruh. Adanya masalah pemutusan hubungan kerja selalu menarik dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila

---

<sup>11)</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.cit.* hlm. 119.

dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja telah memiliki pengaturan tersendiri, namun Undang–Undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena *law inforcement* yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam Undang-Undang.

Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

“Pemutusan hubungan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan antara pekerja/buruh dengan pengusaha”

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya khususnya dari pihak pekerja, karena dengan PHK tersebut pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya, oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial yakni pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK. Walaupun demikian, apabila segala upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak

atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau tidak ada serikat pekerja di perusahaan tersebut). Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya ditulis PPHI).

Pemutusan hubungan kerja yang tidak terdapat alasan dan normanya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dapat dilakukan dengan besaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan, dalam literature hukum ketenagakerjaan dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. PHK oleh majikan /pengusaha, yaitu PHK oleh perusahaan terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu.
- b. PHK oleh pekerja /buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
- c. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
- d. PHK oleh pengadilan (PPHI), yaitu oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi karena alasan-alasan tertentu yang

mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

Akibat dari PHK dapat ditinjau dari pihak majikan dan dari pihak buruh. Dari pihak majikan/pengusaha, PHK dapat menyebabkan terganggunya proses produksi yang akibatnya perusahaan merugi, pengeluaran biaya tambahan akibat harus memberi pesangon dan perusahaan dapat kehilangan tenaga yang terampil, jika dilihat dari sudut pandang tenaga kerja/buruh, PHK dapat mengakibatkan kehilangan nafkah dan kehilangan status. Kehilangan nafkah dapat dikompensasikan dengan pemberian uang pesangon, uang jasa/penghargaan masa kerja, dan anti kerugian.<sup>12)</sup>

Asas *Lex Specialis Derogat Lex Generalis* yaitu asas penafsiran hukum yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (*lex generalis*) dipakai dalam menganalisis adanya pertentangan norma antara dua Undang-Undang ini. Pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Kepailitan tidak membedakan pihak yang memutuskan hubungan kerja, sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hal tersebut dibedakan terkait dengan prosedur dan akibat hukumnya, maka Undang-Undang Ketenagakerjaan secara khusus dapat mengesampingkan Undang-Undang yang lebih umum yaitu Undang-Undang Kepailitan, dikarenakan ketentuan yang termuat dalam Undang-Undang

---

<sup>12)</sup>H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung: Jakarta, 2008, hlm. 68.

Ketenagakerjaan ini mengatur lebih khusus (eksplisit) mengenai berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha pada suatu perusahaan yang dinyatakan pailit. Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Perselisihan perburuhan terjadi antara pekerja dengan pengusaha secara individu atau antara serikat pekerja dengan individu pengusaha atau antara serikat pekerja dengan persatuan pengusaha atau antara pekerja individu dengan persatuan pengusaha. Perselisihan ketenagakerjaan (perburuhan) dapat dibedakan antara perselisihan hak dengan dengan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan atau peraturan perusahaan menyalahi ketentuan hukum. Sedang perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha yang mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan .Perbaikan syarat perburuhan oleh serikat pekerja dituntutkan kepada pihak majikan. Pasal 136 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.

Pengaturan penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat dilakukan baik bagi perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha. Pihak berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain dalam satu perusahaan setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit). Perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab pada pihak mencatat peselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.<sup>13)</sup>

. Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau penyelesaian antara sengketa serikat pekerja serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui mediasi atas beberapa belah

---

<sup>13)</sup> *Ibid.* hlm. 108.

pihak. Pasal 8 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

“Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan kabupaten atau kota”

Mediator sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa
- b. Warga negara indonesia
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- d. Meguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata 1
- g. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Seorang mediator adalah seorang pegawai negeri sipil, oleh karena itu maka selain syarat yang ada dalam pasal ini harus di pertimbangkan pula ketentuan yang mengatur tentang pegawai negeri sipil pada umumnya.

Perselisihan hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi maka kedua belah pihak dapat mengajukan melalui konsiliasi. Pasal 17 Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur penyelesaian melalui konsiliasi berbunyi:

“Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.”

Pasal 18 Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

- (1) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja.
- (2) Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan di umumkan pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

“Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 harus memenuhi syarat:

- a. Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa
- b. Warga negara indonesia
- c. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
- d. Pendidikan minimal strata satu
- e. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
- g. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya lima tahun
- h. Mengusai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
- i. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.”

Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat kerja yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan

melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh, apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan ini melalui konsiliasi, maka dapat melalui arbitrase setelah mencatatkan pada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenaga kerjaan. Pasal 29 Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Pasal 30 Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

- (1) Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri.
- (2) Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Tidak setiap orang dapat bertindak sebagai arbiter Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

“Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam pasal 30 ayat 1 harus memenuhi syarat:

- a. Beriman dan bertakwa terhadap tuhan yang maha esa
- b. Cakap melakukan tindakan hukum
- c. Warga negara Indonesia
- d. Pendidikan sekurang-kurangnya strata satu

- e. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
- f. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter
- g. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitare
- h. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya lima tahun.”

Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi dan arbitrase, maka sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi, hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan. Mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada pengadilan negeri secara bertahap dan pada mahkamah agung. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke pengadilan tinggi, putusan pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi mahkamah agung. Putusan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan

tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke mahkamah agung.

Pendistribusian hak pekerja sebagai kreditor istimewa sepenuhnya ada pada kurator, dan jika kurator dalam memenuhi hak para kreditor mengalami masalah terhadap adanya harta *boedel* pailit yang seharusnya pemberesannya berada di bawah tanggungannya dapat menempuh upaya hukum *Actio pauliana*.

*Actio pauliana* menurut ketentuan pasal 1341 kitab undang-undang hukum perdata hanya dapat dilaksanakan jika syarat-syarat tersebut telah terpenuhi. Syarat-syarat tersebut adalah :

1. kurator harus membuktikan bahwa debitor melakukan tindakan yang tidak diwajibkan
2. kreditor harus membuktikan bahwa tindakan debitor merugikan kreditor
3. terhadap perikatan bertimbal balik yang dibuat oleh debitor dengan satu pihak tertentu dalam perjanjian, yang mengakibatkan berkurangnya harta kekayaan debitor, maka kreditor dapat harus membuktikan pada saat perjanjian tersebut dilakukan, debitor dan orang yang dengannya debitor itu bejanji, mengetahui bahwa perjanjian itu mengakibatkan kerugian bagi para kreditor
4. sedangkan untuk perjanjian atau perbuatan hukum yang bersifat cuma-cuma (tanpa adanya kontrak prestasi pada pihak lain), cukuplah kreditor membuktikan bahwa pada waktu membuat perjanjian atau melakukan tindakan itu, debitor mengetahui dengan cara demikian ia merugikan para kreditor, tak peduli apakah orang yang diuntungkan juga mengetahui hal itu atau tidak Kreditor wajib untuk membuktikan adanya kerugian pada pihak kreditor sebagai akibat dari pembuatan perjanjian atau dilaksanakannya perbuatan hukum tersebut. Selain itu kreditor juga diwajibkan untuk membuktikan bahwa, dalam perikatan bertimbal balik, perbuatan yang merugikan kreditor tersebut haruslah diketahui oleh debitor yang melakukan perbuatan hukum yang merugikan tersebut. Sedangkan terhadap tindakan atau perbuatan hukum sepihak, yang tidak disertai dengan kontrak prestasi oleh pihak ketiga, maka kreditor tidak perlu membuktikan bahwa pihak ketiga tersebut dengan penerimaan kebendaan yang dialihkan oleh debitor,

mengetahui bahwa tindakan penerimaan tersebut telah merugikan kepentingan kreditor

*Actio pauliana* merupakan sarana yang diberikan oleh Undang-Undang pada tiap-tiap kreditor untuk melakukan pembatalan atas segala perbuatan yang tidak diwajibkan yang telah dilakukan oleh debitor di mana perbuatan tersebut telah merugikan kreditor. Ada satu unsur penting yang menjadi patokan dalam pengaturan *Actio pauliana* dalam pasal 1341 KUH Perdata, yaitu unsur itikad baik (*good faith*) pembuktian ada atau tidak adanya unsur itikad baik yang menjadi landasan dalam menentukan perbuatan tersebut termasuk perbuatan yang tidak diwajibkan atau diwajibkan

Kepailitan hanya mengenai harta kekayaan dan bukan pada perorangan, debitor masih tetap dapat melaksanakan hukum kekayaan yang lain seperti hak-hak yang timbul kekuasaan orangtua. Oleh karenanya debitor tidak kehilangan haknya untuk melakukan perbuatan hukum menyangkut dirinya, kecuali apabila perbuatan itu menyangkut pengurusan dan pengalihan harta bendanya yang telah ada. Debitor yang melakukan perbuatan hukum menyangkut harta benda yang akan diperolehnya akan menjadi bagian dari harta pailit. Hak-hak debitor untuk melakukan semua tindakan hukum berkenaan dengan kekayaannya dengan memperhatikan hak-hak kontraktual serta kewajiban debitor menurut Peraturan Perundang-Undangan harus dihormati sebelum adanya pernyataan pailit.

## B. Tinjauan Tentang Kepailitan

Bila ditelusuri secara lebih mendasar, bahwa istilah “pailit” dijumpai di dalam perbendaharaan bahasa Belanda, Perancis, Latin dan Inggris, dengan istilah yang berbeda-beda. Di dalam bahasa Perancis, istilah “*faillite*” artinya pemogokan atau kemacetan dalam melakukan pembayaran. Oleh sebab itu orang yang berhenti membayar utangnya di dalam bahasa Perancis disebut *lefailli*. Untuk arti yang sama di dalam bahasa Belanda dipergunakan istilah *failliet*.

Pailit dalam bahasa Inggris dikenal istilah “*to fail*”, dan di dalam bahasa Latin dipergunakan istilah “*fallire*”. Pailit di dalam khasanah ilmu pengetahuan hukum diartikan sebagai keadaan debitor (yang berutang) yang berhenti membayar utang–utangnya.<sup>14)</sup>

Debitor dapat dikatakan dalam keadaan berhenti membayar apabila ketika diajukan permohonan pailit ke Pengadilan. Debitor berada dalam keadaan tidak dapat membayar utangnya. Berhubung pernyataan pailit terhadap debitor itu harus melalui proses pengadilan (melalui fase-fase pemeriksaan), maka segala sesuatu yang menyangkut tentang peristiwa pailit itu disebut dengan istilah “kepailitan”.

Keadaan perusahaan debitor yang berada dalam keadaan berhenti membayar uangnya tersebut disebut dengan “*insolvable*”. Di negara –

---

<sup>14)</sup>Zainal Asikin, *Hukum Kepailitan & Penundaan Pembayaran Di Indonesia*, Rajawali pers, Jakarta, 2002, hlm. 24.

negara yang berbahasa Inggris untuk pengertian pailit dan kepailitan dipergunakan istilah "*bankrupt*" dan "*bankruptcy*".

Masalah kepailitan tentunya tidak pernah lepas dengan masalah utang-piutang. Perusahaan dapat dikatakan pailit apabila perusahaan tidak mampu membayar utangnya terhadap perusahaan (kreditor) yang telah memberikan pinjaman kepada perusahaan pailit. Perusahaan yang pailit kita sebut sebagai debitor.<sup>15)</sup> Tentunya ada syarat-syarat khusus dalam mengajukan kasus kepailitan di dalam suatu perusahaan. Berikut sedikit penjelasan mengenai apa itu pailit dan pihak-pihak yang dipailitkan berdasarkan Pasal 1 butir (1), (2), (3), dan (4) Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 :

- 1) Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- 2) Kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-Undang yang dapat ditagih di muka pengadilan.
- 3) Debitor adalah orang yang mempunyai utang karena perjanjian atau undang-undang yang pelunasannya dapat ditagih di muka pengadilan.
- 4) Debitor pailit adalah debitor yang sudah dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan.

Agar seorang debitor dapat dinyatakan pailit oleh pengadilan, dalam hal ini Pengadilan Niaga, maka berbagai persyaratan yuridis harus dipenuhi ketentuan dalam Bab II Pasal 2 sampai dengan Pasal 20

---

<sup>15)</sup>Rahayu Hartini, *Penyelesaian Sengketa Kepailitan di Indonesia: Dualisme Kewenangan Pengadilan Niaga dan Lembaga Arbitrase*, Prenada Media Grup, Jakarta, 2009, hlm. 71.

## Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran

Utang yaitu:

- a. Permohonan dari debitor (perorangan).
  - 1) Surat permohonan bermaterai dari pengacara yang ditujukan kepada Ketua Pengadilan Niaga setempat.
  - 2) Izin/kartu pengacara yang dilegalisir pada Kepaniteraan Pengadilan Niaga setempat.
  - 3) Surat kuasa khusus.
  - 4) Surat tanda bukti diri (KTP) suami/isteri yang masih berlaku.
  - 5) Persetujuan suami/isteri yang dilegalisir.
  - 6) Daftar asset dan tanggung jawab.
  - 7) Neraca pembukuan terakhir (dalam hal perorangan memiliki perusahaan).
- b. Permohonan dari debitor (Perseroan Terbatas).
  - 1) Surat permohonan bermaterai dari pengacara yang ditujukan kepada Ketua Pengadilan Niaga setempat.
  - 2) Izin/kartu pengacara yang dilegalisir pada Kepaniteraan Pengadilan Niaga setempat.
  - 3) Surat kuasa khusus.
  - 4) Akta pendaftaran perusahaan (tanda daftar perusahaan) yang dilegalisir (dicap) oleh Kantor Perdagangan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum permohonan didaftarkan.
  - 5) Putusan sah rapat umum pemegang saham (RUPS) terakhir.
  - 6) Neraca keuangan terakhir.
  - 7) Nama serta alamat semua kreditor dan debitor.
  - 8) Anggaran Dasar/Anggaran rumah tangga.
- c. Permohonan dari debitor (Yayasan/Asosiasi).
  - 1) Surat permohonan bermaterai dari pengacara yang ditujukan kepada Ketua Pengadilan Niaga setempat.
  - 2) Izin/kartu pengacara yang dilegalisir pada Kepaniteraan Pengadilan Niaga setempat.
  - 3) Surat kuasa khusus.
  - 4) Akta pendaftaran yayasan/asosiasi yang dilegalisir (dicap) oleh Kantor Perdagangan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum permohonan didaftarkan.
  - 5) Putusan Dewan Pengurus yang memutuskan untuk mengajukan pernyataan pailit.
  - 6) Neraca keuangan terakhir.
  - 7) Nama serta alamat semua kreditor dan debitor.
- d. Permohonan dari debitor (Kejaksaan/Bank Indonesia/Bapepam).
  - 1) Surat permohonan bermaterai dari pengacara yang ditujukan kepada Ketua Pengadilan Niaga setempat.
  - 2) 2) Surat tugas/surat kuasa.

- 3) Izin/kartu pengacara yang dilegalisir pada Kepaniteraan Pengadilan Niaga setempat.
  - 4) Surat kuasa khusus.
  - 5) Akta pendaftaran perusahaan/bank/perusahaan efek yang dilegalisir (dicap) oleh Kantor Perdagangan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum permohonan didaftarkan.
  - 6) Surat perjanjian utang.
  - 7) Perincian utang yang telah jatuh tempo/tidak dibayar.
  - 8) Neraca keuangan terakhir.
  - 9) Daftar asset dan tanggung jawab.
  - 10) Nama serta alamat semua kreditor dan debitor.
- e. .Permohonan dari kreditor (Kejaksaan/Bank Indonesia/Bapepam).
- 1) Surat permohonan bermaterai dari pengacara yang ditujukan kepada Ketua Pengadilan Niaga setempat.
  - 2) Izin/kartu pengacara yang dilegalisir pada Kepaniteraan Pengadilan Niaga setempat.
  - 3) Surat kuasa khusus.
  - 4) Akta pendaftaran perusahaan/yayasan/asosiasi yang dilegalisir (dicap) oleh Kantor Perdagangan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum permohonan didaftarkan.
  - 5) Surat perjanjian utang.
  - 6) Perincian utang yang tidak dibayar.
  - 7) Nama serta alamat masing-masing debitor
  - 8) Tanda kenal diri debitor.
  - 9) Nama serta alamat mitra usaha.
  - 10) Terjemahan dalam bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris oleh penterjemah resmi (jika menyangkut unsur asing).

Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para kreditornya. Keadaan tidak mampu membayar lazimnya disebabkan karena kesulitan kondisi Keuangan (*financial distress*) dari usaha debitor yang telah mengalami kemunduran. Kepailitan merupakan putusan pengadilan yang mengakibatkan sita umum atas seluruh kekayaan debitor pailit, baik yang telah ada maupun yang akan ada dikemudian hari. Pengurusan dan pemberesan kepailitan dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas dengan tujuan utama menggunakan hasil

penjualan harta kekayaan tersebut untuk membayar seluruh utang debitor pailit tersebut secara proporsional (*prorate parte*) dan sesuai dengan struktur kreditor.

Tujuan kepailitan pada dasarnya memberikan solusi terhadap para pihak apabila Debitor dalam keadaan berhenti membayar/tidak mampu membayar utang-utangnya. Kepailitan mencegah/menghindari tindakan-tindakan yang tidak adil dan dapat merugi semua pihak, yaitu: menghindari eksekusi oleh Kreditor dan mencegah terjadinya kecurangan oleh Debitor sendiri. Kepailitan merupakan lembaga hukum yang mempunyai fungsi penting, yaitu sebagai realisasi dari dua pasal penting di dalam KUHPerdara mengenai tanggung jawab Debitor terhadap perikatan-perikatan yang dilakukan, yaitu Pasal 1131 dan 1132 sebagai berikut :

Pasal 1131 KUHPerdara:

“Segala kebendaan si berutang, baik yang bergerak maupun yang tak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatannya perseorangan.”

Pasal 1132 KUHPerdara:

“Kebendaan tersebut menjadi jaminan bersama-sama bagi semua orang yang mengutangkan padanya; pendapatan penjualan benda-benda itu dibagi-bagi menurut keseimbangan, yaitu menurut besar kecilnya

piutang masing-masing, kecuali apabila di antara para berpiutang itu ada alasan-alasan yang sah didahulukan.”

Rumusan Pasal 1131 KUHPerdara, menunjukkan bahwa setiap tindakan yang dilakukan seseorang dalam lapangan harta kekayaan selalu akan membawa akibat terhadap harta kekayaannya, baik yang bersifat menambah jumlah harta kekayaannya (kredit), maupun yang nantinya akan mengurangi jumlah harta kekayaannya (debit). Pasal 1132 KUHPerdara menentukan bahwa setiap pihak atau kreditor yang berhak atas pemenuhan perikatan, haruslah mendapatkan pemenuhan perikatan dari harta kekayaan pihak yang berkewajiban (debitor).<sup>16)</sup>

Pasal 22 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang mengatakan bahwa harta debitor pailit yang sudah ada pada saat Debitor dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga maupun yang akan diperoleh selama kepailitan berlangsung digunakan untuk membayar semua kreditornya secara adil dan merata yang dilakukan seorang Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas.

Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan yang menyatakan bahwa debitor telah pailit disebut juga dengan Debitor Pailit, maka Debitor demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit.

Akibat yuridis yang berlaku terhadap Debitor Pailit meliputi dua mode pemberlakuan yaitu:

---

<sup>16)</sup>Jono. *Op.cit.* hlm. 3.

1) Berlaku Demi Hukum

Akibat hukum yang berlaku terhadap Debitor pailit antara lain cekal, kondisi “*stay*”, dan sitaan umum atas harta debitor.

2) Berlaku secara *Rule Of Reason*

Akibat hukum yang secara otomatis berlaku tetapi berlaku jika diberlakukan oleh pihak-pihak tertentu yang mempunyai alasan yang wajar untuk diberlakukan, misalnya penyanderaan (*gizjeling*) dan penyegelan.<sup>17)</sup>

Proses selanjutnya dari pernyataan pailit adalah penyelesaian utang debitor dengan mengelompokkan kedudukan kreditor. Sutan Remy Sjahdeini menggolongkan 3 (tiga) jenis kreditor, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kreditor Konkuren atau *Unsecured Creditors*;
- 2) Kreditor Preferen atau *Secured Creditors*;
- 3) Kreditor Separatis atau kreditor Pemegang Hak Istimewa.<sup>18)</sup>

Kreditor Konkuren adalah kreditor yang harus berbagi dengan para kreditor lain secara proposional, atau disebut juga *pari passu*, yaitu menurut perbandingan besarnya masing-masing tagihan mereka, dari hasil penjualan harta kekayaan debitor dari hasil penjualan harta kekayaan debitor yang tidak dibebani hak jaminan.

Kreditor Preferen adalah kreditor yang didahulukan dari kreditor-kreditor lainnya untuk memperoleh pelunasan tagihannya dari hasil

---

<sup>17)</sup>Munir Fuady, *Hukum Pailit Dalam Teori dan Praktek*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hlm. 61.

<sup>18)</sup>Sutan Remi Sjahdeini, *Hukum Kepailitan, Memahami Undang-Undang No.37 Tahun 2004 tentang Kepailitan*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2009, hlm. 299.

penjualan kekayaan debitor asalkan benda tersebut telah telah di bebani Hak jaminan tertentu bagi kepentingan kreditor tersebut.

Kreditor Separatis yaitu Kreditor Pemegang Hak Istimewa, kreditor yang oleh Undang-Undang diberi kedudukan didahulukan dari para Kreditor Konkuren maupun Kreditor Preferen.<sup>19)</sup>

Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang berbunyi :

“Semenjak pengadilan mengucapkan putusan kepailitan dalam sidang yang terbuka untuk umum, Debitor demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit, sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan.”

Hak dan kewajiban si pailit beralih kepada kurator untuk mengurus dan menguasai *boedel* nya. Pihak yang pailit masih berhak melakukan tindakan atas harta kekayaannya, sepanjang tindakan itu memberikan keuntungan/manfaat bagi *boedel* nya. Ditegaskan bahwa sejak dijatuhkannya putusan pailit, maka akan diurus dan dikuasai oleh kurator, namun sesuai dengan Pasal 22 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU menjelaskan bahwa tidak semua kekayaan debitor seperti :

- 1) benda, termasuk hewan yang benar-benar dibutuhkan oleh Debitor sehubungan dengan pekerjaannya, perlengkapannya, alat-alat medis yang dipergunakan untuk kesehatan, tempat tidur dan perlengkapannya yang dipergunakan oleh Debitor dan keluarganya, dan bahan makanan untuk 30 (tiga puluh) hari bagi Debitor dan keluarganya, yang terdapat di tempat itu;
- 2) segala sesuatu yang diperoleh Debitor dari pekerjaannya sendiri sebagai penggajian dari suatu jabatan atau jasa,

---

<sup>19)</sup> *Ibid.* hlm. 300.

- sebagai upah, pensiun, uang tunggu atau uang tunjangan, sejauh yang ditentukan oleh Hakim Pengawas atau;
- 3) uang yang diberikan kepada Debitor untuk memenuhi suatu kewajiban memberi nafkah menurut undang-undang.

Pada dasarnya kedudukan para kreditor sama (*paritas creditorum*) dan karena mereka mempunyai hak yang sama atas hasil eksekusi boedelnya pailit sesuai dengan besarnya tagihan mereka masing-masing (*pari passu pro rata parte*). Namun asas tersebut dapat dikecualikan yakni untuk golongan kreditor yang memenang hak anggunan atas kebendaan dan golongan kreditor yang haknya didahulukan berdasarkan UU Kepailitan dan Peraturan Perundang-Undangan lainnya, oleh karenanya kreditor dapat dikelompokkan sebagai berikut:<sup>20)</sup>

#### 1) Kreditor Separatis

Kreditor Separatis terkena akibat putusan pernyataan pailit debitor, sehingga hak-hak eksekusi kreditor separatis ini tetap dapat dijalankan seperti tidak ada kepailitan debitor. Kreditor separatis ini, dapat menjual sendiri barang-barang yang menjadi jaminan, seolah-olah tidak ada kepailitan. Debitor mengambil hasil penjualan ini sebesar piutangnya, sedangkan jika ada sisa nya maka disetorkan ke kas kurator. Selain itu, jika hasil penjualan tersebut tidak mencukupi, maka kreditor separatis tersebut untuk tagihan yang belum dibayar dapat memasukkan kekurangannya sebagai korator bersaing.

#### 2) Kreditor Preferen/istimewa

---

<sup>20)</sup> Nating Imran, *Peranan Dan Tanggung Jawab Kurator Dalam Pengurusan Dan Pemberesan Harta Pailit*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 43.

Kreditor istimewa adalah kreditor yang karena piutangnya mempunyai kedudukan istimewa dan mendapat hak untuk memperoleh pelunasan terlebih dahulu dari penjualan harta pailit. Kreditor ini berada dibawah pemegang hak tanggungan dan gadai. Pasal 1133 KUHPerdara berbunyi:

“Hak istimewa adalah suatu hak yang oleh Undang-Undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya, semata-mata berdasarkan sifat piutangnya.”

### 3) Kreditor konkuren

Kreditor konkuren / bersaing, memiliki kedudukan yang sama dan berhak memperoleh hasil penjualan harta kekayaan debitor, baik yang telah ada maupun yang akan ada dikemudian hari setelah sebelumnya dikurangi dengan kewajiban membayar piutang kepada para kreditor pemegang hak jaminan dan para kreditor dengan hak istimewa secara proporsional menurut perbandingan besarnya piutang masing-masing kreditor.

Pailitnya pihak debitor, menimbulkan akibat yuridis yang diberlakukan kepadanya oleh undang-undang. Akibat-akibat yuridis tersebut berlaku kepada debitor dengan 2 (dua) model pemberlakuan, yaitu:

#### 1. Berlaku demi hukum

Beberapa akibat yuridis yang berlaku demi hukum (*by the operation of law*) segera setelah pernyataan pailit dinyatakan atau setelah

pernyataan pailit mempunyai kekuatan hukum tetap ataupun setelah berakhirnya kepailitan.

## 2. Berlaku secara *Rule of Reason*

Selain akibat yuridis hukum kepailitan yang berlaku demi hukum, terdapat akibat hukum tertentu dari kepailitan yang berlaku secara *Rule of Reason*. Maksud dari pemberlakuan model ini adalah bahwa akibat hukum tersebut tidak otomatis berlaku, tetapi baru berlaku jika diberlakukan oleh pihak-pihak tertentu setelah mempunyai alasan yang wajar untuk diberlakukan.

Akibat hukum setelah pernyataan pailit yaitu debitor kehilangan kebebasan atas harta kekayaannya, debitor tidak dapat dipaksa membayar utang dan pelaksanaan eksekusi dapat ditangguhkan, sitaan berakhir dan diangkat, perkara yang sedang berjalan ditangguhkan, PKPU tidak berlaku bagi kreditor yang didahulukan.