

BAB III

IMPLEMENTASI HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT

DAN CONTOH KASUS

A. IMPLEMENTASI HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT

Sejak dinyatakan pailit suatu perusahaan maka pengelolaan kekuasaan suatu perusahaan dikuasai oleh kurator seperti pembayaran listrik, biaya gaji, pajak, dan lainnya berdasarkan pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU. Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa suatu perusahaan dalam keadaan pailit, pembayaran upah didahulukan daripada utang lainnya berdasarkan pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi dalam hal dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak lainnya merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Sedangkan pada pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU mengatur bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum, maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Pembayaran upah kepada pekerja merupakan hal yang diutamakan meskipun pengusaha yang perusahaannya pailit menerima sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda. Hal ini diperkuat dengan bunyi pasal 189 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

Meskipun pekerja memiliki prioritas untuk dipenuhi hak-haknya oleh perusahaan yang dinyatakan pailit, namun terjadi semacam benturan antara pemenuhan hak buruh yang didahulukan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena berdasarkan Undang-Undang Kepailitan dan PKPU mengatur bahwa kreditor separatis menjadi prioritas untuk didahulukan hak dan kewajibannya pada perusahaan pailit.

B. CONTOH KASUS PT. SARIPARI PERTIWI ABADI

PT. SARIPARI PERTIWI ABADI telah dibentuk pada tanggal 16 Juni 1997, yang khusus bekerja di bidang mengebor, *drill*, *workover* dan jasa baik seperti halnya lain mendukung jasa seperti berhubungan dengan geofisika, garis kawat yang membukukan, *cementing* dan memasang jasa

pemeliharaan, yang telah dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat dengan nomor putusan No. 552 K/Pdt.Sus-Pailit/2016.

PT. CIMB NIAGA dalam permohonannya menunjukkan bahwa PT. Saripari Pertiwi Abadi telah memenuhi syarat-syarat permohonan pailit. Terhadap permohonan pailit tersebut Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 552 K/Pdt.Sus-Pailit/2016 yang amarnya sebagai berikut :

1. Mengabulkan permohonan pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan termohon telah lalai untuk memenuhi kewajibannya;
3. Membatalakan putusan pengesahan perdamaian (homologasi) Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor. 25/Pdt.Sus/PKPU/2013/PN Niaga Jkt. Pst. Tanggal 2 Desember 2013;
4. Menyatakan termohon yaitu PT. Saripari Pertiwi Abadi dalam keadaan pailit dengan segala akibat hukumnya;
5. Menunjuk saudara Jamaludin Samosir, S.H., M.H., sebagai Hakim Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagai Hakim Pengawas;
6. Menunjuk dan mengangkat :
 - Saudara Rizky Dwinanto, S.H., M.H., Kurator dan pengurus yang terdaftar di Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat bukti pendaftaran kurator

dan pengurus nomor. AHU.AH. 04.03-117, beralamat kantor di Setiabudi Building 2, Lantai 6, Suite 605C, Jalan H. R. Rasuna Said, Kavling 62, Kuningan, Jakarta 12920;

- Saudara Anggi Putra Kusuma, S.H., Kurator dan Pengurus yang terdaftar di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Bukti Pendaftaran Kurator dan Pengurus Nomor AHU.AH.04.03-16 tanggal 7 Februari 2011, beralamat kantor di Jalan Tebet Barat IX, Nomor 7B, Tebet, Jakarta Selatan 12810 dan;
- Saudara Lukman Sinambela, S.H., Kurator dan Pengurus yang terdaftar di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Bukti Pendaftaran Kurator dan Pengurus Nomor AHU.AH.04.03-51, beralamat kantor di Epicentrum Walk Office Floor 6 Suite A622, Jalan H. R. Rasuna Said, Jakarta 12960;

Secara bersama-sama selaku Kurator dalam proses Kepailitan Termohon;

7. Membebankan biaya perkara kepada Termohon sebesar Rp316.000,00(tiga ratus enam belas ribu rupiah);

Meski telah masuk dalam daftar kreditor *preferen* para pekerja PT. Saripari Pertiwi Abadi masih merasa keberatan karena adanya perbedaan nominal gaji dan pesangon yang diajukan ke PT. Saripari Pertiwi Abadi. Gaji yang tertunggak 138 Karyawan yang diajukan kepada tim kurator

sampai Mei 2016 mencapai Rp. 9.320.000.000 (sembilan miliar tiga ratus dua puluh juta rupiah) sedangkan Debitor hanya mencantumkan Rp. 4.840.000.000 (empat miliar delapan ratus empat puluh juta rupiah) hingga Januari 2016.

Sementara, total pesangon 114 karyawan yang diklaim mencapai Rp 5.570.000.000 (lima miliar lima ratus tujuh puluh juta rupiah). Penghitungan versi debitor hanya Rp 3.570.000.000 (tiga miliar lima ratus tujuh puluh juta rupiah) karena tidak menambahkan penghargaan masa kerja. "Menurut Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan, penghargaan masa kerja juga harus dihitung oleh perusahaan.

Para pekerja bersikeras menuntut pembayaran gaji dan pesangon hingga Mei 2016. .Meski telah masuk dalam daftar kreditur *preferen*, para mantan karyawan PT. Saripari Pertiwi Abadi masih merasa keberatan. Karena adanya perbedaan nominal gaji dan pesangon yang belum terbayarkan.²³⁾

C. CONTOH KASUS PT. UNIVERSAL FOOTWEAR UTAMA

PT. Universal Footwear Utama (PT. UFU) yang tergabung dalam Serikat Pekerja menolak lelang PT. UFU oleh Bank BNI. Amrozi dan Harry perwakilan karyawan serta A.Bustomi dari Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Badak Banten mengungkapkan selama 10 bulan gaji karyawan belum dibayarkan oleh pihak PT. UFU. Sejak tanggal 9 Februari 2016, Perwakilan karyawan dan Kuasa Hukum Karyawan dari LBH Badak

²³⁾ <http://nasional.kontan.co.id/news/eks-karyawan-saripari-protes-perbedaan-utang-gaji> (tanggal 26 April 2017 Jam. 10.49)

Banten bertekad untuk memperjuangkan hak-hak karyawan (Gaji yang belum dibayar selama 10 bulan (Oktober 2015 - Agustus 2016) dan lembur yang belum dibayar tanpa melalui kepailitan. Penolakan lelang bertujuan supaya hak-hak karyawan dapat dibayarkan 100% oleh perusahaan. Tapi, seiring dengan berjalannya waktu, gempuran dari pihak-pihak yang terkait dengan piutang terhadap PT.UFU yang memaksakan supaya PT.UFU dipailitkan.

Setelah beberapa kali kami mempertahankan di Pengadilan Niaga, akhirnya karyawan dikalahkan oleh pihak Bank BNI 46 selaku pemegang tagihan terbesar Rp 147.000.000.000 (seratus empat puluh tujuh miliar) kepada PT. UFU di Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Maka, pada tanggal 16 Agustus 2016 PT. UFU diputuskan dan ditetapkan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor keputusan: 12/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN.NIAGA.JKT.PST.

Maka tuntutan gaji dan pesangon adalah harga mati, yang harus dibayarkan oleh perusahaan melalui tangan Kurator. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan dan PKPU kurator harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam menjalankan ketentuan mengenai PHK dan penentuan besarnya Pesangon tercantum pada Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

“Bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.”

Kedudukan pekerja/buruh dalam kepailitan merupakan kreditor preferen/Kreditor yang diistimewakan yang didahulukan pembayarannya daripada utang lainnya, Pasal 39 ayat (2) UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) :

“Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terhutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”.²⁴⁾

D. CONTOH KASUS PT. JABA GARMINDO

PT. Jaba Garmino adalah Perusahaan multi Nasional yang bergerak dalam bidang *Sweater* dan *Garment*, PT. Jaba Garmino berdiri pada Tahun 1992 yang di pimpin oleh Direktur Utama yaitu Dr. Djoni Gunawan dan mempekerjakan banyak pekerja, dimana 80% adalah Pekerja Perempuan dan 20% pekerja laki-laki.

PT. Jaba Garmino dari Tahun 1992 telah melakukan kerjasama dengan *Buyer-buyer* ternama Internasional salah satunya adalah Buyer Jack Wolfskin, kerjasama dilakukan pada Tahun 2011 dengan mengacu pada perjanjian Internasional melalui *Code Of Conduct*, yang mana dalam peraturan tersebut juga mengatur tentang kesejahteraan Buruh/Pekerja

²⁴⁾ www.harianterbit.com/m/megapol/read/2016/10/11/70293/29/18/Menolak-Lelang-PT-UFU-oleh-BNI-46-Gaji-Karyawan-10-Bulan-Belum-Dibayar (tanggal 26 April 2017 Jam. 15.25)

dalam hal Keselamatan Kerja, perjanjian kerja dan Upah serta hak-hak lain yang harus di dapatkan oleh pekerja. Para pekerja melakukan aksi demo didepan kantor Kedutaan Besar Jerman sebanyak kurang lebih 200 (dua ratus) orang buruh atau pekerja pada hari Senin 16 Juni 2016 untuk menuntut hak mereka sebesar Rp. 1.588.327.384 (satu miliar lima ratus delapan puluh delapan juta tiga ratus dua puluh tujuh ribu tiga ratus delapan puluh empat rupiah).

Teddy Sendi Putra Koordinator Lapangan menuturkan bahwa PT. Jaba Garmino sejak Tahun 2012 dimana Buyer Jack Wolfskin sudah menjalin kerjasama dengan PT. Jaba Garmino mulai tidak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan Pemerintah terutama dalam menerima Upah dan Jaminan Kesehatan.

Pada tanggal 22 April 2015 PT. Jaba Garmino dinyatakan Pailit oleh Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Putusan No.04/Pdt.Sus/Pailit/2015/PN.Niaga.Jkt.Pst karena terbelit Hutang dengan para Bank sebagai Kreditor pemberi kredit. PT. Jaba Garmino mempunyai tanggungan/hutang terhadap para kreditor Rp 1.415.569.177. (satu miliar empat ratus lima belas juta rupiah lima ratus enam puluh sembilan ribu seratus tujuh puluh tujuh rupiah) dan tagihan-tagihan hutang kepada para suplayer yang tidak terhitung nilainya.

PT. Jaba Garmino dinyatakan Pailit pihak Pengusaha menyatakan diri bahwa tidak mampu membayar hutang dan Hak-hak Pekerja, pada tanggal 7 Mei 2015 Pekerja PT. Jaba Garmino Tangerang dinyatakan

Putus Hubungan Kerja dengan belum mendapatkan Upah selama 4 (empat) bulan terhitung bulan Maret sampai dengan Juni 2015, dan hak-hak lain seperti pesangon dan hak lainnya.

Mantan Pekerja PT. Jaba Garmino meminta kepada pihak *Buyer* agar juga ikut bertanggung Jawab atas kondisi yang sedang dihadapi oleh mantan pekerja PT. Jaba Garmino saat ini, karena atas dasar *Code Of Conduct Internasional* antara PT. Jaba Garmino dan Jack Wolfskin. Sesuai dengan Volume Produksi Buyer Jack Wolfskin di PT Jaba Garmino dari Tahun 2011 sampai 2015 sebesar 2,04% tersebut. Mantan Pekerja PT Jaba Garmino menuntut Buyer Jack Wolfskin untuk segera membayarkan Hak-hak mantan pekerja PT. Jaba Garmino, dengan belum adanya tanggapan atau belum adanya kesepakatan bersama antara Mantan Pekerja PT. Jaba Garmino dan pihak Jack Wolfskin maka mantan pekerja akan melaksanakan aksi untuk menuntut pihak terkait.²⁵⁾

²⁵⁾ [www.CitranewsIndonesia.com//PT Jaba Garmino Pailit Gaji dan Hak Karyawan Tidak dibayarkan](http://www.CitranewsIndonesia.com//PT%20Jaba%20Garmino%20Pailit%20Gaji%20dan%20Hak%20Karyawan%20Tidak%20dibayarkan), (tanggal 26 April Jam 19.10)

BAB IV

TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PELAKSANAAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 4 TAHUN 1998 YANG TELAH DIUBAH OLEH UNDANG-UNDANG NO. 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN

KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG

A. TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PELAKSANAAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT

Setelah dinyatakan pailit suatu perusahaan oleh Pengadilan Niaga, perusahaan tersebut masih berstatus badan hukum walaupun pengelolaan yang menyangkut *boedel* pailit perusahaan telah diambil alih oleh kurator berdasarkan ketentuan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU. Perusahaan memiliki tanggungjawab untuk memenuhi hak pekerja/buruh pada perusahaan yang pailit. Perusahaan bukan hanya bertanggungjawab melainkan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh, karena hubungan antara pekerja dan pengusaha timbul karena adanya suatu perjanjian kerja yang disebut dengan hubungan kerja dimana para pihak telah menyepakati terkait hak dan kewajiban dan syarat-syarat perjanjian kerja tersebut.

Pekerja/buruh sebagai salah satu seorang kreditor berhak untuk menerima haknya atas kepailitan yang dialami oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Hak tersebut berupa hak pembayaran upah dan hak lainnya. Upah merupakan hak atas jerih payah pekerja/buruh dan

termasuk dalam salah satu komponen hak yang akan diperoleh pekerja/buruh ketika Perusahaan tempat mereka bekerja dinyatakan pailit.

Berdasarkan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU, ada 2 (dua) kemungkinan yang terjadi terhadap nasib para pekerja apabila perusahaan dinyatakan pailit. Pertama, pekerja dapat memutuskan hubungan kerja. Kedua, pengusaha yang kewenangannya sudah beralih kepada kurator, dapat memberhentikan pekerja dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya. Pekerja juga berhak atas upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pailit, selain berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, pekerja/buruh juga berhak atas upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pailit sesuai dengan penjelasan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU. Sehingga dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU bahwa konsekuensi dari pekerja dalam suatu perusahaan yang dianggap pailit adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan hubungan kerja tersebut paling singkat 45 (empat puluh lima) hari setelah pemberitahuan akan adanya pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai besarnya hak yang diterima pekerja/buruh mengikuti ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, oleh karena itu apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

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

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara Cuma-Cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya, bahkan telah ditegaskan pula dalam ketentuan Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, saat pengusaha dinyatakan pailit, maka upah

pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan tentang kepailitan yang berlaku.

Pekerja/buruh memiliki prioritas utama untuk dipenuhi hak-haknya oleh perusahaan yang dinyatakan pailit, namun terjadi semacam benturan ketentuan hukum antara pemenuhan hak pekerja yang didahulukan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Undang-undang Kepailitan karena berdasarkan Pasal 138 Undang-Undang Kepailitan mengatur bahwa jika ada kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hak agunan maupun hipotik, maka merekalah yang mendapat prioritas. Terdapat asas hukum yang berbunyi *lex specialis derogat legi generalis*, yang berarti peraturan yang lebih khusus mengesampingkan peraturan yang lebih umum, sehingga diperlukan pengkajian mengenai hak pekerja 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 Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 tentang pengujian Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait dengan frasa “yang didahulukan pembayarannya”. Mahkamah Konstitusi memutuskan dengan jelas apabila terjadi kepailitan, hak mendahului atas utang pajak tidak berlaku apabila bertemu dengan upah pekerja/buruh dan hak-hak pekerja buruh lainnya. Jadi, pembayaran upah pekerja/buruh harus didahulukan dalam kasus

kepailitan perusahaan berdasarkan amar putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013.

B. UPAYA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH PEKERJA

Pekerja/buruh dapat melakukan upaya-upaya untuk memperoleh hak-hak mereka sebagai kreditor preferen dalam perkara kepailitan dengan cara melakukan upaya melalui jalur Litigasi (Pengadilan) maupun melalui jalur non Litigasi (di luar Pengadilan) sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Setiap perselisihan yang terjadi harus diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit yaitu antara pengusaha dan pekerja/buruh dan/atau serikat kerja/buruh secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jika perundingan secara bipartit dimaksud tidak juga mencapai kata sepakat dalam 30 (tiga puluh) hari semenjak dimulainya perundingan, atau salah satu pihak menolak untuk berunding, maka perundingan dianggap gagal. Dalam hal perundingan secara bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti-bukti bahwa perundingan secara bipartit telah dilakukan dan tidak mencapai kata sepakat, sehingga pengusaha dan pekerja harus menghadapi prosedur perundingan Tripartit.

Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan industrial diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Mediasi difasilitasi oleh institusi Ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuat perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran atau saran.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh seorang konsiliator yang terdaftar pada kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan ini melalui konsiliasi, maka dapat menyelesaikan melalui arbitrase setelah mencatatkan pada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan.

Arbitrase berbeda dengan mediasi dan konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa, sedangkan Lembaga Arbitrase adalah badan yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu. Lembaga

tersebut juga dapat memberikan pendapat yang mengikat mengenai suatu hubungan hukum tertentu dalam hal belum timbul sengketa. Jika upaya non Litigasi tidak ada kesepakatan maka pekerja dapat melakukan upaya melalui jalur Litigasi dengan cara mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang memberikan sarana perlindungan kepada kreditor, salah satunya pekerja sebagai kreditor preferen apabila terjadinya kesalahan atau kelalaian Kurator dalam melakukan pengurusan dan pemberesan harta *boedel* pailit yang menyebabkan kerugian. Pekerja dapat melakukan upaya permohonan pergantian Kurator yang diajukan kepada Pengadilan Niaga melalui panitera sesuai dengan Pasal 5 Undang-Kepailitan dan PKPU, selain upaya tersebut pekerja juga dapat memanfaatkan *Actio Paulina* sesuai dengan Pasal 41 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU sebagai sarana perlindungan kreditor.

Actio Pauliana tersebut adalah untuk mencegah tindakan debitor yang mengakibatkan kerugian bagi kreditor-kreditor yaitu berupa pengurangan atau penghilangan harta debitor yang akan dilakukan sita jaminan bila debitor tersebut dinyatakan pailit oleh putusan Pengadilan Niaga. Keberadaan *Actio Pauliana* sangat melindungi keberadaan kreditor yang memiliki posisi terlemah dalam hal pemenuhan prestasinya berupa pelunasan piutang-piutang kreditor, dengan adanya *Actio Pauliana* ini debitor tidak akan sewenang-wenang melakukan perbuatan hukum

berupa transaksi penjualan atau pengalihan aset-aset atau harta debitor yang akan dilakukan sita jaminan sebagai jaminan pelunasan utang-utangnya kepada para kreditor bila debitor tersebut dinyatakan pailit oleh putusan Pengadilan Niaga.