

HAK TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT

oleh
Atang Hidayat[■]

ABSTRAK

Ketika perusahaan dinyatakan pailit, maka perusahaan harus membayar utang kepada kreditur yang diantaranya adalah upah pekerja sebagai kreditur preferen yaitu kreditur yang memiliki hak istimewa yang harus di dahulukan. Pembagian harta pailit sering kali mengalami masalah ketika harta tersebut habis sebelum dibagikan kepada semua kreditur sehingga sering kali kepentingan hak pekerja sebagai kreditur preferen dikesampingkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan hak-hak tenaga kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit dan upaya yang dapat dilakukan agar hak tenaga kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit dapat di penuhi. Hasil dari pembahasan menunjukkan bahwa. Tagihan pembayaran upah buruh dikategorikan sebagai hak istimewa umum, sehingga buruh dan tenaga kerja dapat dikategorikan sebagai kreditur preferen pemegang hak istimewa umum. Akan tetapi harus pula di ingat bahwa pemberian hak untuk didahulukan seperti yang diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diartikan sebagai hak yang lebih tinggi dari hak kreditur separatis. di dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, kreditur separatis mendapatkan posisi paling utama dalam proses kepailitan, sehubungan dengan hak atas kebendaan yang dijamin untuk piutangnya. Pemberian kewenangan eksklusif kepada kreditur separatis, merupakan suatu prinsip hukum yang telah lama berlaku di Indonesia dan pada prinsipnya dianut juga oleh hampir di seluruh dunia. Tagihan pembayaran upah buruh dikategorikan sebagai hak istimewa umum, sehingga buruh dan tenaga kerja dapat dikategorikan sebagai kreditur preferen pemegang hak istimewa umum.

Kata Kunci: kepailitan, pekerja

A. PENDAHULUAN

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

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

[■] Dosen Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana

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

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

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

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Oleh karena itu harus ada hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan atas hak-hak pekerja. Peningkatan perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional yang kian tipis batasnya. Beberapa hak pekerja di antaranya adalah mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja.

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

Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya. Adanya kesulitan ini, perusahaan dalam rangka operasionalnya untuk pengeluaran

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

Tercantum jelas pada Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menentukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat putusan atas pailit. Putusan pailit memberikan kemungkinan alternatif bagi perusahaan. Meski telah dinyatakan pailit, kurator perusahaan pailit tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya gaji, pajak, telepon, listrik, dan biaya lainnya. Kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar Pasal 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi 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.

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

Motivasi utama dari seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapat nafkah atau upah, dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan.²⁾

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

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

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

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

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

seterusnya, sehingga garis hidup perusahaan itu merupakan garis yang menaik dan menurun seperti grafik³⁾

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

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

B. PEMBAHASAN

Penerapan hak-hak tenaga kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur hak istimewa tenaga kerja pada saat terjadi kepailitan, dalam Pasal 95 ayat (4) “ Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya “. Kepailitan banyak melibatkan para pihak, karena pihak debitur yang dipailitkan tentunya memiliki utang lebih dari satu, sementara itu harta pailit belum tentu cukup untuk membayar semua utang tagihan para kreditor, masing-masing kreditor akan berusaha secepatnya mendapatkan pembayaran atas utang mereka.

Kepailitan di kenal dengan prinsip *Paritas Creditorum* bahwa semua kekayaan debitur baik yang berupa barang bergerak maupun tidak bergerak maupun harta yang sekarang ada dan harta yang dikemudian hari akan ada menjadi terikat bagi penyelesaian kewajiban debitur dan prinsip *Pari Passu Prorata Parte*. Berdasarkan kedua prinsip tersebut, pembagian harta debitur untuk melunasi utang-utangnya terhadap kreditor dilakukan tidak sekedar sama rata, melainkan juga disesuaikan dengan proporsinya. Undang-Undang Ketenagakerjaan memang sudah menyebutkan pembayaran upah buruh harus didahulukan tambahan lagi di dalam Pasal 165 dinyatakan “ Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja karena perusahaan mengalami pailit, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Hal ini berarti bila terjadi kepailitan, buruh berhak atas upah dan pesangon sesuai dengan yang ditentukan. Tetapi kebanyakan di dalam kepailitan kurator mengenyampingkan kepentingan buruh sesuai dengan penerapan prinsip *Paritas Creditorum* dan prinsip *Pari Passu Prorata Parte*, dimana kedudukan para kreditor tidak berdiri sama tinggi dan duduk sama rendah,

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

tetapi harus sesuai dengan proporsinya juga Pasal 1132 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) memberikan pengecualian, kreditur pemegang hak istimewa, hipotik, gadai justru yang harus didahulukan.

Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan makna yang luas mengenai tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja/buruh. Saat terjadi kerugian, baik disebabkan oleh pengusaha atau pekerja, pengusaha masih memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja/buruh. Pekerja/buruh sudah memberikan tenaga serta pikiran untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan saat perusahaan menderita kerugian, pekerja/buruh tetap akan menyandang hak-hak sebagai pekerja/buruh

Penjelasan Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya. Hal ini sebenarnya merupakan satu langkah peningkatan hak buruh dari kedudukan yang lebih rendah sebelumnya berdasarkan pasal 1149 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Peningkatan hak tersebut memang diperbolehkan berdasarkan Pasal 1134 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyatakan sebagai berikut “Hak istimewa ialah suatu hak yang Undang-undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya lebih tinggi dari pada orang berpiutang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutangnya. Akan tetapi harus diingat bahwa pemberian hak untuk didahulukan seperti Pasal 95 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak dapat diartikan sebagai hak yang lebih tinggi dari hak kreditur separatis, sebab Pasal 1134 ayat (2) Kitab undang-undang hukum perdata juga telah secara tegas mengatur “Gadai dan Hipotik adalah lebih tinggi dari pada hak istimewa, kecuali dalam hal-hal dimana ditentukan oleh undang-undang sebaliknya”.

Hak-hak kreditur separatis secara tegas telah diatur dalam Undang-undang. Bila hak-hak kreditur sepratis ini dikorbankan untuk kepentingan buruh seperti yang dimaksudkan dalam permohonan uji materi Undang-Undang Kepailitan, maka akan sangat menimbulkan potensi permasalahan yang lebih besar, akan terjadi ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan lembaga hukum penjaminan di Indonesia. Konsekuensinya jelas, hal itu akan berdampak buruk pada aktivitas bisnis di Indonesia, tidak ada bank yang akan berani memberikan pinjaman tanpa adanya suatu jaminan (*collateral*) sebagai salah satu persyaratan penting dari penerapan azas *prudential banking* yang diatur dalam Undang-undang perbankan. Demikian juga halnya terhadap para investor ataupun fasilitator-fasilitator bisnis dan keuangan baik dalam negeri maupun luar negeri, akan sangat enggan untuk berbisnis di Indonesia sehingga akan memberikan akibat yang sangat buruk bagi perkembangan aktivitas bisnis, yang pada akhirnya akan sangat berhubungan dengan penyerapan tenaga kerja atau buruh di Indonesia.

Kepailitan ataupun pembubaran suatu perusahaan akan berdampak buruk terhadap perlindungan hak dan masa depan dari para pekerjanya. Akan tetapi, upaya untuk mengatasinya akan lebih baik dilakukan dengan secara serius membangun lembaga penjamin ataupun asuransi yang menjamin kepastian hak-hak dari buruh tersebut untuk dibayar dalam hal perusahaan tempatnya bekerja

dipailitkan, dari pada harus menghancurkan lembaga penjamin yang telah bagian pembangunan lingkungan berbisnis yang baik di Indonesia.

Tanggung jawab suatu perusahaan yang dinyatakan pailit terhadap pihak ketiga terwujud dalam kewajiban perusahaan untuk melakukan keterbukaan (*disclosure*) terhadap pihak ketiga atas setiap kegiatan perusahaan yang dianggap dapat mempengaruhi kekayaan perusahaan. Sebuah perusahaan yang dinyatakan pailit atau bangkrut harus melalui putusan pengadilan. Dengan pailitnya perusahaan itu, berarti perusahaan menghentikan segala aktivitasnya dan dengan demikian tidak lagi dapat mengadakan transaksi dengan pihak lain, kecuali untuk likuidasi atau pemberesan, yaitu menagih utang, menghitung seluruh asset perusahaan, kemudian menjualnya untuk seterusnya dijadikan pembayaran utang-utang perusahaan. Di dalam operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba (profit), ada banyak resiko dari bisnis baik itu resiko investasi, resiko pembiayaan dan resiko operasi. Dimana semua hal itu bisa mengancam kesinambungan dari keuangan perusahaan tersebut dan yang paling fatal perusahaan bisa mengalami bangkrut (pailit) karena tidak bisa membayar semua kewajiban utang perusahaannya.

Upaya yang dapat dilakukan terhadap hak tenaga kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit dapat terpenuhi pekerja/buruh mempunyai hak untuk menahan harta benda pengusaha yang akan dijadikan sebagai jaminan atas terpenuhinya upah dan hak lainnya. Pemegang hak retensi berhak menahan benda tertentu milik pihak lawan sampai haknya dipenuhi oleh pihak lawan. Pasal 1616 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memiliki makna luas bahwa pekerja/buruh memiliki hak retensi terhadap benda milik majikan atau pengusaha sampai hak-hak pekerja/buruh terpenuhi. Undang-undang Ketenagakerjaan secara tersirat memberikan hak retensi pada pekerja/buruh

Berdasarkan Pasal 77 ayat (1) UU Kepailitan, setiap kreditur, termasuk pekerja/buruh dapat mengajukan surat keberatan kepada hakim pengawas terhadap perbuatan yang dilakukan oleh kurator atau memohon kepada hakim pengawas untuk mengeluarkan surat perintah agar kurator melakukan perbuatan tertentu atau tidak melakukan perbuatan yang sudah direncanakan. Pekerja/buruh dapat mengajukan keberatan apabila tindakan kurator dapat menyebabkan kerugian terhadap pekerja/buruh. Namun berdasarkan UU Kepailitan, segala tindakan kurator haruslah menguntungkan bagi harta pailit, dengan demikian sudah seharusnya seorang kurator dalam mengurus harta pailit dapat menguntungkan semua kreditur termasuk tenaga kerja.

Upaya yang dapat dilakukan terhadap hak tenaga kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit berdasarkan Undang-undang tentang Kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang didasarkan pada beberapa asas yaitu diantaranya asas keseimbangan yang dimana dalam hal ini mengatur beberapa ketentuan yang merupakan perwujudan dari asas keseimbangan, yaitu di satu pihak terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh debitur yang tidak jujur, dilain pihak terhadap ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh kreditur yang bertikad baik. Lalu terdapat Asas kelangsungan yang dimana dalam asas ini terdapat ketentuan yang memungkinkan perusahaan

debitur yang prospektif tetap dilangsungkan. Ada pun selanjutnya terdapat asas keadilan yaitu mengandung pengertian bahwa ketentuan mengenai kepailitan dapat memenuhi rasa keadilan bagi para pihak yang berkepentingan. Asas keadilan ini untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan pihak kreditur yang mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap debitur, dengan tidak memperdulikan kreditur lainnya. Dan terakhir terdapat asas integrasi yaitu dalam asas ini mengandung pengertian bahwa sistem hukum formil dan hukum materilnya merupakan satu kesatuan yang utuh dari sistem hukum perdata dan hukum acara perdata nasional.

Buruh/pekerja pada proses pemenuhan haknya tidak dapat dipungkiri bisa terjadi benturan akan kepentingan kreditur satu sama lainnya jika tidak memahami implementasi dari undang-undang yang ada, Undang-undang telah tegas untuk mengatur kedudukan masing-masing kreditur akan tetapi potensi akan adanya multi tafsir untuk memenuhi hak tersebut dapat pula terjadi mengingat adanya kemungkinan akan jumlah kreditur yang jumlahnya banyak. Potensi akan benturan tersebut dapat terjadi mengingat kemungkinan dari jumlah harta boedel pailit tidak mencukupi untuk memenuhi pembayaran atas utang debitur kepada kreditur. Undang-undang Kepailitan yang dibuat berdasarkan atas yang menjadi tujuan serta landasan dari keseluruhan pasal yang ada pada Undang-undang tersebut menjelaskan arah dan fungsi dan manfaat dari Undang-undang tersebut.

Empat unsur Asas tersebut antara lain keseimbangan, kelangsungan, keadilan, integrasi, mempertegas akan pencegahan akibat-akibat yang dapat timbul dari sebuah perkara kepailitan. Dalam kaitannya terhadap hak pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit apabila haknya tidak terpenuhi, seharusnya tidak menjadi sebuah kekhawatiran yang besar dengan adanya asas tersebut, selain kekedudukannya dijamin oleh Undang-undang Ketenagakerjaan serta asas dari Undang-undang Kepailitan itu sendiri.

Pekerja/buruh dalam posisinya sebagai kreditur yang diistimewakan apabila terdapat permasalahan di dalam pemenuhan haknya, pekerja langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan di dalam melakukan pemberesan kepailitan tersebut, namun dapat menempuh upaya hukum apabila tidak mendapatkan haknya sebagaimana aturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja/buruh sebagai kreditur istimewa dapat menempuh upaya hukum yaitu gugatan *renvoii* atau gugatan lain-lain yang dasar hukumnya adalah Undang-undang Kepailitan Pasal 3 ayat (1).

Ketentuan Pasal 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4. Ketentuan didalam pasal tersebut juga dinyatakan dalam Pasal 39 ayat 1 Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang: Pekerja yang bekerja pada Debitur dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundangundangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja

tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya. Ketika terjadi Pailit pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan oleh Kurator yang dimana menggantikan posisi Perusahaan. Sehingga hak buruh dalam hal ini upah dan tunjangan lainnya menurut Undang-undang Ketenagakerjaan akan berubah menjadi utang yang didahulukan pembayarannya dan penjelasannya menyebutkan yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya. Dalam Pasal 39 ayat (2) Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang telah ditentukan bahwa upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya. Melihat kenyataan ini, antara perlindungan hak pekerja dalam Undang-undang Kepailitan dan Undang-undang Ketenagakerjaan terdapat perbedaan yang signifikan, di dalam Undang-undang Kepailitan upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya tetapi tidak jelas diatur utang yang lainnya ini utang yang mana dan bagaimana proses penyelesaiannya. Sementara dalam Undang-undang Ketenagakerjaan juga menyatakan hal yang sama yaitu Pasal 95 ayat (4), secara jelas dan gamblang menekankan bahwa upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya untuk melindungi dan menjamin keberlangsungan hidup dan keluarganya.

Harta *boedel* pailit dijual setelah ada keputusan pailit terhadap debitur oleh pengadilan yang seharusnya harta tersebut sudah menjadi sita umum terhadap debitur dibawah kuasa kurator dan pengawasan hakim pengawas maka secara aturan hukum yang berlaku kurator dapat mengajukan upaya hukum berupa *Actiopauliana*, upaya hukum yang dilakukan oleh kurator merupakan upaya hukum yang melindungi semua kepentingan para kreditur secara umum, sebab apabila terjadi eksekusi atau penjualan terhadap harta *boedel pailit* yang seharusnya pemberesannya dilakukan oleh kurator maka kemungkinan akan terjadinya penyusutan atas nilai harta atau resiko terbesar adalah harta *boedel* pailit dapat habis terjual oleh debitur sehingga hak kreditur atas pemenuhan hak yang diharapkan pelunasannya diperoleh dari penjualan/pelelangan atas harta debitur tidak dapat tersalurkan, disebabkan harta yang seharusnya di jual/dilelang sudah tidak ada lagi sehingga para kreditur tidak mendapatkan haknya sesuai dengan nilai piutang masing-masing para kreditur. Dalam keterkaitan terhadap hak pekerja/buruh keteika terjadi pailit terhadap tempatnya bekerja, walaupun substansi dari putusan pailit bukanlah kepailitan atas perusahaan mereka bekerja melainkan pemilik atau pailit yang bukan terhadap badan hukum atau pun perseroan tetapi pailit atas seseorang, maka pekerja tetap dapat meminta haknya dalam kapasitasnya sebagai salah satu kreditur yang didasari adanya perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan, jadi hubungan debitur dan kreditur dalam hal tersebut terjadi berdasarkan adanya hubungan kerja antara si pailit dengan pekerja/perusahaan milik si pailit. Pekerja/buruh sebagai salah satu kreditur yang di istimewaikan atau preferen pemenuhan haknya di landasi oleh prinsip utama penyelesaian utang prinsip penyelesaian utang tersebut berlaku para kreditur secara umum. Mengenai pendistribusian hak pekerja/buruh sebagai

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

Pekerja/buruh untuk meminta haknya berada sepenuhnya kepada kurator, sebab seluruh pemberesan harta pailit merupakan tugas dan tanggung jawab dari kurator yang ditunjuk dan ditetapkan oleh pengadilan, lebih lanjut mengenai kreditur ketika terdapat benturan dengan kreditur lainnya dapat mengajukan upaya hukum berupa gugatan lainnya kepada hakim pemutus.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur hak istimewa buruh pada saat terjadi kepailitan, yakni dalam Pasal 95 ayat (4) dalam hal ini perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja dan buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Akan tetapi harus pula di ingat bahwa pemberian hak untuk didahulukan seperti yang diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diartikan sebagai hak yang lebih tinggi dari hak kreditur separatis, sebab pasal 1134 ayat (2) KUH Perdata juga telah secara tegas mengatur sebagai berikut : “Gadai dan Hipotik adalah lebih tinggi dari pada hak istimewa, kecuali dalam hal-hal dimana ditentukan oleh undang-undang sebaliknya.
- b. Di dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, kreditur separatis mendapatkan posisi paling utama dalam proses kepailitan, sehubungan dengan hak atas kebendaan yang dijamin untuk piutangnya. Pemberian kewenangan eksklusif kepada kreditur separatis, merupakan suatu prinsip hukum yang telah lama berlaku di Indonesia dan pada prinsipnya dianut juga oleh hampir di seluruh dunia. Tagihan pembayaran upah buruh dikategorikan sebagai hak istimewa umum, sehingga buruh dan tenaga kerja dapat dikategorikan sebagai kreditur preferen pemegang hak istimewa umum.

2. Saran

- a. Adanya peranan Negara dalam bentuk kebijakan konkret untuk memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh dalam hal terjadi kepailitan.
- b. Menutup celah kelemahan hukum dengan mengatur hubungan antara buruh dan debitor dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui berbagai kebijakan sosial yang konkret, sehingga ada jaminan kepastian hukum terhadap hak-hak buruh atau pekerja terpenuhi pada saat debitor dinyatakan pailit.
- c. Dalam upaya memberikan jaminan dan perlindungan hukum yang lebih baik terhadap pekerja atau buruh, dalam hal terjadi kepailitan pembentuk undang-

undang memang perlu melakukan sinkronisasi dan harmonisasi undang-undang yang terkait dengan pengaturan hak-hak buruh.

- d. Diperlukan adanya sistem perlindungan pesangon, namun harus ada sistem asuransi yang dapat digunakan untuk meminimalisir resiko pekerja kehilangan upahnya akibat kepailitan.
- e. Jaminan atas pembayaran upah perlu diatur pula di dalam sistem jaminan sosial nasional yang sifatnya antisipatif. Dengan adanya perlindungan asuransi untuk kehilangan pekerjaan. Maka buruh tetap akan mendapatkan hak atas upah, melalui santunan dari lembaga jaminan sosial, sekalipun harta pailit telah habis sama sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004,
- Victor M Situmorang & Hendri Soekarso, *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*, Jakarta, PT.Rineka Cipta, 1994