

## **Kedudukan Pekerja/Buruh dalam Perkara Kepailitan Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan dan Teori Keadilan**

*Oleh: Susilo Andi Darma\**

### **Abstrac**

*This research conducted aimed to know/position worker worker in case bankruptcies reviewed from regulation legislation and theory justice. Creditor in something case bankruptcies divided into three types namely creditor separatist, preferen creditor, and competitor creditor. worker worker in case bankruptcies at as preferen creditor that mean creditor that have privilege, namely secured by article special law 95 No. verse Law 13 Year 2003 about employment. This position co-located cum right predecessor country that regulated in article 21 Number verse Law 6 year 1983 about Provision Is General and Cara's Order Taxation as has been amended last with Number Law 16 Year 2000. This research is juridical normative research namely research law conducted in a way research material book or secondary data merely. This research conducted with way literature review to get secondary data. Data obtained analyzed by qualitative namely analysis to data obtained and selected based on quality and the truth as well as possess relationship with research henceforth poured by descriptive. The result of research and working through namely that/position worker worker in case bankruptcies can be reflected in status working relationship between/worker worker with entrepreneur,/worker worker is holder privilege, not fulfilled by him rights worker is wanprestasi, fall him demand rights worker in bankruptcies,/worker worker have the right retention,/worker worker have the right submit objection letter. And from justice theory side, justice to/position worker worker with special creditor others can materialize if community profess principle of justice that is same or possess frame of reference that is same in case bankruptcies.*

### **Abstrak**

*Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui kedudukan pekerja/buruh dalam perkara kepailitan ditinjau dari peraturan perundang-undangan dan teori keadilan. Kreditor dalam suatu perkara kepailitan dibagi menjadi tiga jenis yaitu kreditor separatis, kreditor preferen, dan kreditor konkuren. Pekerja/buruh dalam perkara kepailitan berada sebagai kreditor preferen yang berarti kreditor yang mempunyai hak istimewa, yaitu dijamin oleh undang-undang khusus Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedudukan ini bersanding dengan hak mendahulu Negara yang diatur di dalam Pasal 21 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2000. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian*

---

\* Dosen Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada (UGM) Yogyakarta.

*hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Penelitian ini dilakukan dengan cara studi pustaka untuk memperoleh data sekunder. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yaitu analisis terhadap data yang diperoleh dan diseleksi berdasarkan mutu dan kebenarannya serta mempunyai hubungan dengan penelitian untuk selanjutnya dituangkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian dan pembahasan yaitu bahwa kedudukan pekerja/buruh dalam perkara kepailitan dapat tercermin dalam status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, pekerja/buruh merupakan pemegang hak istimewa, tidak terpenuhinya hak-hak pekerja adalah wanprestasi, gugurnya tuntutan hak pekerja/buruh dalam kepailitan, pekerja/buruh mempunyai hak retensi, pekerja/buruh mempunyai hak mengajukan surat Keberatan. Dan dari sisi teori keadilan, keadilan terhadap kedudukan pekerja/buruh dengan kreditur istimewa lainnya dapat terwujud apabila masyarakat menganut prinsip keadilan yang sama atau mempunyai kerangka pemikiran yang sama dalam perkara kepailitan*

**Kata kunci:** pekerja buruh, kepailitan, perundang-undangan, keadilan.

## **A. Pendahuluan**

Penelitian ini berawal dari adanya Putusan Mahkamah Agung Nomor 070PK/PDT.SUS/2009 Perkara Peninjauan Kembali perdata khusus antara KPP Pratama Jakarta Tanah Abang Dua melawan Kurator PT. Artika Optima Inti (Dalam Pailit) dan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Penulis menyoroti beberapa pertimbangan hakim pada tingkat peninjauan kembali tersebut yang menurut penulis berat sebelah. Pada halaman 28 sampai dengan halaman 29, yang menyatakan: "Bahwa terhadap pelunasan utang pajak harus didahulukan setelah itu baru pelunasan terhadap gaji karyawan dan piutang Bank Mandiri. Ini didasarkan pada Pasal 1137 KUH Perdata, yang mengatur bahwa "Hak dari kas negara, kantor lelang, dan lain-lain badan umum yang dibentuk oleh pemerintah, untuk didahulukan, tertibnya melaksanakan hak itu, dan jangka waktu berlangsungnya hak tersebut diatur dalam berbagai undang-undang khusus yang mengenai hal-hal itu".

Selanjutnya bahwa undang-undang khusus yang mengenai hal-hal yang dimaksud adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2000 (UU KUP) dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1997 tentang Penagihan Pajak dengan Surat Paksa sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2000 (UU PPSP) yang diatur pada Pasal 21 ayat (1) UU KUP yaitu negara mempunyai hak mendahului untuk tagihan pajak atas barang-barang milik Penanggung Pajak."

Dalam penjelasan Pasal tersebut, menetapkan kedudukan Negara sebagai Kreditur preferen yang dinyatakan mempunyai hak mendahului atas barang-barang milik Penanggung Pajak yang akan dilelang di muka umum. Pembayaran kepada Kreditur lain diselesaikan setelah utang pajak dilunasi. Bahwa maksud dari ayat ini adalah untuk memberi kesempatan kepada pemerintah untuk mendapatkan bagian terlebih dahulu dari Kreditur lain atas hasil pelelangan barang-barang milik penanggung pajak di muka umum guna menutupi atau melunasi utang pajaknya.

Bahwa perlu diingat, ketentuan pada Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa saat perusahaan dinyatakan pailit, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Bahkan telah ditegaskan pula dalam ketentuan Pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, saat pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku.

Dengan demikian kedudukan hak mendahului dengan kedudukan hak pekerja/buruh pada hakikatnya sama, yaitu sama-sama kreditur preferen atau mempunyai hak istimewa yang diberikan oleh undang-undang. Berkenaan dengan uraian, penulis merumuskan permasalahan Bagaimanakah kedudukan Pekerja/Buruh ditinjau dari undang-undang yang berlaku? dan Bagaimanakah kedudukan Pekerja/Buruh ditinjau Teori Keadilan dalam Perkara Kepailitan?

## **B. Kedudukan Pekerja/Buruh dalam Perkara Kepailitan ditinjau dari Undang-Undang yang Berlaku**

Saat suatu perusahaan dinyatakan pailit oleh putusan pengadilan niaga, perusahaan tersebut masih berstatus badan hukum walaupun pengurusan yang menyangkut harta kekayaan perseroan telah diambilalih oleh kurator dari tangan dewan direksi. Pengambilalihan wewenang direksi termasuk wewenang untuk memerhatikan kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh dari perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 16 Ayat (1) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan) 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. Kewenangan pengurus perseroan untuk memberikan upah, pesangon, dan hak-hak pekerja/buruh juga beralih pada kurator. Selanjutnya menjadi tanggung jawab kurator untuk memberikan hak-hak pekerja/buruh. Berdasarkan Pasal 1 butir 3 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja/buruh

sebagai orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada dasarnya seorang pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja/buruh. Menurut penulis, seorang pengusaha bukan saja bertanggung jawab terhadap hak pekerja/buruhnya melainkan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja/buruh. Karena, hubungan di antara pekerja/buruh 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. Keadaan pailit belum tentu mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut bubar, sudah seharusnya pengusaha memiliki itikad baik sesuai dengan maksud dibuatnya perjanjian ini maka pengusaha berusaha untuk memulihkan keadaan perusahaannya yang demikian dapat terus memenuhi hak dari tenaga kerja dan begitu juga sebaliknya.

Pasal 1367 KUH Perdata memberikan makna yang luas mengenai tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja/buruh. Saat terjadi kerugian, baik disebabkan oleh pengusaha atau pekerja/buruhnya, 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 menyanggah hak-hak sebagai pekerja/buruh.

Berdasarkan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan, ada dua kemungkinan yang terjadi terhadap nasib pekerja/buruh apabila perusahaan dinyatakan pailit, *pertama* pengusaha yang kewenangannya sudah beralih pada kurator, dapat memberhentikan pekerja/buruh, dan kemungkinan yang *kedua* adalah pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja, sehingga dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan bahwa konsekuensi dari pekerja/buruh 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.

Pengertian Pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 4 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor : Kep - 150 /MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Pengertian tersebut sudah tidak digunakan lagi sejak adanya pengertian mengenai Pemutusan Hubungan kerja yang diatur pada Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja menurut Pasal tersebut adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Masih berdasarkan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan, ketentuan mengenai besarnya hak yang diterima pekerja/buruh mengikuti ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap. Mengenai besarnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja juga tergantung pada masa kerja (Pasal 156 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan), sedangkan untuk uang pengganti hak dihitung berdasarkan hak-hak yang belum diterima pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh/buruh diterima bekerja; penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hasil penghitungan akhir hak pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan, apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

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. Berdasarkan Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dijelaskan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat oleh ketentuan lainnya, yaitu Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa saat perusahaan dinyatakan pailit, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Bahkan telah ditegaskan pula dalam ketentuan Pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, saat pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan utang yang

didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku.

Kedudukan pekerja/buruh yang merupakan pihak yang lebih lemah dalam hubungan industrial menjadikan perlindungan hukum sebagai kebutuhan bagi pekerja/buruh. Kedudukan pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan hubungan antara atasan dan bawahan (sub-ordinat). Jika berbicara 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/buruh 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.

Menurut Rutten kebebasan berkontrak diambil dari kata-kata 都emua perjanjian • yang mengandung arti<sup>1</sup>: Setiap orang bebas untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian, Setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian dengan siapa pun, setiap orang bebas untuk memuat sendiri isi perjanjian, sSetiap orang bebas untuk menentukan bentuk perjanjian, dan setiap orang bebas untuk menentukan hukum yang berlaku bagi perjanjian yang dibuat. Akan tetapi kebebasan ini bukanlah kebebasan yang bebas-bebasnya, kebebasan berkontrak tetap dibatasi oleh kesusilaan, kepentingan umum, dan peraturan perundang-undangan.

Secara sosiologis hakikatnya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha adalah berbeda, hal ini dikarenakan bahwa seorang pengusaha biasanya berlatar belakang dari kalangan terpelajar dan terpandang sedangkan pekerja/buruh/buruh di Indonesia sebagian besar berlatar belakang dari masyarakat pada umumnya dan berpendidikan rendah. Secara sosial-ekonomi, kedudukan pekerja/buruh/buruh dan pengusaha adalah tidak seimbang. Kedudukan pengusaha lebih tinggi dari pekerja/buruh. Seorang pengusaha sudah tentu memiliki kedudukan ekonomi yang lebih tinggi dari pekerja/buruh, seorang pengusaha mempunyai pengetahuan yang lebih luas dari pekerja/buruhnya, dan yang pasti seorang pekerja/buruh memiliki ketergantungan kepada pengusaha.

Dalam UU Kepailitan, kedudukan pekerja/buruh sudah mendapat perhatian. Berdasarkan penelusuran kepustakaan, pengaturan dalam UU Kepailitan yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi kedudukan pekerja/buruh antara lain:

---

<sup>1</sup> J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1992), p. 18.

### **C. Status Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha**

Sesuai dengan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan, pekerja/buruh yang bekerja pada debitur pailit dapat berinisiatif memutuskan hubungan kerja atau kurator dapat memutuskan hubungan kerja tersebut dengan tetap memerhatikan ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku (UU Ketenagakerjaan). Sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja dilakukan pemberitahuan terlebih dahulu, yaitu minimal empat puluh lima (45) hari sebelum pemutusan dilakukan.

Dalam UU Ketenagakerjaan sendiri, pailit diperbolehkan sebagai alasan pemutusan kerja. Berdasarkan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pailit, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.

Pada hakikatnya, hubungan antara kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha adalah hubungan keperdataan. Hubungan ini didasarkan oleh perjanjian kerja yang tunduk pada ketentuan hukum privat. Ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur di dalam Buku III Bab VIIA KUHPerduta tetapi dengan perkembangan waktu, hubungan ini berkembang menjadi hubungan yang bersifat publik. Hal ini dikarenakan oleh apa yang diatur di dalam KUHPerduta tidaklah cukup melindungi pekerja/buruh sehingga pemerintah campur tangan dalam mengatur hubungan kerja ini (*Sosialisering*). Walau pun adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja, penulis berpendapat bahwa hakikat dari hubungan kerja merupakan hubungan keperdataan atau privat yang pemenuhannya atau berpedoman pada hukum publik.

### **D. Pekerja/Buruh Merupakan Kreditur Pemegang Hak Istimewa**

Pada Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dinyatakan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Hal ini berarti apabila debitur perusahaan pailit tidak dapat membayar upah terutang, pesangon, dan hak-hak lain terhadap pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan maka kewajiban tersebut masuk dalam kategori utang harta pailit, dan selanjutnya pekerja/buruh bertindak sebagai kreditur pailit.

Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai kedudukan pekerja/buruh sebagai salah satu dari kreditur pailit. Oleh karena itu, pembayaran atas hak-hak pekerja/buruh belum mendapat kejelasan khususnya mengenai urutan prioritas pemenuhan piutang pekerja/buruh tersebut. Pekerja/buruh dapat saja ditempatkan paling

akhir dalam hal pembayaran piutang, namun dengan adanya ketentuan dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan pekerja/buruh mendapat kepastian pembayaran, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya selanjutnya dalam penjelasan Pasal tersebut yang dimaksud dengan didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.

Latar belakang ketentuan yang termuat dalam Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan yang berakibat pekerja/buruh berkedudukan sebagai kreditur pailit adalah keberadaan Pasal 1134 KUH Perdata dan 1149 KUH Perdata. Untuk menentukan kedudukan pekerja/buruh dalam antrian kreditur pailit adalah dengan melihat ketentuan dalam Pasal 1134 dan Pasal 1149 KUH Perdata.

Dalam Pasal 1134 KUH Perdata dijelaskan bahwa kreditur pemegang hak istimewa mempunyai tingkatan lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang berpiutang lainnya. Peluang hukum yang dapat menjadi dasar pekerja/buruh menyandang hak istimewa adalah Pasal 1149 KUH Perdata. Dalam Pasal 1149 KUH Perdata dijelaskan bahwa upah pekerja/buruh merupakan hak istimewa umum sehingga pelunasannya didahulukan. Oleh karena itu, menurut Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan, Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, dan Pasal 1149 KUH Perdata, upah dan uang pesangon merupakan piutang yang diikat dengan hak istimewa. Walaupun sifat dari hak istimewa didahulukan, posisi pemegang hak istimewa masih berada di bawah pemegang hak gadai dan hipotek. Bahkan dalam barisan kreditur pemegang hak istimewa, pekerja/buruh berada di peringkat kelima setelah tagihan pajak, biaya perkara, biaya lelang, dan biaya kurator.

### **E. Tidak Terpenuhinya Hak-Hak Pekerja Adalah Wanprestasi**

Penulis berpendapat bahwa, upah dan hak-hak lainnya merupakan hak yang harus didahulukan pembayarannya dalam kepailitan. Upah dan hak-hak lainnya adalah hak pekerja/buruh atau dengan kata lain merupakan kewajiban dari pengusaha yang timbul dari perjanjian kerja. Tidak dipenuhinya suatu perjanjian atau disebut dengan wanprestasi. Di dalam perjanjian seseorang dikatakan wanprestasi apabila karena kesalahannya tidak melaksanakan isi perjanjian meskipun sudah diperingatkan atau dengan tegas sudah ditagih janjinya.

Ada dua syarat untuk dikatakan wanprestasi yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil meliputi adanya kesalahan dan adanya kerugian. Kesalahan sendiri mempunyai dua pengertian, yaitu kesalahan dalam arti luas, yang meliputi kesengajaan dan kelalaian sedangkan

kesalahan yang kedua yaitu kesalahan dalam arti sempit, yang meliputi kelalaian saja.

Pengertian kesengajaan, yaitu perbuatan yang dilakukan dengan diketahui dan dikendaki. Kesengajaan terjadi apabila si pembuat melakukan perbuatan yang dia sendiri telah mengetahui akibatnya dan sedangkan kelalaian, yaitu perbuatan yang dilakukan seseorang di mana ia tidak mengetahui kemungkinan terjadinya akibat dari perbuatannya. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa terjadinya pailit bisa dikarenakan oleh kesalahan dari pengusaha. Dalam suatu perusahaan, yang mempunyai kewenangan mengambil kebijakan atau pun tindakan adalah pengusaha atau pun dewan direksi, bisa saja kebijakan atau pun tindakan tersebut meleset dari ekspektasi pengusaha sehingga menimbulkan suatu kerugian yang menyebabkan terjadinya pailit.

Kerugian adalah hal yang nyata timbul dari wanprestasi. Kerugian terdiri dari dua unsur, yaitu kerugian yang nyata diderita (*damnum emergens*) meliputi biaya, rugi, dan keuntungan yang tidak diperoleh (*lucrum cessans*) meliputi bunga. Undang-undang hanya mengatur penggantian kerugian yang bersifat materil, kemungkinan yang dapat terjadi bahwa kerugian itu menimbulkan kerugian immateril, tidak berujud, moril, tidak dapat dinilai dengan uang, tidak ekonomis, yaitu berupa sakitnya badan, penderitaan batin, rasa takut, dan lain sebagainya. Kerugian yang diderita oleh seorang pekerja/buruh akibat terjadinya pailit dapat berupa upah yang belum dibayarkan atau pun hak-hak yang diatur di dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan pekerja/buruh mendapat kepastian pembayaran, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya.

Syarat formil untuk dikatakan wanprestasi yaitu, adanya teguran atau somasi dari kreditur agar debitur segera memenuhi prestasi yang dijanjikan. Perlu diketahui bahwa somasi tidak perlu dilakukan jika prestasi yang dimaksudkan telah tercantum di dalam perjanjian. Maksudnya adalah mengenai pembayaran upah dan hak-hak lain telah ditentukan kapan dilakukan pembayarannya atau pun dalam kondisi apa dilakukan pembayarannya. Ketentuan tersebut biasanya terdapat di dalam suatu perjanjian kerja atau pun di dalam perjanjian kerja bersama. Suatu perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama yang disusun berdasarkan kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja. Dalam konteks kepailitan syarat formil ini adalah jatuh temponya atau berakhirnya tenggat waktu yang diberikan kepada pengusaha untuk membayar utang-utangnya kepada kreditur-krediturnya sehingga dilakukanlah kepailitan.

## **F. Gugurnya Tuntutan Hak Pekerja/Buruh dalam Kepailitan**

Sebagai pihak yang merasa dirugikan dalam suatu perjanjian, pekerja/buruh dapat menggugat perusahaan menuntut agar hak pekerja/buruh segera dipenuhi. Namun dalam UU Kepailitan, hak pekerja/buruh untuk menggugat menjadi gugur setelah adanya putusan pailit. Walaupun gugatan sudah dalam proses peradilan, proses tersebut batal dengan adanya putusan pailit. Berdasarkan Pasal 29 UU Kepailitan, suatu tuntutan hukum di Pengadilan yang diajukan terhadap Debitur sejauh bertujuan untuk memperoleh pemenuhan kewajiban dari harta pailit dan perkaranya sedang berjalan, gugur demi hukum dengan diucapkan putusan pernyataan pailit terhadap Debitur.

Apabila tuntutan sudah dikabulkan dan debitur diperintahkan pengadilan untuk membayar utangnya maka putusan pengadilan tersebut tidak dapat dilaksanakan setelah adanya putusan pailit. Berdasarkan Pasal 26 ayat (2) UU Kepailitan tuntutan mengenai hak atau kewajiban yang menyangkut harta pailit mengakibatkan suatu penghukuman terhadap Debitur Pailit maka penghukuman tersebut tidak mempunyai akibat hukum terhadap harta pailit. Oleh karena itu, walaupun pengadilan sebelum adanya putusan pailit sudah menetapkan bahwa perusahaan harus membayar upah para pakerja, dengan adanya putusan pailit putusan pengadilan tersebut menjadi gugur.

Dengan adanya ketentuan yang terdapat dalam Pasal 26 ayat (2) dan Pasal 29 UU Kepailitan, pekerja/buruh tidak mempunyai pilihan lain untuk mendapatkan haknya kecuali ikut serta sebagai kreditur pailit, dan apabila nilai utang lebih besar dari harta pailit kemungkinan pekerja/buruh tidak akan mendapatkan seluruh hak.

## **G. Pekerja/Buruh Mempunyai Hak Retensi**

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 KUH Perdata memiliki makna luas bahwa pekerja/buruh memiliki hak retensi terhadap benda milik majikan (pengusaha) sampai hak-hak pekerja/buruh terpenuhi. UU Ketenagakerjaan secara tersirat juga memberikan hak retensi pada pekerja/buruh.

Menurut H.F.A Vollmar, hak menahan atau hak retensi pada umumnya adalah hak untuk tetap memegang benda milik orang lain

sampai piutang si pemegang benda tersebut lunas.<sup>2</sup> Menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, hak retensi adalah hak menahan suatu benda, sampai suatu piutang yang bertalian dengan benda tersebut dilunasi.<sup>3</sup>

Sifat-sifat hak retensi antara lain, tidak dapat dibagi-bagi, maksudnya hak retensi akan hapus apabila seluruh utang debitur dibayar lunas, tidak memberikan hak memakai atau menikmati atas benda yang ditahan, kreditur hanya berhak menahan benda tersebut, dan bersifat *accessoir*, hak retensi lahir dari perjanjian pokok yaitu perjanjian utang piutang.<sup>4</sup>

UU Kepailitan mengakui keberadaan hak retensi, dalam Pasal 61 UU Kepailitan dijelaskan bahwa kreditur yang mempunyai hak untuk menahan benda milik Debitur, tidak kehilangan hak karena ada putusan pernyataan pailit. Hal ini berarti hak retensi mengandung hak untuk menolak tuntutan penyerahan barang termasuk menolak menyerahkan objek retensi ke dalam penyitaan umum kepailitan. Dalam kenyataan sehari-hari, benda atau mesin-mesin yang dimiliki oleh pengusaha sering kali telah dijadikan jaminan kepada pihak lain semisal bank atau pun cara perolehannya melalui suatu proses pembiayaan yang masih masuk dalam jangka waktu pembayaran.

Dalam UU Kepailitan sendiri ada pertentangan mengenai hak retensi, dalam Pasal 31 ayat (2) UU Kepailitan dijelaskan bahwa segala bentuk penyitaan terhadap benda milik debitur berakhir atau hapus setelah adanya putusan pailit dan secara otomatis beralih menjadi penyitaan umum dibawah kepailitan. Ketentuan ini tidak menyebutkan adanya pengecualian, dan akan membahayakan nasib pekerja/buruh apabila penyitaan yang dimaksud termasuk juga penyitaan yang terjadi akibat hak retensi. Walaupun hak retensi tidak mempunyai hak untuk didahulukan pemenuhannya, berdasarkan Pasal 185 ayat (4) UU Kepailitan, kurator memiliki kewajiban membayar piutang Kreditur yang mempunyai hak untuk menahan suatu benda, sehingga benda itu masuk kembali dalam harta pailit dan menguntungkan harta pailit. Apabila kurator berpendapat bahwa hak retensi hapus setelah adanya putusan pailit, maka pekerja/buruh dapat ditempatkan dalam kategori kreditur konkuren, dan pekerja/buruh terancam tidak mendapatkan seluruh hak.

---

<sup>2</sup> Jono, *Hukum Kepailitan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008) p.133 mengutip dari H.F.A. Vollmar, *Pengantar Hukum Perdata Jilid I*, diterjemahkan oleh I.S Adiwirmata, (Jakarta: Rajawali Press, 1983) p.367.

<sup>3</sup> Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Hukum Perdata: Hukum Benda*, (Yogyakarta: Liberty, 2000) p.35.

<sup>4</sup> *Ibid*, p.35.

## **H. Pekerja/Buruh Mempunyai Hak Mengajukan Surat Keberatan**

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.

## **I. Kedudukan Pekerja/Buruh ditinjau Teori Keadilan dalam Perkara Kepailitan**

Negara Indonesia dapat disebut juga sebagai Negara kesejahteraan, hal ini dapat tercermin dari Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke empat, menyatakan bahwa:

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebagsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia, yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada: Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/ perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Sesuai dengan Teori Negara Kesejahteraan menurut Kranenburg, tujuan negara bukan sekadar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif mengupayakan kesejahteraan dan kebahagiaan rakyatnya, serta menyelenggarakan masyarakat adil dan makmur. Dinyatakan juga bahwa upaya pencapaian tujuan-tujuan negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata, seimbang. Pemerintah seharusnya dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhan, permasalahan, keinginan dan kepentingan serta aspirasi rakyat secara baik dan benar, karena kebijakan yang dibuat akan dapat mencerminkan apa yang menjadi kepentingan dan aspirasi rakyat.

Sesuai dengan apa yang dikatakan Kranenburg, Pembukaan UUD NKRI 1945 telah mengakomodasi tujuan Negara kesejahteraan, Pertama, bukan sekadar memelihara ketertiban hukum, hal ini dapat tercermin dari kalimat 撤emerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Kedua, juga aktif mengupayakan kesejahteraan dan kebahagiaan rakyatnya. Hal ini dapat tercermin pada 哲negara bertugas untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Untuk mencapai kesemua itu Kranenburg mengatakan bahwa tujuan-tujuan negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata dan seimbang, hal ini dapat tercermin dari isi batang tubuh Pembukaan UUD NKRI Tahun 1945 terutama di dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NKRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Negara merupakan organisasi tertinggi di antara satu kelompok atau beberapa kelompok masyarakat yang mempunyai cita-cita untuk bersatu hidup di dalam daerah tertentu, dan mempunyai pemerintahan yang berdaulat.<sup>5</sup>

Mengenai tugas Negara dibagi menjadi tiga kelompok. Pertama, Negara harus memberikan perlindungan kepada penduduk dalam wilayah tertentu. Kedua, Negara mendukung atau langsung menyediakan berbagai pelayanan kehidupan masyarakat di bidang sosial, ekonomi, dan kebudayaan. Ketiga, Negara menjadi wasit yang tidak memihak antara pihak-pihak yang berkonflik dalam masyarakat serta menyediakan suatu sistem yudisial yang menjamin keadilan dasar dalam hubungan kemasyarakatan.<sup>6</sup> Tugas negara menurut faham modern sekarang ini (dalam suatu gara Kesejahteraan atau *Social Service State*), adalah menyelenggarakan kepentingan umum untuk memberikan kemakmuran dan kesejahteraan yang sebesar-besarnya berdasarkan keadilan dalam suatu Negara Hukum.<sup>7</sup>

Berdasarkan pendapat Kranenburg mengenai tujuan negara dan tugas negara yang ketiga, yaitu tujuan negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata dan seimbang dan negara menjadi wasit yang tidak memihak antara pihak-pihak yang berkonflik dalam masyarakat serta menyediakan suatu sistem yudisial yang menjamin keadilan dasar dalam hubungan kemasyarakatan. Dalam hal ini peran negara tercermin dalam fungsi

---

<sup>5</sup> Moh. Mahfud MD, *asar dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Penerbit Reneka Cipta, 2000), p. 64

<sup>6</sup> Y. Sri Pudyatmoko, *Perizinan, Problem dan Upaya Pembenahan*, PT. (Jakarta: Gramedia Widiarsana Indonesia, 2009), p.1.

<sup>7</sup> Amrah Muslimin, *Beberapa Asas dan Pengertian Pokok Tentang Administrasi dan Hukum Administrasi*, (Bandung: Alumni, Bandung, 1985), p. 110.

yudikatif terutama pengadilan. Pengadilan harus dapat memberikan keadilan bagi setiap pencari keadilan. Tetapi adakalanya keadilan tersebut tidak tercapai karena adanya inkonsistensi keputusan terhadap satu masalah.

Ketidakadilan dalam perkara kepailitan timbul pada saat pihak-pihak yang berkepentingan dalam kepailitan memiliki interpretasi yang berbeda terhadap beberapa peraturan yang mengatur masalah yang sama sehingga pada hakikatnya tidak terwujud suatu keadilan dasar bagi para pihak. Apalagi jika dibenturkan antara kepentingan para pihak khususnya kepentingan Negara dan pekerja/buruh. Khususnya terhadap utang pajak negara berargumen bahwa utang pajak merupakan hak dari kas Negara yang pembayarannya didahulukan (hak mendahului negara), yang akan dipergunakan untuk pembangunan negara dan masyarakat Indonesia, termasuk untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi pekerja/buruh Indonesia (pekerja/buruh yang terkena dalam PHK akibat perusahaan mengalami kepailitan) sedangkan pekerja/buruh berpendapat bahwa buruh juga harus didahulukan (Pasal 95 ayat (4) UUK).

Dalam bukunya *Hukum Jaminan Hak Jaminan Kebendaan* (2002), J. Satrio mengklasifikasikan kedudukan hak kreditur dengan merujuk Buku Dua Bab XIX KUH Perdata dan Pasal 21 UU No. 6 tahun 1983 yang diubah oleh UU No. 9 tahun 1994. Di sini, hak negara (pajak, biaya perkara, dll) ditempatkan sebagai pemegang hak posisi pertama, diikuti oleh kreditur separatis (pemegang hak tanggungan, gadai, fidusia, hipotik). Sedangkan pekerja dianggap sebagai kreditur preferens dengan privelege (hak istimewa/prioritas) umum karena mengambil pelunasan atas hasil penjualan seluruh harta kekayaan debitur berada di posisi keempat, setelah kreditur preferens dengan privelege khusus (pembelian barang yang belum dibayar, jasa tukang, dll). Terakhir, kedudukan kreditur konkuren dengan jaminan umumnya. Tapi itu sebelum berlaku Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>8</sup>

Logikanya ketika pekerja/buruh bekerja dan ketika pekerja/buruh memperoleh penghasilan (upah) maka pengusaha pun dapat diduga atau patut diduga telah memperoleh keuntungan dari hasil kerja pekerja/buruh dan apabila terjadi kepailitan sudah sewajarnya hak-hak pekerja/buruh harus didahulukan. Menurut penulis hal ini dapat terjadi dikarenakan adalah hubungan yang timbal balik di kedua belah pihak terlebih lagi hubungan keduanya diawali dengan perjanjian. Akan tetapi yang terjadi adalah kedudukan pekerja/buruh dalam perkara kepailitan berada setelah kreditur separatis. Hal ini jelas menyebabkan kerugian bagi pekerja. Jelas

---

<sup>8</sup> Redaksi Hukumonline, "Hak Pekerja untuk Didahulukan dalam Perkara Kepailitan", <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol16924/hak-pekerja-untuk-didahulukan-dalam-perkara-kepailitan->, Berita, Kamis, 14 Juni 2007, diakses 12 Juni 2013.

bahwa secara produktifitas, pekerja memberikan kontribusi yang cukup besar kepada pengusaha.

Berdasarkan pertimbangan hukum di dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 15/PUU-VI/2008 bahwa keadilan bukanlah selalu berarti memperlakukan sama terhadap setiap orang. Keadilan dapat berarti memperlakukan sama terhadap hal-hal yang memang sama dan memperlakukan berbeda terhadap hal-hal yang memang berbeda. Sehingga, justru menjadi tidak adil apabila terhadap hal-hal yang berbeda diperlakukan sama. Berdasarkan pertimbangan Mahkamah Konstitusi tersebut dapat dianalogikan bahwa kedudukan Negara dalam hak mendahului jelas tidak bisa disamakan dengan kedudukan pekerja/buruh yang didahulukan. Negara mempunyai kewenangan yang sangat besar tetapi tidak untuk pekerja/buruh.

Hal ini jelas ketika utang pajak Negara didahulukan pembayarannya untuk nantinya dipergunakan untuk pembangunan negara dan masyarakat Indonesia, termasuk untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi tenaga kerja Indonesia (buruh yang terkena dalam PHK akibat perusahaan mengalami kepailitan) sedangkan bagaimana dengan nasib pekerja/buruh yang ketika dalam menunggu hasil dari proses kepailitan, harus berutang kepada orang lain untuk memenuhi kehidupan sehari-harinya. Hal yang memprihatinkan lagi, ternyata terjadi kasus penyelewengan pajak oleh aparat pajak, jelas hal ini mencederai rasa keadilan masyarakat.

Menurut Jimly Asididqie,<sup>9</sup> kepastian hukum mengutamakan peraturan dilaksanakan sesuai dengan redaksi peraturan tanpa terkecuali. Interpretasi yang sedikit saja berbeda dengan redaksi dianggap melanggar hukum. Tetapi, pada dasarnya tujuan hukum adalah terciptanya keadilan masyarakat. Saat kepastian hukum justru bertentangan dengan keadilan masyarakat maka kewibawaan hukum dipertanyakan. Selain harus ada kepastian hukum, tujuan hukum adalah untuk mewujudkan keadilan dan keteraturan. Keadilan, kepastian hukum, dan keteraturan itu harus diwujudkan secara simultan agar tercipta kedamaian hidup bersama. Sebagaimana pendapat Jimly Asididqie, mengutamakan kepastian peraturan terkadang dapat mencederai keadilan masyarakat.

John Rawls dalam bukunya *Teori Keadilan*<sup>10</sup> menyatakan bahwa keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Menurutnya<sup>11</sup> keadilan dapat terwujud jika setiap orang menerima dan mengetahui bahwa orang lain menganut

---

<sup>9</sup> Jimly Asididqie, "Keadilan, Kepastian Hukum, dan Keteraturan", <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=145396>, News, Rabu, 31 Mei 2006, diakses tanggal 24 Juni 2012.

<sup>10</sup> John Rawls, *Teori Keadilan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), p. 3.

<sup>11</sup> *Ibid*, p. 5

prinsip keadilan yang sama serta institusi-institusi sosial dasar yang ada umumnya sejalan dengan prinsip-prinsip tersebut. Dengan kata lain, keadilan dapat terwujud jika suatu masyarakat menganut atau mempunyai kesepahaman yang sama terhadap konsep keadilan akan tetapi dalam kehidupan berdemokrasi, hal ini tidaklah dapat dipaksakan karena setiap orang memiliki kebebasan untuk berpendapat terutama mengenai konsep keadilan.

Keadilan memang sifatnya relatif, saat anggota masyarakat yang satu merasa dirugikan belum tentu anggota masyarakat yang lain juga dirugikan. Oleh karena itu, UU Kepailitan juga harus memerhatikan produk hukum setingkat yang memuat materi yang kurang lebih sama sehingga dapat meminimalisasi dampak ketidakadilan dari suatu produk hukum (UU Ketenagakerjaan).

Menurut Rawls, keadilan pada dasarnya merupakan sebuah *fairness* atau *pure procedural justice* (keadilan sebagai kesetaraan). Rawls menekankan pentingnya suatu prosedural yang adil dan tidak berpihak yang memungkinkan keputusan-keputusan yang lahir dari prosedur itu mampu menjamin kepentingan semua orang. Prinsip keadilan diharapkan dapat mendukung suatu distribusi yang adil (Keadilan distributif) atas barang dan nilai-nilai sosial (*primary social goods*), seperti pendapatan dan kekayaan, kebebasan dan kesempatan, serta peluang bagi perlindungan dan peningkatan harga diri. Berdasarkan teori keadilan Rawls, perlindungan hukum dapat terjadi apabila semua pihak, terutama pihak yang lemah, mendapatkan apa yang menjadi haknya.<sup>12</sup>

Menurut Aristoteles, keadilan yang distributif adalah keadilan yang menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi haknya atau jatahnya. Jatah ini tidak sama untuk setiap orang tergantung pada apa yang dihasilkannya atau sifatnya proporsional.<sup>13</sup> Dengan demikian, pekerja/buruh merupakan pihak yang seharusnya mendapatkan proporsi yang paling besar. Pekerja/buruh merupakan pihak yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan walau pun modal milik pengusaha. Negara dalam hal ini pemerintah hanya memungut pajak yang katanya nantinya digunakan untuk pembangunan.

Rawls juga mengatakan, tak seorang pun diperbolehkan mendominasi pilihan atau memanfaatkan kesempatan yang tidak adil seperti kelebihan dari anugerah alamiah atau posisi sosialnya.<sup>14</sup> Sebagaimana yang diutarakan oleh Rawls penulis sependapat bahwa tidak diperbolehkan Negara dalam hal ini Pemerintah dapat mendominasi atau

---

<sup>12</sup> Karen Lebacqz, *Teori-teori Keadilan*, (Bandung: Nusamedia, 2004), p. 50.

<sup>13</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Penerbit Liberty, 1999), p. 72.

<sup>14</sup> Karen Lebacqz, *Teori Keadilan*, p. 52.

pun memanfaatkan kesempatan yang tidak adil (adanya Hak Mendahulu Negara) yang diperoleh dari ketentuan perundang-perundang sedangkan ada pihak yang tidak mempunyai kesempatan yang besar atau dalam posisi yang lemah, dalam hal ini pekerja yang berkompetisi dalam mendapatkan haknya dalam suatu proses kepailitan. Apakah ini yang dapat dikatakan adil?

## J. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Kedudukan pekerja/buruh ditinjau dari undang-undang yang berlaku sebagai berikut: Status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha ketika terjadinya kepailitan yaitu dalam UU Kepailitan pekerja/buruh dapat berinisiatif memutuskan hubungan kerja atau kurator dapat memutuskan hubungan kerja tersebut dengan tetap memerhatikan ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku (UU Ketenagakerjaan). UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pailit, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak. Pekerja/buruh merupakan pemegang hak istimewa. Pada Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dinyatakan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan pekerja/buruh mendapat kepastian pembayaran, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya selanjutnya dalam penjelasan Pasal tersebut yang dimaksud dengan didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya. Tidak terpenuhinya hak-hak pekerja adalah wanprestasi. Upah dan hak-hak lainnya adalah hak pekerja/buruh atau dengan kata lain merupakan kewajiban dari pengusaha yang timbul dari perjanjian kerja. Tidak dipenuhinya suatu perjanjian atau disebut dengan wanprestasi.

Gugurnya tuntutan Hak Pekerja/buruh dalam Kepailitan. Berdasarkan Pasal 29 UU Kepailitan, suatu tuntutan hukum di Pengadilan yang diajukan terhadap Debitur sejauh bertujuan untuk memperoleh pemenuhan kewajiban dari harta pailit dan perkaranya sedang berjalan, gugur demi hukum dengan diucapkan putusan pernyataan pailit terhadap Debitur. Berdasarkan Pasal 26 ayat (2) UU Kepailitan tuntutan mengenai hak atau kewajiban yang menyangkut

harta pailit mengakibatkan suatu penghukuman terhadap Debitur Pailit maka penghukuman tersebut tidak mempunyai akibat hukum terhadap harta pailit. Pekerja/buruh mempunyai Hak Retensi. Pasal 1616 KUH Perdata memiliki makna luas bahwa pekerja/buruh memiliki hak retensi terhadap benda milik majikan (pengusaha) sampai hak-hak pekerja/buruh terpenuhi. UU Ketenagakerjaan secara tersirat juga memberikan hak retensi pada pekerja/buruh. Pasal 61 UU Kepailitan dijelaskan bahwa kreditur yang mempunyai hak untuk menahan benda milik Debitur, tidak kehilangan hak karena ada putusan pernyataan pailit. Pekerja/buruh mempunyai Hak Mengajukan Surat Keberatan. 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.

2. Kedudukan Pekerja/Buruh ditinjau Teori Keadilan dalam Perkara Kepailitan sebagai berikut, pencapaian dari tujuan negara harus dilandasi oleh keadilan secara merata dan seimbang. Keadilan dapat berarti memperlakukan sama terhadap hal-hal yang memang sama dan memperlakukan berbeda terhadap hal-hal yang memang berbeda. Keadilan dapat juga berarti kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran.

Keadilan dapat terujud jika setiap orang menerima dan mengetahui bahwa orang lain menganut prinsip keadilan yang sama serta institusi-institusi sosial dasar yang ada umumnya sejalan dengan prinsip-prinsip tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, keadilan terhadap kedudukan pekerja/buruh dengan kreditur istimewa lainnya dapat terujud apabila masyarakat menganut prinsip keadilan yang sama atau mempunyai kerangka pemikiran yang sama dalam perkara kepailitan. Hal yang penting untuk dipertimbangkan, menurut Rawls<sup>15</sup> tak seorang pun diperbolehkan mendominasi pilihan atau memanfaatkan kesempatan yang tidak adil seperti kelebihan dari anugerah alamiah atau posisi sosialnya.

---

<sup>15</sup> *Ibid*

## Daftar Pustaka

### Peraturan

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945;

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2000;

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1997 tentang Penagihan Pajak dengan Surat Paksa sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2000;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor : Kep - 150 /MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 15/PUU-VI/2008 mengenai perkara permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Putusan Mahkamah Agung Nomor 070PK/PDT.SUS/2009 Perkara Peninjauan Kembali perdata khusus antara KPP Pratama Jakarta Tanah Abang Dua melawan Kurator PT. Artika Optima Inti (Dalam Pailit) dan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

### Buku

Jono, Hukum Kepailitan, Jakarta:Sinar Grafika, 2008

Lebacqz, Karen, *Teori-teori Keadilan*, Bandung: Nusamedia, 2004.

- Mahfud MD, Moh., *Asas dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia (Edisi Revisi)*, Jakarta: Penerbit Reneka Cipta, 2000
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Penerbit Liberty, 1999
- Muslimin, Amrah, 1985, *Beberapa Asas dan Pengertian Pokok Tentang Administrasi dan Hukum Administrasi*, Bandung: Alumni, Bandung, 1985
- Pudyatmoko, Y. Sri, *Perizinan, Problem dan Upaya Pembenahan*, Jakarta: Gramedia Widiarsana Indonesia, 2009
- Satrio, J., *Hukum Perjanjian*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992.
- Sofwan, Sri Soedewi Masjchoen, *Hukum Perdata: Hukum Benda*, Yogyakarta: Liberty, 2000
- Vollmar, H.F.A., *Pengantar Hukum Perdata Jilid I*, diterjemahkan oleh I.S Adiwirmata, Jakarta: Rajawali Press, 1983.

### **Website**

- Jimly Asiddiqie, "Keadilan, Kepastian Hukum, dan Keteraturan", <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=145396>, News, Rabu, 31 Mei 2006, diakses tanggal 24 Juni 2012;
- Redaksi Hukumonline, "Hak Pekerja untuk Didahulukan dalam Perkara Kepailitan", <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol16924/hak-pekerja-untuk-didahulukan-dalam-perkara-kepailitan->, Berita, Kamis, 14 Juni 2007, diakses 12 Juni 2013.