

## **A. Alasan Pemilihan Kasus**

Perusahaan, baik yang berbentuk badan hukum maupun tidak berbadan hukum dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari adanya tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan komponen penting yang wajib ada di setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya. Peranan penting tenaga kerja dalam perusahaan salah satunya dapat dilihat dari tetap dibutuhkannya tenaga kerja walaupun suatu perusahaan telah maju dengan memanfaatkan teknologi terkini atau mesin untuk melakukan kegiatan produksi yaitu berperan dalam mengawasi dan mengontrol jalannya mesin yang digunakan untuk produksi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semaju apapun perusahaan yang dijalankan dengan menggunakan teknologi canggih, perusahaan tetap membutuhkan komponen penting dan wajib dalam menjalankan usahanya yaitu tenaga kerja. Tidak mungkin suatu perusahaan dapat beroperasi tanpa adanya tenaga kerja.

Perusahaan mengawali hubungan hukum dengan tenaga kerja melalui pembuatan perjanjian kerja dengan pekerja/buruh. Perjanjian inilah yang melahirkan hubungan kerja seperti yang tertuang dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Pasal tersebut menjelaskan bahwa perjanjian kerja sangatlah penting dibuat karena menjadi dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja.<sup>1</sup> Dalam perjanjian kerja tersebut memuat syarat-

---

<sup>1</sup> Agushamidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 45

syarat kerja, hak, kewajiban pemberi pekerjaan dan pekerja/buruh.<sup>2</sup> Isi perjanjian kerja harus seimbang dan adil bagi kedua belah pihak, yaitu pengusaha sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja sebagai pekerja/buruh. Perjanjian kerja tidak boleh hanya menguntungkan salah satu pihak sedangkan pihak lain dirugikan. Pemberi kerja haruslah memperhatikan hak-hak pekerja/buruh disamping kewajiban pekerja/buruh, yang artinya pemberi pekerjaan tidak boleh memberi peraturan yang sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh dalam rangka menguntungkan diri sendiri. Oleh sebab itu penting bagi pekerja/buruh dan pemberi pekerjaan untuk berhati-hati dalam membuat perjanjian kerja agar hubungan kerja nantinya dapat berjalan dengan baik.

Pekerja/buruh yang telah menjalankan pekerjaannya di bawah perintah pengusaha salah satu haknya adalah menerima upah dari pengusaha yang mempekerjakannya.<sup>3</sup> Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut dengan pemberi kerja.<sup>4</sup> Pengusaha dalam menjalankan usahanya tidak selalu berjalan dengan lancar. Selalu terdapat yang namanya untung maupun rugi. Dalam hal terjadi kerugian perusahaan seringkali tidak mampu membayar utang-utangnya.<sup>5</sup> Hal ini memungkinkan perusahaan tersebut dipailitkan oleh salah satu kreditor mereka ataupun perusahaan sebagai debitor mengajukan permohonan pailit terhadap diri sendiri. Setelah

---

<sup>2</sup>Lihat Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>3</sup> R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, PustakaSetia, Bandung, 2013, hlm. 159

<sup>4</sup> Lihat Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>5</sup> Victor M. Situmorang, Hendri Soekarso, *Pengantar Hukum Kepailitan Di Indonesia*, Ctk. Pertama, PT Ineka Cipta, Jakarta, 1994, hlm. 1

permohonan pailit dikabulkan oleh hakim sehingga perusahaan berada dalam kondisi pailit, upah pekerja/buruh harus tetap dipenuhi oleh perusahaan.

Selain tenaga kerja, dalam rangka pengembangan suatu perusahaan mungkin atau pasti memiliki utang.<sup>6</sup> Utang oleh perusahaan paling banyak didapat dari bank. Pada praktiknya, bank sebagai kreditor dalam memberikan kredit pada para debitor memperhatikan jaminan pemberian kredit demi menumbuhkan keyakinan bank dalam memberi kredit pada debitor. Perjanjian kredit yang dilakukan oleh kreditor dan debitor dengan adanya perjanjian jaminan menginduk pada Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan (selanjutnya disebut UU Perbankan). Atas perjanjian jaminan tersebut, kreditor masuk pada golongan kreditor yang haknya didahulukan dalam hal terjadi kepailitan berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.<sup>7</sup>

Kedudukan upah pekerja/buruh dengan hak-hak pekerja/buruh tidaklah sama. Menurut Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang berbunyi, “sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan harta pailit,” menunjukkan bahwa kedudukan upah buruh adalah sebagai kreditor preferen yang mendapat tempat yang sama dengan fee kurator dan biaya kepailitan lainnya, termasuk pajak.<sup>8</sup> Sedangkan mengenai upah

---

<sup>6</sup> Victor M. Situmorang, Hendri Soekarso, *Pengantar Hukum Kepailitan Di Indonesia*, Ctk. Pertama, PT Ineka Cipta, Jakarta, 1994, hlm. 2

<sup>7</sup>Titik Tedjaningsih, *Perlindungan Hukum Terhadap Kreditor Separatis dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit*, Ctk.pertama, FH UII Press, Yogyakarta, 2016, hlm. 100

<sup>8</sup><http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt51d78720010b4/buruh-amat-sulit-hadapi-pajak-di-kepailitan>. Jan. 14, 2016

dan hak-hak buruh diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “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.” Hal ini memiliki pengertian bahwa Pekerja/Buruh dikategorikan sebagai kreditor istimewa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun demikian, pemenuhan hak-hak buruh dilakukan setelah kurator membaginya terlebih dahulu pada kreditor separatis.<sup>9</sup>

Terhadap kedudukan kreditor istimewa dengan kedudukan kreditor separatis, telah ada pengaturan yang menjadi dasar hukum terkait mana yang lebih didahulukan dalam pemenuhannya. Pengaturan tersebut dapat dilihat pada Pasal 1134 ayat (2) , Pasal 1137 Buku Kedua Bab XXI KUHPerdara dan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 yang diubah oleh Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1994 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (selanjutnya disebut UU Perpajakan). Pada peraturan tersebut menempatkan hak negara sebagai pemegang hak yang didahulukan pembayarannya sebagai kreditor istimewa, diikuti oleh kreditor separatis. Sedangkan pada Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyatakan upah dan hak-hak lainnya dari para pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Pasal tersebut memiliki pengertian bahwa

---

<sup>9</sup><http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt51d78720010b4/buruh-amat-sulit-hadapi-pajak-di-kepailitan>. Jan. 14, 2016

pembayaran upah buruh didahulukan dari pembayaran kepada kreditor-kreditor yang lain.

Pada praktiknya masih terjadi ketidakjelasan dan ketidaktegasan terkait mana yang harus didahulukan pembayarannya dalam kepailitan antara kreditor separatis dengan upah dan hak-hak pekerja/buruh. Pada Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang telah diatur secara tegas mengenai kedudukan kreditor istimewa dalam hal ini tagihan hak negara dalam hal terjadi kepailitan yang didahulukan pembayarannya sebelum kreditor separatis.<sup>10</sup> Sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas mengenai kedudukan pekerja/buruh sebagai kreditor istimewa dimana terdapat klausul “didahulukan pembayarannya” atas upah dan hak-hak pekerja/buruh.<sup>11</sup> Hal tersebut menimbulkan pertanyaan tersendiri bagi masyarakat khususnya pekerja/buruh mengenai hukum yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk menuntut pemenuhan upah dan hak-hak pekerja/buruh dalam kepailitan yaitu Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang atau Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Benturan pengaturan mengenai pembayaran upah dan hak-hak pekerja/buruh dalam kepailitan perusahaan menjadi salah satu kontroversi yang menyebabkan beberapa pekerja Pertamina dalam satu kasus mengajukan permohonan *judicial review* terhadap Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi (MK). Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dianggap tidak mengatur secara jelas

---

<sup>10</sup> Lihat Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan

<sup>11</sup> Lihat Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dan tegas mengenai frasa “didahulukan pembayarannya”. Terhadap permohonan tersebut, MK mengeluarkan Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013 yang pada intinya memutuskan bahwa dalam hal perusahaan pailit, maka pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.<sup>12</sup>

Putusan MK tersebut menguatkan perlindungan kepentingan buruh yang sebelumnya rentan dalam pemenuhan/pembayaran upah dan hak-haknya dalam hal terjadi kepailitan. Namun demikian, Putusan MK tersebut menjadi bersinggungan dengan Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang terkait kedudukan buruh sebagai kreditor istimewa yang pembayarannya didahulukan dari kreditor separatis. Hal ini menimbulkan pertanyaan tersendiri jika mengingat adanya asas *lex specialis derogat legi generalis*, undang-undang manakah yang akan digunakan dalam hal terjadi kepailitan, mengingat bahwa kreditor separatis lahir dari perjanjian kredit sedangkan pekerja/buruh lahir dari perjanjian kerja.

Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013 menjadi bahan yang menarik untuk dikaji putusannya untuk dibenturkan dengan asas *lex specialis derogat legi generalis* yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus mengesampingkan

---

<sup>12</sup> Lihat putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013

hukum yang bersifat umum.<sup>13</sup> Dengan demikian, Studi Kasus Hukum ini diberi judul “Perlindungan Hak-Hak Pekerja/Buruh Atas Kepailitan dalam Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013”.

## **B. Identitas Para Pihak**

Merujuk dari latar belakang pemilihan kasus yang telah dipaparkan di atas, maka di sini penulis akan memaparkan beberapa hal terkait dengan identitas para pihak sebagai berikut:

1. Pihak Sebagai Pemohon
  - a. Ir. Otto Geo Diwara Purba, Pekerja Pertamina, beralamat di Jakarta, selanjutnya disebut sebagai **Pemohon I.**
  - b. Ir. Syamsul Bahri Hasibuan S.H., M.H, Pekerja Pertamina, beralamat di Jakarta, selanjutnya disebut sebagai **Pemohon II.**
  - c. Elman, Pekerja Pertamina, beralamat di Jalan Taman Ayun Nomor 6 Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **Pemohon III.**
  - d. Robby Prijatmodjo, Pekerja Pertamina, beralamat di Jalan Kresna I/20 RT 04 RW 01 Perumahan Pemda, Jati Asih-Bekasi, selanjutnya disebut sebagai **Pemohon IV.**
  - e. Macky Ricky Avianto, Pekerja Pertamina, beralamat di Bukit Cimanggu Villa Blok S9E/31 Bogor, selanjutnya disebut sebagai **Pemohon V.**

---

<sup>13</sup> Bagir Manan, *Hukum Positif Indonesia (Satu Kajian Teoritik)*, Ctk. Pertama, FH UII Press, Yogyakarta, 2004, hlm.57