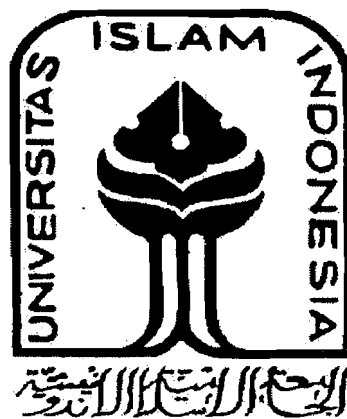


**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK – HAK PEKERJA  
DALAM HUKUM KEPAILITAN**

**TESIS**



Oleh :

**MARYANA**

Nomor Mahasiswa : 09912422  
BKU : Hukum Bisnis  
Program Studi : Ilmu Hukum

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM  
2010**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK – HAK PEKERJA DALAM  
HUKUM KEPAILITAN**


**TESIS**

**MARYANA**

Nomor Pokok Mahasiswa : 09912422  
Bidang Kajian Utama : Hukum Bisnis  
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal: 5 Februari 2010 dan dinyatakan LULUS

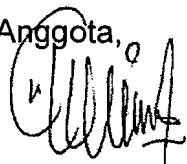
Ketua,



**Prof. Dr. Ridwan Khairandy, S.H., M.H.**

Tanggal .....

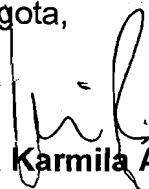
Anggota,



**Dr. Siti Anisah, S.H., M.Hum.**

Tanggal .....

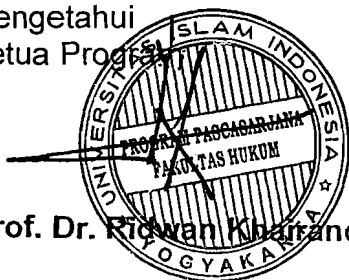
Anggota,



**Mila Karmila Adi, S.H., M.Hum.**

Tanggal .....

Mengetahui  
Ketua Program Studi



**Prof. Dr. Ridwan Khairandy, S.H., M.H.**

Tanggal .....

## KATA PENGANTAR



**Assalamualaikum Wr. Wb**

Puji dan syukur Penulis ucapk anakhirnya dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu dan sesuai dengan apa yang Penulis harapkan. Adapun tesis ini Penulis susun guna mewujudkan cita-cita Penulis untuk mencapai gelar Magister Hukum. Tesis yang Penulis susun adalah menyangkut mengenai Hukum Kepailitan yaitu mengenai Hak – hak Pekerja yang berjudul : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK – HAK PEKERJA DALAM HUKUM KEPAILITAN.**

Secara umum tesis ini membahas mengenai situasi yang akhir-akhir ini cukup menjadi perbincangan hangat yaitu mengenai Hukum Kepailitan terutama mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak – hak Pekerja dalam Hukum Kepailitan.

Penulis berharap, hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Terutama bidang ilmu hukum, khusus nya bidang Hukum Kepailitan. Melalui kesempatan ini Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada pihak-pihak yang membantu Penulis selama mengikuti studi di bangku perkuliahan maupun selama Penulis menyelesaikan tesis ini, diantara nya :

1. Bapak Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Hj. Ni'matul Huda, SH., M.Hum, Selaku Ketua Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

3. Bapak Prof. Dr. Ridwan Khairandy.SH.MH selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu serta ilmunya kepada Penulis untuk menyelesaikan tesis ini
4. Ibu Dr. Siti Anisah,SH.M.Hum selaku Dosen Pembimbing Pembantu tesis Penulis, terima kasih atas waktu, nasehat dan ilmunya untuk kesempurnaan pembuatan tesis ini.
5. Guru besar dan Dosen Penulis pada Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, nasehat dan pelajaran yang berharga kepada Penulis sehingga Penulis dapat menyelesaikan studi dengan hasil yang baik. Terima kasih kepada Guru Besar dan Dosen pengajar Penulis yaitu : Bapak Agus Triyanta, Dr. Drs., MA., Ph.D. Bapak Bagir Manan, Prof., Dr., SH., MCL. Bapak B. Arief Sidharta, Prof., Dr., SH. Bapak Bambang Sutiyoso, SH., M.Hum. Bapak Budi Agus Riswandhi, SH., M.Hum. Bapak E. Zainal Abidin, SH., M.S., M.P.A. Bapak Erman Rajagukguk, Prof., SH., LL.M., Ph.D. Bapak Hikmahanto Juwana, Prof., SH., LL.M., Ph.D. Bapak Hendrik Budi Untung, Dr., SH., MM. Bapak M. Arif Setiawan, SH. MH. Bapak Machsun Thabroni, SH., M.Hum. Bapak Moh Mahfud MD, Prof., Dr.,SH., S.U. Bapak Mudzakkir, Dr., SH., MH. Bapak Mulyota, Dr.,SH., M.Kn. Ibu Muryati Marzuki, Hj., SH., SU. Bapak Nandang Sutrisno, SH., LL.M., M.Hum., Ph.D. Bapak Ridwan Khairandy, Prof., Dr.,SH., MH. Bapak Rohidin, Drs., M.Ag. Bapak Salman Luthan, Dr., SH., MH. Ibu Siti Anisah, Dr., SH., M.Hum. Ibu Sri Hastuti Puspitasari , SH., MH.

Bapak Suparman Marzuki, Dr., SH., MSi. Ibu Surach Winarni, Dr., SH., M.Hum. Bapak Syamsudin, SH., MH.

6. Seluruh Staf tata usaha dan karyawan Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah membantu Penulis selama ini. Bapak Sutik, Mba Elmi Widiyastuti, Mba Desy Catur L, Bapak Yusri Fahmanto, Mba Nani Sudewi, Mba Ika Asriningsih P, Bapak Zuri Ikhwanta, Bapak M, Ashari, Bapak Bambang S, Bapak Ismanto.
7. Teman – teman Penulis angkatan XXII tahun 2009 Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Yogyakarta ; **Ashibly. SH.MH**, Bapak Abu Bakar, Bapak Abdul Rozak, Dodi Haryadi, Bapak Andri Kurniawan, Mba Anie Susantie, Ariyanto, Bapak Bambang Purwadi, Bapak Beni Tri Prasetyo, Deni Agus Susanto, Eni Rahmawati, Mba Eny Puspita, Mba Evi Insiyati, Mas Heri Purwanto, Isnaina Rahmawati, Jamaludin Ghafur, Bapak Makhmud Yunus, Bapak Muhammad Luthfi, Bapak Nanang Zulkarnain, Nitri Songaji, Mba Novita Eka Sari, Mas Ari Sulistyawan, Bapak Heru Wibowo Sukaten, Bapak Rujito, Sigit Nugroho, Yenny Dwi Ningsih, Yundra Asmara Tirtana, Yuony Suwirda.
8. Teman dan Sahabat Penulis yang tergabung dalam Grup band **“DIK BAND** “ ( Bpk. Bambang Aji, Bpk. Sunarno, Bpk. Basuki, Bpk. Gatot, Mba Rias, Mas Bendol, Bpk. Totok, Bpk Sudarman )

## ABSTRAK

Kepentingan pekerja atau buruh suatu perusahaan yang dinyatakan pailit adalah berkaitan dengan pembayaran upah dan pesangon. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedudukan upah pekerja atau buruh dianggap sebagai kreditor preferens dengan *privelege* atau hak istimewa atau prioritas.

Di dalam putusan Pengadilan Niaga berkaitan dengan perlindungan terhadap hak pekerja atau buruh jika perusahaan di mana mereka bekerja dinyatakan pailit, terdapat beberapa pandangan di dalam memutuskan suatu perkara pailit pada Pengadilan Niaga yang masih menimbulkan kontroversi, di antara nya kasus *Wiwini C dkk dengan PT Roxindo Mangun Apparel Industry, Pekerja PT. Starwin Indonesia versus Tafrizal Hasan Gewang dan Duma Hutapea, Kurator PT. Starwin Indonesia, Karyawan PT. Daya Guna Samudra versus William Eduard Daniel, kurator PT. Daya Guna Samudra, dan Tafrizal Hasan Gewang, kurator PT. Indopanca Garmino dkk, versus mantan pekerja PT. Indopanca Garmino*, sehingga dalam penelitian Penulis akan membahas mengenai perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja ketika perusahaan yang mempekerjakan buruh tersebut dinyatakan pailit di dalam kasus tersebut.

Putusan Pengadilan Niaga Berkaitan dengan perlindungan terhadap hak pekerja atau buruh jika perusahaan dimana mereka bekerja dinyatakan pailit, setidaknya terdapat tiga pandangan. Pertama, putusan yang menolak upah dan pesangon pekerja atau buruh sebagai utang pailit. Hal ini karena pekerja atau buruh saat mengajukan permohonan pernyataan pailit kepada Pengadilan Niaga hak pekerja berupa upah dan pesangon masih dalam sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara dan belum memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Kedua, putusan Pengadilan Niaga yang menempatkan kedudukan upah pekerja atau buruh bukan sebagai kreditor istimewa karena menurut undnag – undang hak pekerja kedudukannya sebagai kreditor preferen. Meskipun pada putusan yang lain Mahkamah Agung mengakui kedudukan pekerja atau buruh sebagai kreditor istimewa. Ketiga, putusan Pengadilan Niaga yang memberikan perlindungan terhadap kepentingan pekerja atau buruh.

Kata Kunci : Perlindungan Hak - hak Pekerja, Putusan Pengadilan Niaga

*Halaman Motto Dan Persembahan*

*Imajinasi Lebih Berharga Dari Sekedar Ilmu Pasti ( Albert Einstein )*

*Tesis ini ku persembahkan untuk:*

1. *Orang Tua ku Tercinta ( Bpk. Alm. Sumardi Cipto Sudarmo, dan Almh. Ibu Sukinah Cipto Sudarmo*
2. *Mertua ( Alm. Bpk. Slamet Joyo Sudiro dan Almh. Ibu Sarinem Joyo Sudiro )*
3. *Istriku tercinta ( Samirah )*
4. *Kedua anak ku ( Anang Wijaya dan Fitria )*
5. *Mba Kartini, Adik ku Sampono, Subrojo, Maryani, Tono, Kristina*
6. *Saudara Ipar, Kakak ku Samidi, Samijo, Almh. Samilah, Sudiro, Saidi, Sambudi, Samiran.*
7. *Sahabat Tercinta angkatan 22 Magister Hukum VII*

## DAFTAR ISI

Judul

Lembaran Pengesahan

Kata Pengantar

Abstrak

Moto

Daftar Isi

### **BAB I        PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kerangka Teori dan Konseptual .....	8
E. Metode Penelitian .....	18

### **BAB II        TINJAUAN UMUM TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG**

A. Pengertian dan Prinsip-prinsip Kepailitan .....	22
B. Persyaratan Permohonan Pernyataan Pailit .....	42
C. Akibat Hukum    Pernyataan Pailit .....	60



<b>BAB III</b>	<b>SEKILAS TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN</b>	
	A. Pengertian hukum Ketenagakerjaan .....	68
	B. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja .....	70
	C. Hubungan Industrial .....	80
	D. Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan .....	81
<b>BAB IV</b>	<b>PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK – HAK PEKERJA DALAM HUKUM KEPAILITAN</b>	
	A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak – Hak Pekerja Dalam Hukum Kepailitan .....	99
	B. Pekerja PT. Starwin Indonesia versus Tafrizal Hasan Gwang dan Duma Hutapea, Kurator PT. Starwin Indonesia .....	113
	C. Karyawan PT. Daya Guna Samudra versus William Eduard Daniel, Kurator PT. Daya Guna Samudra .....	116
	D. Tafrizal Hasan Gwang, Kurator PT. Indopanca Garmino, dkk versus Mantan Pekerja PT. Indopanca Garmino .....	119
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
	E. Kesimpulan .....	122
	F. Saran-saran .....	122

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam suatu negara, tidak dapat di pungkiri buruh atau pekerja merupakan salah satu penggerak roda perekonomian bangsa yang memiliki pengaruh sangat signifikan. Adalah sebuah konsekuensi logis, dengan tidak adanya atau dengan berhentinya buruh bekerja, maka aktivitas produksi perusahaan akan terhenti dan hal itu akan mengakibatkan terhentinya pula aktivitas produksi barang dan jasa suatu negara. Oleh karena itu keberadaan buruh tidak dapat dipandang sebelah mata dalam sistem perekonomian negara, khususnya pada negara berkembang seperti Indonesia.

Buruh adalah manusia biasa, yang memiliki hasrat akan terpenuhinya kebutuhan pokok dalam kehidupannya; sandang, pangan, dan papan. Hasrat tersebut dapat terwujud apabila buruh mendapatkan hak-haknya atas kesejahteraan yang ada padanya, yaitu secara umum berupa pembayaran upah ketika bekerja dan ketika berhenti bekerja. Pemberi kerja/perusahaan memiliki tanggung jawab atas pemenuhan hak-hak tersebut, setelah sebelumnya perusahaan telah mendapatkan hak-haknya dari buruh yaitu, kerja yang menghasilkan barang dan/atau jasa. Keadaan tersebut ada dalam kondisi normal, yakni perusahaan secara normal dan reguler dapat membayar seluruh upah bagi buruh dan ketika buruh berhenti bekerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) pesangon dapat di bayarkan juga kepada buruh sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan yang ada. Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini

berarti terkait dengan aspek hukum perdata. Akan tetapi, ketika diantara mereka terjadi perbedaan pendapat/perselisihan atau permasalahan, maka dari sini intervensi dan otoritas Pemerintah sangat diperlukan, sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik, baik dalam aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.<sup>1</sup>

Dalam hubungan perburuhan, karena pada umumnya dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja, akan timbul hak dan kewajiban antara pemberi kerja (majikan atau pengusaha) dan penerima kerja (buruh atau pekerja)<sup>2</sup>. Pengusaha memiliki hak, misalnya mendapatkan hasil produksi barang atau jasa yang dilakukan oleh buruh. Buruh dalam proses produksi tersebut juga memiliki hak, misalnya untuk mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan selama bekerja dan juga mendapatkah upah sebagai prestasi dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Adapun pengertian hak menurut J.B Daliyo, adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum objektif kepada subjek hukum.<sup>3</sup>

Sebaliknya, kedua belah pihak juga memiliki kewajiban satu sama lain. Pengusaha berkewajiban untuk menyediakan sarana kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan membayar upah kepada para buruhnya sesuai dengan ketentuan yang ada. Buruh juga memiliki kewajiban, yaitu mematuhi dan menggunakan sarana K3 yang ada dalam melakukan pekerjaan. Adapun

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 7

<sup>2</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Bandung, 1976, hlm 64-65

<sup>3</sup> J.B Daliyo, *Pengantar Ilmu Hukum Buku Panduan Mahasiswa*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994, hlm 32 dan 34

pengertian kewajiban adalah beban yang diberikan oleh hukum kepada orang ataupun badan hukum.<sup>4</sup>

Salah satu hak dari buruh adalah pembayaran upah. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>5</sup> Setiap buruh berhak memperoleh penghasilan/upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>6</sup> Pemerintah (negara) menetapkan kebijakan upah buruh tersebut meliputi:<sup>7</sup>

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

---

<sup>4</sup> Ishaq, *Dasar – Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 82

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 75

<sup>6</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta. 2004, hlm. 115

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 115

- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dari urutan dari “a” sampai “k” maka akan dapat dilihat a sampai i terkait dengan upah buruh semasa bekerja, dan j (pesangon) adalah upah pada saat selesainya hubungan kerja, misalnya terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) atau terjadi kepailitan.

Kepailitan merupakan suatu keadaan setelah ada putusan Pengadilan Niaga yang meletakkan seluruh harta dari seorang debitur pailit dalam status sita umum (*public Attachment*).<sup>8</sup> Rezim pengaturan mengenai kepailitan muncul, pada dasarnya diakibatkan karena akan terjadi perebutan harta pailit, yang biasanya harta dari debitur tidak mencukupi untuk dibagikan kepada para kreditor. Oleh karena itu, dalam pengaturan mengenai kepailitan juga diatur mengenai urutan kreditor atau prioritas kreditor mana yang didahulukan pembayarannya.<sup>9</sup>

Berbicara mengenai status buruh maka akan membahas mengenai macam-macam atau jenis-jenis kreditor berdasarkan Kitab Undang-Undang

---

<sup>8</sup> Ricardo Simanjuntak, *UU Kepailitan Versus Hak-Hak Buruh*, <http://www.hukumonline.com>, 2008, diakses pada tanggal 20 November 2009

<sup>9</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan: Memahami Undang\_undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2009) hlm. 6

Hukum Perdata (KUH Perdata), UU Kepailitan, UU Hak Tanggungan, UU Fidusia, dan UU KUP.<sup>10</sup>

Penentuan golongan kreditur di dalam kepailitan adalah berdasarkan pasal 1131 sampai dengan pasal 1138 KUH Perdata jo. UU No. 20 tahun 2007 tentang perubahan UU No.6 tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (UU KUP), dan UU No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU (UU Kepailitan).

Berdasarkan peraturan-peraturan di atas, golongan kreditur meliputi:

1. Kreditur yang kedudukannya di atas kreditur pemegang jaminan kebendaan, misalnya utang pajak. Dasar hukum: Pasal 21 UU KUP jo. pasal 1137 KUH Perdata.
2. Kreditur pemegang jaminan kebendaan yang disebut sebagai kreditur separatis. Dasar hukum: 1134 ayat (2) KUH Perdata).Beberapa jaminan kebendaan yang diatur di Indonesia antara lain; gadai, fidusia, hak tanggungan, hipotik kapal
3. Kreditur yang memegang piutang dan dianggap sebagai utang harta pailit (Istimewa), antara lain:
  - a. Upah buruh, baik untuk waktu sebelum debitor pailit maupun sesudah debitor pailit (Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan)
  - b. Biaya kepailitan dan fee Kurator.

---

<sup>10</sup> Kreditur Pailit, *Golongan/ Tingkatan Kreditur*, <http://krediturpailit.wordpress.com>, diakses pada 20 November 2009

- c. Sewa gedung sesudah debitor pailit dan seterusnya (pasal 38 ayat (4) UU Kepailitan)
4. Kreditor preferen khusus, sebagaimana disebutkan pada pasal 1139 KUH Perdata dan Kreditor preferen umum sebagaimana terdapat pada pasal 1149 KUH Perdata.
  5. Kreditor konkuren, yaitu kreditor yang tidak termasuk pada kreditor separatis dan kreditor preferen, baik umum maupun khusus. (Pasal 1131 jo pasal 1132 KUH Perdata)

Sebelum adanya UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penentuan status buruh adalah berdasarkan KUH Perdata dan UU No. 4 tahun 1998 tentang Kepailitan. Dalam kedua undang-undang tersebut, buruh hanya dianggap sebagai kreditor, yang pembayaran utangnya dilakukan setelah utang negara (pajak) dan utang pada kreditor separatis selesai dibayarkan. Dengan kata lain, buruh memiliki hak istimewa yang tidak lebih tinggi dari kreditor separatis dan utang pajak.

Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyatakan:

*“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.”<sup>11</sup>*

---

<sup>11</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN. tahun 2003 No. 39, TLN. 4279, pasal 95 ayat (4)

Dan Penjelasan pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan berbunyi:

*“Yang dimaksud dengan didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.”*

Masalah akan timbul ketika perusahaan yang mempekerjakan buruh tersebut dinyatakan pailit (*bankrupt*) oleh putusan Pengadilan Niaga. Maka akan timbul persoalan karena perusahaan tidak lagi menjadi pihak yang memenuhi hak-hak atas kesejahteraan bagi buruh, melainkan telah berpindah kepada kurator. Kepentingan pekerja atau buruh suatu perusahaan yang dinyatakan pailit adalah berkaitan dengan pembayaran upah dan pesangon. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedudukan upah pekerja atau buruh dianggap sebagai kreditor preferens dengan *privelege* atau hak istimewa atau prioritas.

Di dalam putusan Pengadilan Niaga berkaitan dengan perlindungan terhadap hak pekerja atau buruh jika perusahaan di mana mereka bekerja dinyatakan pailit, terdapat beberapa pandangan di dalam memutuskan suatu perkara pailit pada Pengadilan Niaga yang masih menimbulkan kontroversi, di antara nya kasus *Wiwini C dkk dengan PT Roxindo Mangun Apparel Industry, Pekerja PT. Starwin Indonesia versus Tafrizal Hasan Gwang dan Duma Hutapea, Kurator PT. Starwin Indonesia, Karyawan PT. Daya Guna Samudra versus William Eduard Daniel, kurator PT. Daya Guna Samudra, dan Tafrizal Hasan Gwang, kurator PT. Indopanca Garmindo dkk, versus mantan pekerja PT. Indopanca Garmindo*, sehingga dalam

---



penelitian Penulis akan membahas mengenai perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja ketika perusahaan yang mempekerjakan buruh tersebut dinyatakan pailit di dalam kasus tersebut.

Dengan uraian di atas untuk lebih mengetahui dan memahami tentang pengaturan hak – hak pekerja dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Kepailitan serta hak – hak pekerja apakah sudah memperoleh perlindungan dalam putusan pengadilan niaga, maka Penulis akan melakukan penelitian tesis dengan judul **Perlindungan Hukum Terhadap Hak – Hak Pekerja Dalam Hukum Kepailitan.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja dalam putusan pengadilan niaga ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Atas rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja dalam putusan pengadilan niaga.

## **D. Kerangka Teori**

Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran – pembayaran terhadap utang – utang dari pada kreditornya. Keadaan tidak mampu membayar lazimnya disebabkan karena kesulitan kondisi keuangan ( *financial distress* ) dari usaha debitor yang telah mengalami kemunduran. Sedangkan kepailitan merupakan putusan pengadilan

yang mengakibatkan sita umum atas seluruh kekayaan debitor pailit, baik yang telah ada maupun yang akan ada kemudian hari. Pengurusan dan pemberesan kepailitan dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas dengan tujuan utama menggunakan hasil penjualan harta kekayaan tersebut untuk membayar seluruh utang debitor pailit tersebut secara proposional ( *proprate parte* ) dan sesuai dengan struktur kreditor.<sup>12</sup>

Dalam kepustakaan, Algra mendefinisikan kepailitan adalah “*Fallisementis een gerechtelijk beslag op het gehele vermogen van een schuldenaar ten behoeve van zijn gezamenlijke schuldeiser*”<sup>13</sup>. ( kepailitan adalah suatu sitaan umum terhadap semua harta kekayaan dari seorang debitor ( si berutang ) untuk melunasi utang-utangnya kepada kreditor ( si berpiutang). Henry Campbell Black dalam *Black's Law Dictionary* nya menyatakan “ *Bankrupt is the state or condition of one who is unable to pay his debts as they are, or become, due*”<sup>14</sup>.

Terminologi kepailitan sering dipahami secara tidak tepat oleh kalangan umum. Sebagian dari mereka menganggap kepailitan sebagai vonis yang berbau tindakan kriminal serta merupakan suatu cacat hukum atas subjek hukum, karena itu kepailitan harus dijauhan serta dihindari sebisa mungkin. Kepailitan secara *apriori* dianggap sebagai kegagalan disebabkan karena

---

<sup>12</sup> Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan; Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Prenada Media Group, 2008, hlm 1

<sup>13</sup> Algra, N.E, *Inleiding tot Het Nederlands Privaatrecht*, Tjeenk Willink, Groningen, 1974, hlm 425

<sup>14</sup> Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary*, West Publishing Co, St. Paul Minnesota, 1979, hlm 134

kesalahan dari debitor dalam menjalankan usahanya sehingga menyebabkan utang tidak mampu di bayar. Oleh karena itu, kepailitan sering di identikan sebagai pengemplangan utang atau penggelapan terhadap hak – hak yang seharusnya dibayarkan kepada kreditor. Kartono menyatakan, bahwa kepailitan memang tidak merendahkan martabatnya sebagai manusia, tetapi apabila ia berusaha untuk memperoleh kredit, disanalah baru terasa baginya apa artinya sudah pernah dinyatakan pailit. Dengan perkataan lain, kepailitan mempengaruhi “ *credietwaardigheid* ” nya dalam arti yang merugikan, ia tidak akan mudah mendapatkan kredit.<sup>15</sup>

Kepailitan adalah merupakan pelaksanaan lebih lanjut dari prinsip *paritas creditarium* dan prinsip *pari passu prorata* dalam rezim hukum harta kekayaan ( *vermogensrechts* ). Prinsip *paritas creditarium* berarti bahwa semua kekayaan debitor baik yang berupa barang bergerak ataupun barang tidak bergerak maupun harta yang sekarang telah dipunyai debitor dan barang – barang di kemudian hari akan dimiliki debitor terikat kepada penyelesaian kewajiban debitor.<sup>16</sup> Sedangkan prinsip *pari passu prorata* berarti bahwa harta kekayaan tersebut merupakan jaminan bersama untuk para kreditor dan hasilnya harus dibagikan secara proposional antara mereka, kecuali apabila

---

<sup>15</sup> Kartono, *Kepailitan dan Pengunduran Pembayaran*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1982, hlm 42

<sup>16</sup> Kartini Mulyadi, *Kepailitan dan Penyelesaian Utang Piutang*, dalam Rudhy A. Lontoh (ed), *Penyelesaian Utang Piutang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Alumni, Bandung, 2001, hlm 168

antara para kreditor itu ada yang menurut undang – undang harus di dahulukan dalam menerima pembayaran tagihannya.<sup>17</sup>

Untuk dapat menganalisis data mengenai hak-hak buruh sebagai kreditor dalam putusan pailit, maka perlu di kemukakkan teori di dalam hukum kepailitan di antara nya *creditor's bargain theory*,<sup>18</sup> *value based account theory*,<sup>19</sup> dan *the team production theory of corporate law*.

Menurut Thomas H. Jackson di dalam teori “*creditor's bargain*”, dijelaskan bahwa semua kreditor mempunyai prioritas yang sama dalam kepailitan. Teori ini mengemukakan bahwa semua kreditor berada dalam situasi yang sama sebagai kreditor konkuren, termasuk kreditor separatis, yaitu kreditor yang berdasarkan perjanjian memiliki hak prioritas untuk didahulukan dari kreditor lainnya. Tujuannya adalah terlebih dahulu dilakukan pengumpulan harta pailit sehingga jumlah aset debitor terkumpul menjadi maksimal. Pasal 1132 KUHPerdata bahwa setiap kreditor memiliki kedudukan yang sama terhadap kreditor lainnya, kecuali ditentukan lain oleh Undang-undang karena memiliki alasan – alasan yang sah untuk didahulukan dari pada kreditor – kreditor lainnya.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm 168

<sup>18</sup> Thomas H. Jackson, “ *Bankruptcy, Non-Bankruptcy Entitlements, and The Creditor's Bargain*”, Westley Journal, Faculty of Law Indonesian Islamic University, Yogyakarta, 2006, hlm 857

<sup>19</sup> Siti Anisah, *Perlindungan Kepentingan Kreditor Dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia; Studi Putusan – Putusan Pengadilan*, Total Media, 2008, hlm 21

<sup>20</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan : Memahami Faillissementsverordering Juncto Undang-undang Nomor 4 Tahun 1998*, Cetakan Pertama, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2002, hlm 8

Teori ini berangkat dari asumsi ditemukan *in efisiensi* pada sistem kolektif di luar mekanisme kepailitan, dimana hukum kepailitan dilihat dari elemen dan tujuan hukum kepailitan. Elemen dalam hukum kepailitan meliputi tiga hal yaitu : substansi hukum, aspek prosedural, dan kerangka institusional. Sedangkan tujuan Hukum kepailitan Yaitu pertama adalah bahwa hukum kepailitan dibuat untuk menciptakan suatu sistem yang mengalokasikan resiko diantara para pihak dengan parameter *predictable*,<sup>21</sup> *equitable*<sup>22</sup>, dan *transparent*<sup>23</sup>, serta yang kedua adalah bahwa hukum kepailitan berguna untuk melindungi dan meningkatkan nilai untuk keuntungan para pihak berkepentingan.

Donald R. Korobin dengan *value based account theory* nya memberikan penjelasan bahwa hukum kepailitan memang merupakan jawaban atas masalah kesulitan keuangan yang dialami debitor namun kesulitan keuangan tersebut bukan sebagai masalah ekonomi semata. Teori ini memberikan pandangan bahwa hukum kepailitan merupakan jawaban atas masalah kesulitan keuangan yang bukan hanya sebagai masalah ekonomi tetapi juga merupakan masalah moral, politik, personal dan masalah sosial yang berakibat pada partisipasinya.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> *Predictable* adalah peraturan yang berkaitan dengan proses kepailitan yang harus dengan mudah di identifikasikan melalui proses hukum dan harus ditetapkan secara konsisten.

<sup>22</sup> *Equitable* berarti mengharuskan, misalnya semua kreditor bersama – sama menanggung dan mencegah penipuan

<sup>23</sup> *Transparent* adalah para pihak yang berkepentingan harus diberikan informasi yang cukup dan memadai serta alasan – alasan yang jelas untuk dijadikan dasar dalam pembuatan keputusan.

<sup>24</sup> Siti Anisah, *Op. Cit*, hlm 29

*value based account* ini di artikan sebagai pengakuan terhadap keberadaan dan prioritas hak yang dimiliki oleh kreditor separatis terhadap harta debitor sesuai dengan nilai jaminan yang diberikan selama masa pengajuan permohonan pernyataan pailit.<sup>25</sup>

Analisis kebijakan yang berkaitan dengan kepailitan harus mempertimbangkan kepentingan banyak pihak dan tidak hanya sebagai alat sederhana untuk membebaskan utang dan membagikan aset debitor yang pailit kepada para kreditor berbagai kepentingan dalam kasus kepailitan diseimbangkan dalam suatu peradilan yang adil, dimana pengadilan diizinkan untuk mempertimbangkan berbagai kepentingan yang berkaitan dengan kepailitan.<sup>26</sup>

Selain kedua teori di atas, masih terdapat satu teori lagi yang berkaitan dengan kepailitan, yaitu *the team production theory of corporate law*, Menurut Blair and Stout :<sup>27</sup>

*“ This theory is reaches the opposite Jaskson. All who made from specific investment have right that need to be accounted for in a collective proceeding. This theory, derives from the team production concept in the institutional economics literature. Regarding the actual bargain among the constituent group that compose the public corporation”.*

*“The team members solve the problem by delegating authority over the division of production rents and surpluses to an independent group. The board of directors the team members intend and expect the board to divide the rents and surplus among teams members based on each member’s contribution to the team”.*

---

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm 30

<sup>26</sup> *Ibid*

<sup>27</sup>“Theteamproductiontheoryofcorporatelaw”,[www.law.usc.edu/faculty/assets/docs/LoPucki,pdf](http://www.law.usc.edu/faculty/assets/docs/LoPucki.pdf). hlm 9-11

Penjelasan dari Blair dan Stout di atas dapat diketahui bahwa meskipun sekilas proses yang berjalan hampir mirip seperti teori Thomas H. Jackson akan tetapi ini teori memiliki perbedaan dari teori sebelumnya.

Teori ini membagi aset di dalam perusahaan, mana yang termasuk kedalam *rent* ( *production rents* ) dan *surpluses*, sehingga dengan adanya pembagian semacam ini akan terlihat semakin jelas bagian aset perusahaan mana yang akan memberi nilai tambah dan keuntungan dan aset mana yang justru akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan. Berdasarkan teori ini dapat di bagi menjadi dua bagian teori yaitu *as a positive theory* dan *as a normative theory*.

*“ as a positive theory, this theory is purpots to describe the actual understanding among members of the team. The theory could be falsified by sharing the existence of substantial members of the contracts that are not in accoord with its predicted”.*<sup>28</sup>

*“ As a normative theory is purpots to be the most efficient and therefore the most desirable basis on which to organize firms that will solicit capital from public equity markets”.*<sup>29</sup>

Menurut Prof. Radin dalam bukunya “ *The Nature of Bankruptcy*”, sebagaimana dikutip oleh Jordan, tujuan semua Undang-undang kepailitan (*Bankruptcy Law*) adalah untuk memberikan suatu forum kolektif untuk memilah – milah hak – hak dan berbagai penagihan terhadap aset seorang debitor yang tidak cukup nilainya.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm 15

<sup>29</sup> *Ibid*

<sup>30</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan: Memahami Faillissementsverordening Juncto Undang-undang Nomor 4 Tahun 1998*, Cetakan Pertama, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2002, hlm 38

Prof. Warren dalam bukunya *Bankruptcy Policy* yang dikutip oleh Epstein mengemukakan bahwa :

“ *In bankruptcy, with an inadequate pie to divide and the looming discharge of unpaid debts, the disputes center on who is entitled to shares of the debtor's assets and how these shares are to be divided. Distribution among creditors is no incidental to other concerns; it's the center of the bankruptcy scheme*”<sup>31</sup>

Menurut pendapat Sutan Remi Sjahdeini, terdapat 6 ( enam ) tujuan dari hukum kepailitan<sup>32</sup>, yaitu :

1. melindungi para kreditor konkuren untuk memperoleh hak mereka sehubungan dengan berlakunya asas jaminan, bahwa “ semua harta kekayaan debitor baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak, baik yang telah ada maupun yang baru akan ada dikemudian hari, menjadi jaminan bagi perikatan debitor”, yaitu dengan cara memberikan fasilitas dan prosedur untuk mereka dapat memenuhi tagihannya terhadap debitor
2. menjamin agar harta kekayaan debitor diantara para kreditor sesuai dengan asas *pari passu* ( membagi secara proporsional harta kekayaan debitor kepada para kreditor konkuren berdasarkan pembagian besarnya tagihan masing – masing kreditor)
3. mencegah agar debitor tidak melakukan perbuatan – perbuatan yang dapat merugikan kepentingan para kreditor

---

<sup>31</sup> *Ibid*

<sup>32</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *op cit*, hlm 38-40



4. di dalam hukum kepailitan Amerika Serikat, hukum kepailitan memberikan perlindungan kepada debitor yang beritikad baik dari para kreditornya dengan cara memperoleh pembebasan utang melalui *financial fresh start*. Menurut Undang – undang Kepailitan Indonesia, *financial fresh start* tidak diberikan terhadap debitor
5. menghukum pengurus yang karena kesalahannya telah mengakibatkan perusahaan mengalami keadaan keuangan yang buruk sehingga mengalami keadaan insolvensi dan kemudian dinyatakan pailit oleh pengadilan
6. memberikan kesempatan kepada debitor dan para kreditor untuk berunding dan membuat kesepakatan mengenai restrukturisasi utang debitor.

Dalam Pasal – pasal BW, diatur pula mengenai urutan prioritas di antara para kreditor. Apabila tidak ditentukan bahwa suatu piutang merupakan hak istimewa yang berkedudukan lebih tinggi dari pada piutang yang dijamin dengan suatu hak jaminan ( gadai . fidusia, hak tanggungan, dan hipotek ), maka urutan kreditor adalah sebagai berikut :

1. kreditor yang memiliki piutang yang dijamin dengan hak jaminan
2. kreditor yang memiliki hak istimewa
3. kreditor konkuren

Sedangkan apabila suatu hak istimewa ditentukan harus dilunasi terlebih dahulu dari pada para kreditor lainnya termasuk para kreditor pemegang hak jaminan, maka urutan para kreditor adalah sebagai berikut :

1. kreditor yang mempunyai hak istimewa
2. kreditor yang memiliki piutang yang dijamin dengan hak jaminan

### 3. kreditor konkuren

Undang – undang kepailitan harus memberikan manfaat bukan saja bagi kreditor tetapi juga debitor. Sejalan dengan itu, Undang – Undang Kepailitan juga harus memberikan perlindungan yang seimbang bagi kreditor dan debitor. Undang – Undang Kepailitan diadakan untuk memberikan manfaat dan perlindungan kepada para kreditor apabila debitor tidak membayar utang – utangnya. Dengan Undang – Undang Kepailitan, di harapkan para kreditor dapat memperoleh akses terhadap harta kekayaan dari debitor yang dinyatakan pailit karena tidak mampu lagi membayar utang – utangnya. Namun demikian, manfaat dan perlindungan yang diberikan oleh Undang – Undang Kepailitan bagi kepentingan kreditor dan para *stakeholder* kreditor tidak boleh sampai merugikan kepentingan debitor dan para *stakeholder* debitor yang bersangkutan.

Perlindungan kepentingan yang seimbang itu adalah sejalan dengan dasar Negara RI, yaitu Pancasila. Pancasila bukan saja mengakui kepentingan seseorang, tetapi juga kepentingan orang banyak atau masyarakat. Pancasila bukan saja harus memperhatikan hak asasi, tetapi harus memperhatikan juga kewajiban asasi seseorang. Berdasarkan sila “ Kemanusiaan yang adil dan beradab “ harus dikembangkan sikap tidak semena – mena terhadap orang lain, lebih – lebih lagi terhadap orang banyak.

Dalam peristiwa kepailitan terdapat banyak kepentingan yang terlibat, yaitu selain kepentingan para kreditornya juga kepentingan para *stakeholders* yang lain dari debitor yang dinyatakan pailit, lebih – lebih apabila debitor itu

adalah perusahaan. UU NO. 14 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengakui bahwa yang terkait dengan kehidupan suatu perseroan ialah<sup>33</sup> :

1. Kepentingan perseroan;
2. Kepentingan pemegang saham minoritas;'
3. Kepentingan karyawan perseroan;
4. Kepentingan masyarakat;
5. Kepentingan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Undang – undang No.37 Tahun 2004 mengadopsi asas keseimbangan disamping masih menyebut pula asas adil.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini yaitu mengenai :

- a. perlindungan hak – hak pekerja apakah sudah memperoleh perlindungan dalam putusan pengadilan niaga

### **2. Sumber Data**

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan yang mempunyai kekuatan mengikat seperti norma, dasar peraturan perundang-undangan yang meliputi: Undang-undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

---

<sup>33</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan ; Memahami Undang – Undang No.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan*, Edisi Baru, Grafiti, 2009, hlm 35

Hubungan Industrial. Dan Putusan Hakim Pengadilan Niaga mengenai Kepailitan.

- b. Bahan hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum yang dimaksud disini tidak mengikat, bahan hukum sekunder ini terdiri dari: buku, artikel, jurnal, majalah dan koran maupun makalah-makalah yang terkait dengan topik penulisan ini.
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang bersifat melengkapi kedua bahan diatas yang terdiri dari: kamus hukum, kamus bahasa, kamus politik dan ensiklopedia.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka. Metode ini digunakan untuk memperoleh data sekunder dengan cara menggali sumber – sumber tertulis, instansi terkait maupun buku literature yang ada relevansinya dengan masalah penelitian yang digunakan sebagai kelengkapan dalam penelitian.

### **4. Teknik Pendekatan**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Menggunakan pendekatan perundang-undangan yang berlaku. Seperti Undang-undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dan Putusan Hakim Pengadilan Niaga mengenai Kepailitan.

#### **5. Teknik Analisis Data**

Data primer yaitu melalui bahan yang mempunyai kekuatan mengikat seperti norma, dasar peraturan perundang-undangan serta data sekunder yang telah dipilih melalui studi kepustakaan seperti tersebut diatas kemudian disusun sistematis sehingga diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai asas hukum, kaidah hukum dan ketentuan hukum yang berkaitan. Selanjutnya data penelitian yang diperoleh dianalisis secara kualitatif secara logis dan mendalam. Data yang diperoleh melalui penelitian akan dikaji secara mendalam sebagai suatu kajian yang komprehensif. Hasil analisis akan disajikan secara deskriptif analitis.

#### **6. Sistematika Pembahasan**

Penelitian direncanakan terdiri dari 5 (lima) bab dengan penjelasan masing-masing bab sebagai berikut:

Bab I merupakan bab pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II membahas tentang tinjauan umum tentang hukum kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang yang menguraikan tentang pengertian dan prinsip hukum kepailitan. Persyaratan permohonan pernyataan pailit, dan akibat kepailitan.

Bab III membahas mengenai hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja, perjanjian kerja, hubungan industrial, dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Bab IV membahas tentang hak – hak pekerja apakah sudah memperoleh perlindungan dalam putusan pengadilan niaga.

Bab V Penutup, merupakan bab terakhir yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG

#### A. Pengertian dan Prinsip – prinsip Kepailitan

Di Indonesia, pengaturan mengenai kepailitan telah diatur sejak zaman Hindia Belanda yaitu melalui peraturan yang disebut dengan *Faillissementsverordening* yaitu melalui *Staatblad* 1905 – 217 *juncto* *Staatblad* 1906-348<sup>34</sup>. *Faillissementsverordening* ini kemudian berlaku sampai dengan tahun 1998 yaitu sampai dengan diundangkannya Undang – Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Tentang Kepailitan menjadi Undang – Undang.<sup>35</sup>

Pelaksanaan Undang – Undang Nomor 4 Tahun 1998 Tentang Kepailitan ini hanya berlangsung selama 6 ( enam ) tahun, dimana pada pada tahun 2004 kemudian diundangkan Undang – Undang Nomor 37 Tahun 2004 kemudian diundangkan Undang – Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Diundangkannya Undang – Undang Kepailitan yang baru ini dimaksudkan untuk lebih mampu mengakomodasi kepentingan semua pihak yang terkait di dalam proses kepailitan, mengingat di dalam Undang – Undang Nomor 4 Tahun 1998

---

<sup>34</sup> Munir Fuady, Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek, Edisi Revisi ( Disesuaikan dengan UU Nomor 37 Tahun 2004), Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005, hlm 1

<sup>35</sup> Siti Anisah, Perlindungan Kepentingan Kreditor dan Debitor dalam Hukum Kepailitan di Indonesia, Studi Putusan – Putusan Pengadilan, Total Media, Yogyakarta, 2008, hlm 1

Tentang Kepailitan belum mampu menyelesaikan permasalahan utang-piutang di antara para pihak.<sup>36</sup>

Menelusuri istilah kepailitan, pailit, atau bangkrut itu sendiri sesungguhnya telah ada sejak zaman Romawi ( Hukum Romawi ) yaitu di tahun 118 SM.<sup>37</sup> Secara etimologis, kata bangkrut di dalam bahasa Inggris disebut “ *bankrupt* “ yang berasal dari Undang – Undang di Itali yang disebut dengan “ *Banca rupta* ”.<sup>38</sup>

Pada abad pertengahan di Eropa, terdapat praktik – praktik kebangkrutan dimana dilakukan penghancuran bangku – bangku dari para bankir atau pedagang yang melarikan diri secara diam – diam dengan membawa harta kreditor. Hal ini juga terjadi di Venezia, Itali, yang pada waktu itu, dimana para pemberi pinjaman ( bankir ) yang saat itu “ *banca* “ ( bangku ) mereka tidak mampu lagi membayar utang atau gagal dalam usahanya, bangku tersebut benar-benar patah dan hancur.<sup>39</sup>

Istilah Kepailitan secara etimologis berasal dari kata “ pailit “. Istilah pailit ini banyak dijumpai dalam perbendaharaan Bahasa Belanda, Perancis, Latin, dan Inggris dengan istilah yang berbeda. Di dalam bahasa Belanda, pailit berasal dari kata “*failliet*“ yang mempunyai arti ganda yaitu sebagai kata benda dan kata sifat.<sup>40</sup> Dalam Bahasa Perancis, pailit berasal dari kata “*faillite* “ yang berarti pemogokan atau kemacetan pembayaran, dan sedangkan

---

<sup>36</sup> Rahayu Hartini, Hukum Kepailitan, Cetakan Kedua, UPT Penerbitan Universitas Muhamadiyah Malang, 2008, hlm 8

<sup>37</sup> Sutan Remy Sjahdeini, Hukum Kepailitan : Memahami *Failissementsverordening* juncto Undang – Undang Nomor 4 Tahun 1998, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2002, hlm 17

<sup>38</sup> Munir Fuady, Op cit, hlm 3

<sup>39</sup> Ibid

<sup>40</sup> Rachmadi Usman, Dimensi Hukum Kepailitan di Indonesia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004, hlm 11



orang mogok atau berhenti membayar dalam bahasa Perancis dinamakan “*lefaili*” ( kata kerja “*failir*” berarti gagal ).<sup>41</sup>

Dalam bahasa Inggris dikenal kata “*to fail*” dengan arti yang sama dan dalam bahasa latin disebut “*faillure*”.<sup>42</sup> Sehingga kata pailit di dalam bahasa Indonesia dapat di artikan sebagai adanya suatu keadaan berhenti membayar.<sup>43</sup> Sedang di dalam Ensiklopedia Ekonomi Keuangan Perdagangan, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pailit atau bangkrut antara lain adalah seseorang yang oleh suatu pengadilan dinyatakan “*bankrupt*”, dan yang aktivitya atau warisannya telah diperuntukan untuk membayar utang – utangnya.<sup>44</sup>

Namun demikian, orang pada umumnya sering mengatakan bahwa yang dimaksud dengan pailit atau bangkrut itu adalah suatu sitaan umum atas seluruh harta debitor agar dicapainya perdamaian antara debitor dan para kreditor atau agar harta tersebut dapat dibagi – bagi secara adil di antara para kreditor.<sup>45</sup>

Menurut Henry Campbell Black, kepailitan atau *Bankruptcy* diterjemahkan sebagai :

1. *A statutory procedure by which a ( usu. Insolvent ) debtor obtains financial relief and undergoes a judicially supervised reorganization or liquidation of the debtor's asset for the benefit of creditors; a case under the Bankruptcy Code ( Title 11 of the USA Code );*

---

<sup>41</sup> Ibid

<sup>42</sup> Ibid

<sup>43</sup> Bagus Irawan, Aspek – Aspek Hukum Kepailitan ; Perusahaan;Asuransi, Alumni, Bandung, 2007, hlm 17

<sup>44</sup> Munir Fuady, op cit hlm 8

<sup>45</sup> Ibid

2. *the field of law dealing with the right of debtors who are financially unable to pay their debts and the right of their creditors;*
3. *the status of a party who has declared bankruptcy under a bankruptcy statute;*
4. *the fact of being financially unable to pay one's debt and obligations as they become due, insolvency.*<sup>46</sup>

Melihat pengertian *bankruptcy* menurut Henry Campbell Black, dapat diketahui bahwa kepailitan adalah keadaan dimana orang berutang ( dalam hal ini adalah debitor ) memiliki suatu utang yang tidak mampu untuk dibayar. Menurut Poerwadarminto, “ pailit “ artinya bangkrut, dan bangkrut ini artinya adalah menderita kerugian besar hingga jatuh ( perusahaan, toko, dan sebagainya ).<sup>47</sup> Adapun pengertian mengenai kepailitan di dalam Hukum Indonesia diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyebutkan Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur di dalam undang – undang ini.

Berbeda halnya dengan pengertian kepailitan sebagaimana tertuang di dalam Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, di dalam bunyi Pasal tersebut tidak tertuang secara jelas syarat – syarat seorang debitor dapat

---

<sup>46</sup> Bryan A. Garner, et.al, ( eds ), Black's Law Dictionary, Revised Eight Edition, West Publishing Co, 2004, hlm 156

<sup>47</sup> Jono, Hukum Kepailitan, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm 1

dinyatakan pailit. Dalam Pasal tersebut hanya menjabarkan bahwa kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit tanpa menjelaskan keadaan atau kondisi yang menyebabkan pailit debitor tersebut.

Hal ini berbeda pengaturannya dengan pengaturan mengenai kepailitan di dalam Undang – Undang Nomor 4 Tahun 1998. Didalam rumusan Pasal 1 angka 1 dapat diketahui bahwa “ pailit “ adalah suatu keadaan debitor tidak mampu membayar utang-utangnya dan itu pun harus dinyatakan dengan putusan pengadilan. Di dalam Pasal 1 ayat 2 Undang – Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan dinyatakan bahwa debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permintaan seorang atau lebih kreditornya.

Berdasarkan rumusan Pasal ini tampak jelas bahwa pengertian pailit adalah keadaan dimana seorang debitor tidak mampu melunasi utang-utangnya pada saat utang tersebut jatuh tempo. Adapun pengaturan mengenai syarat seorang debitor dapat dinyatakan pailit di dalam Undang – Undang Kepailitan yang baru, diatur dalam Pasal 2 ayat 1 Undang – Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Hukum Kepailitan itu sendiri terdiri atas prinsip – prinsip yang berlaku dan mengatur bagaimana semestinya hukum kepailitan tersebut harus berjalan dan ditegakkan. Prinsip – prinsip hukum di dalam hukum kepailitan ini merupakan *ratio legis* dari norma hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, asas

hukum merupakan jantung peraturan hukum dan landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum yang berarti peraturan – peraturan hukum itu pada akhirnya bisa dikembalikan pada asas – asas tersebut.<sup>48</sup>

Prinsip – prinsip hukum ini diperlukan sebagai dasar pembentukan aturan hukum sekaligus sebagai dasar dalam memecahkan persoalan hukum yang timbul di saat aturan hukum yang tersedia tidak memadai.<sup>49</sup> Penggunaan prinsip hukum ini digunakan sebagai dasar bagi hakim untuk memutus perkara kepailitan dengan tujuan memperoleh legalitas dalam Undang – Undang Kepailitan.<sup>50</sup>

Undang – Undang Kepailitan, secara *expressis verbis* menyatakan bahwa sumber hukum tidak tertulis termasuk pula prinsip – prinsip hukum dalam kepailitan yang dapat dijadikan dasar bagi hakim untuk memutus.<sup>51</sup>

Penjelasan mengenai pengertian atau makna prinsip-prinsip hukum di dalam hukum kepailitan, dapat diketahui dari beberapa prinsip hukum kepailitan yang ada, diantaranya adalah prinsip *paritas creditorium*, prinsip *pari passu pro rata parte*, prinsip *structured pro rata*, prinsip *debt collection*, prinsip utang, dan prinsip *debt pooling*.

#### a. Prinsip *Paritas Creditorium*

Prinsip *paritas creditorium* (kesetaraan kedudukan para kreditor) menentukan bahwa kreditor mempunyai hak yang sama terhadap semua harta benda debitor. Apabila debitor tidak dapat membayar utangnya, maka

---

<sup>48</sup> Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Alumni, Bandung, 1986, hlm 85

<sup>49</sup> M. Hadi Subhan, Hukum Kepailitan; Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan, Kencana, Jakarta, 2008, hlm 26

<sup>50</sup> *Ibid*

<sup>51</sup> *Ibid*

harta kekayaan debitor menjadi sasaran kreditor.<sup>52</sup>

Prinsip *paritas creditorium* mengandung makna bahwa semua kekayaan debitor baik yang berupa barang bergerak ataupun barang tidak bergerak maupun harta yang sekarang telah dipunyai debitor dan barang-barang di kemudian hari akan dimiliki debitor terikat kepada penyelesaian kewajiban debitor.<sup>53</sup>

Adapun filosofi dari prinsip *paritas creditorium* adalah bahwa merupakan suatu ketidakadilan jika debitor memiliki harta benda, sementara utang debitor terhadap para kreditornya tidak terbayarkan. Hukum memberikan jaminan umum bahwa harta kekayaan debitor demi hukum menjadi jaminan terhadap utang-utangnya, meski harta tersebut tidak terkait langsung dengan utang-utangnya.<sup>54</sup>

Menurut Kartini Muljadi, peraturan kepailitan di dalam Undang-Undang Kepailitan adalah penjabaran dari Pasal 1131 Burgerlijk Wetboek dan Pasal 1132 *Burgerlijk Wetboek*. Hal ini dikarenakan :

- a. Kepailitan hanya meliputi harta pailit dan bukan debitornya,
- b. Debitor tetap pemilik kekayaannya dan merupakan pihak yang berhak atasnya, tetapi tidak lagi berhak menguasainya atau menggunakannya
- c. Sitaan konservatoir secara umum meliputi seluruh harta pailit.<sup>55</sup>

Namun demikian, prinsip ini tidak dapat diterapkan secara *letterlijk* karena hal ini akan menimbulkan ketidakadilan berikutnya.

---

<sup>52</sup> Mahadi, *Falsafah Hukum : Suatu Pengantar*, Alumni, Bandung, 2003, hlm. 135.

<sup>53</sup> M. Hadi Subhan, *op. cit.*, hlm. 27-28.

<sup>54</sup> *Ibid*, hlm. 28.

<sup>55</sup> Kartini Muljadi, *Actio Pautiana dan Pokok-Pokok tentang Pengadilan Niaga*, dalam Rudhy A. Lontoh, et.al, *Penyelesaian Utang Piutang Melalui Pailit atau Pemundaan Kewajiban Pembayaran Dang*, Alumni, Bandung, 2001, hlm. 300.

Letak ketidakadilan tersebut adalah para kreditor berkedudukan sama antara satu kreditor dengan kreditor lainnya. Prinsip ini tidak membedakan perlakuan terhadap kondisi kreditor, baik kreditor dengan piutang besar maupun kecil, pemegang jaminan, atau bukan pemegang jaminan. Oleh karenanya, ketidakadilan prinsip *paritas creditorium* harus digandengkan dengan prinsip *pari passu pro rata parte* dan prinsip *structured creditors*.<sup>56</sup> Berbeda halnya dengan Undang-Undang Kepailitan yang menerapkan prinsip *paritas creditorium*, maka di dalam *Faillissementsverordening* (Peraturan Kepailitan sebelum Tahun 1998) tidak menganut prinsip *paritas creditorium*.<sup>57</sup> Di dalam Pasal 1 Peraturan Kepailitan atau *Faillissementsverordening* menyatakan bahwa setiap debitor yang tidak mampu membayar kembali utang tersebut baik atas permintaan sendiri maupun atas permintaan seorang kreditor atau lebih, dapat diadakan putusan oleh hakim yang menyatakan bahwa debitor yang bersangkutan dalam keadaan pailit.<sup>58</sup> Ketentuan tersebut, tersurat bahwa pernyataan pailit hanya memerlukan dua syarat saja, yaitu debitor harus berada dalam keadaan telah berhenti membayar, dan harus ada permohonan pailit baik oleh debitor sendiri maupun seorang kreditor atau lebih.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> M. Hadi Subhan, *op. cit.*, hlm. 29.

<sup>57</sup> *Ibid*, hlm. 73.

<sup>58</sup> *Ibid*, hlm. 73-74.

<sup>59</sup> *Ibid*, hlm. 74.

Ketentuan di dalam *Faillissementsverordening* yang tidak menganut prinsip *paritas creditorium* merupakan kelalaian pembuat undang-undang. Pentingnya prinsip *paritas creditorium* untuk dianut di dalam peraturan kepailitan adalah sebagai pranata hukum untuk menghindari *unlawful execution* akibat berebutnya para kreditor untuk memperoleh pembayaran piutangnya dari debitor dimana hal itu akan merugikan debitor sendiri maupun kreditor yang datang terakhir atau kreditor yang lemah.<sup>60</sup>

#### **b. Prinsip *Pari Passu Pro Rata Parte***

Prinsip *pari passu pro rata parte* berarti bahwa harta kekayaan tersebut merupakan jaminan bersama untuk para kreditor dan hasilnya harus dibagikan secara proporsional diantara mereka, kecuali jika antara para kreditor itu ada yang<sup>61</sup> menurut undang-undang harus didahulukan dalam menerima pembayaran tagihannya.<sup>61</sup>

Prinsip ini menekankan pada pembagian harta debitor untuk melunasi utang-utangnya terhadap kreditor secara lebih berkeadilan dengan cara sesuai dengan proporsinya (*pond-pond gewijs*) dan bukan dengan sama rata.<sup>62</sup>

Prinsip *pari passu pro rata parte* ini bertujuan memberikan keadilan kepada kreditor dengan konsep keadilan proporsional dimana

---

<sup>60</sup> *Ibid.*

<sup>61</sup> Prinsip ini terdiri dari istilah *pari passu* yaitu bersama-sama memperoleh pelunasan tanpa ada yang didahulukan, dan *pro rata parte* (proporsional) yaitu dihitung berdasarkan pada besarnya piutang masing-masing dibandingkan terhadap piutang mereka secara keseluruhan terhadap seluruh harta kekayaan debitor.

<sup>62</sup> M. Hadi Subhan, *op.cit.*, hlm. 30.

kreditor yang memiliki piutang yang lebih besar maka akan mendapatkan porsi pembayaran piutangnya dari debitor lebih besar dari kreditor yang memiliki piutang lebih kecil daripadanya.<sup>63</sup> Adapun pengaturan mengenai prinsip ini diatur pula di dalam Pasal 189 ayat (4) dan (5) dan penjelasan Pasal 176 huruf a Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.<sup>64</sup>

### c. Prinsip *Structured Pro Rata*

Prinsip *structured pro rata* atau yang disebut juga dengan istilah *structured creditors* merupakan salah satu prinsip di dalam hukum kepailitan yang memberikan jalan keluar atau keadilan di antara kreditor. Prinsip ini adalah prinsip yang mengklasifikasikan dan mengelompokkan berbagai macam kreditor sesuai dengan kelasnya masing-masing. Di dalam kepailitan, kreditor diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu kreditor *separates*, kreditor preferen, dan kreditor konkuren.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> *Ibid.*

<sup>64</sup> Pasal 189 ayat (4) dan (5) Undang-Undang<sup>a</sup>, Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang berbunyi

(4) Pembayaran kepada kreditor :

- a. Yang mempunyai hak yang didahulukan, termasuk didalamnya yang hak istimewanya dibantah; dan
  - b. Pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya, sejauh mereka tidak dibayar menurut ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55, dapat dilakukan *dare hash* penjualan benda terhadap mana mereka mempunyai hak istimewa atau yang diagunkan kepada mereka
- (5) Dalam hal hasil penjualan benda-benda sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak mencukupi untuk membayar seluruh piutang kreditor yang didahulukan, maka untuk kekurangannya mereka berkedudukan sebagai kreditor konkuren. Di dalam Penjelasan Pasal 176 huruf a Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang berbunyi bahwa : "yang



Menurut Jerry Hoff, pembagian kreditor di dalam hukum kepailitan dijabarkan sebagai berikut :<sup>66</sup>

1. *Secured Creditors*

*Right of secured creditors, security interests are in rem right that vest in the creditor by agreement and subsequent performance of certain formalities. A creditor whose interests are secured by in rem right is usually entitled to cause the foreclosure of the collateral without a judgement, to satisfy his claim from the proceeds with priority over the other creditors. This right to foreclosure without a judgement called the right of immediate enforcement.*

2. *Preferred Creditors*

*The preferred creditors have a preference to their claim,. Obviously, the preference issue is only relevant if there is more than one creditor and if the assets of the debtor are not sufficient to pay of all the creditors (there is a concursus creditorum). Preferred creditor are required to present their claims to the the receiver for verification and are thereby charged a pro rata parse share of costs of the bankruptcy. There are several categories of preferred creditors : creditors who have statutory priority, creditors who have non-statutory priority, and estate creditors.*

---

dimaksud dengan pro rata adalah pembayaran menurut besar kecilnya piutang masing-masing".

<sup>65</sup> Pembagian atau pengklasifikasian kreditor di dalam kepailitan ini dapat dilihat dalam Sutan Remy Sjandeini, *op. cit.*, h1m. 280, dan dapat dilihat pula dalam Jono, *op. cit.*, h1m. 5-10.

<sup>66</sup> M. Hadi Subhan, *op. cit.*, h1m. 32.

### 3. *Unsecured Creditors*

*The unsecured creditors do not have priority and will therefore be paid, if any proceeds of the bankruptcy estate remain, after all the other creditors have received their payment. Unsecured creditors are required to present their claims for verification to their receiver and they are charged a pro rata parte share of the costs of the bankruptcy.*

Kreditor yang berkepentingan terhadap debitor tidak hanya kreditor konkuren saja, melainkan juga kreditor pemegang hak jaminan kebendaan (kreditor separatis) dan kreditor yang menurut ketentuan hukum harus didahulukan (kreditor preferen).<sup>67</sup> Ketiga kreditor ini diakui eksistensinya dan bahkan di dalam undang-undang kepailitan Belanda tidak terdapat keraguan terhadap hak kreditor separatis dan kreditor preferen untuk mengajukan kepailitan.

#### **d. Prinsip *Debt Collection***

Prinsip *debt collection* (*debt collection principle*) adalah suatu konsep pembalasan dari kreditor terhadap debitor pailit dengan menagih klaimnya terhadap debitor atau harta debitor.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> *Ibid*, him. 33.

<sup>68</sup> Zaman dahulu, prinsip ini dimanifestasikan dalam bentuk perbudakan, pemotongan sebagian tubuh debitor (*mutilation*), dan pencincangan tubuh debitor (*dismemberment*). Sedangkan hukum kepailitan modern menekankan prinsip ini antara lain dalam bentuk likuidasi aset. Susan Remy S.iandeni, *op.cit.*, him. 38.

Menurut Tri Hernowo, Kepailitan dapat digunakan sebagai mekanisme pemaksaan dan pemerasan, Sedangkan menurut Emmy Yuhassarie, hukum kepailitan dibutuhkan sebagai alat *collective proceeding*, yang berarti tanpa adanya hukum kepailitan masing – masing kreditor akan berlomba – lomba secara sendiri – sendiri mengklaim asset debitor untuk kepentingan masing – masing. Oleh Karenanya, hukum kepailitan mengatasi apa yang disebut dengan *collective action problem* yang ditimbulkan dari kepentingan individu masing – masing kreditor.<sup>69</sup>

Fred BG. Tumbuan menyatakan bahwa di dalam sistem hukum Kepailitan Belanda, penerapan prinsip *debt collection* sangat ditekankan. Hal ini disitir Fred BG. Tumbuan dari Professor Mr. B. Wessels dari bukunya yaitu *Faillietverklaring*. Di dalam buku tersebut menyatakan bahwa sehubungan dengan permohonan pernyataan pailit perlu kiranya diingat bahwa baik sita jaminan (*conservatoir beslaglegging*) maupun permohonan pernyataan pailit adalah prosedur penagihan yang tidak lazim (*oieigenlijke incassoprocedures*). Dinamakan "tidak lazim" karna kedua upaya hukum tersebut disediakan sebagai "sarana tekanan" (*pressie middle*) untuk memaksa pemenuhan kewajiban oleh debitor.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> *Ibid.*

<sup>70</sup> Fred BG Tumbuan, "Komentar Atas Catatan Terhadap Putusan No : 14 K/N/2004 jo No 18/Pailit/P.Niaga/Jkt.Pst" dalam Valerie Selvie Sinaga, *Analisa Putusan Kepailitan Pada pengadilan Negeri Jakarta*, Fakultas Hukum Universitas Katholik Atmajaya, Jakarta, 2005, hlm. 11.

Berkaitan dengan penggunaan permohonan pernyataan pailit sebagai sarana untuk menekankan atau memaksa debitor memenuhi kewajibannya. Di negeri Belanda, terdapat perlindungan yang layak bagi debitor, yaitu,<sup>71</sup>.

- a. Pemohon pernyataan pailit harus mempunyai kepentingan wajar (*redelijk belang*) dalam permohonan pernyataan pailit. Syarat "kepentingan wajar" bersumber pada kaedah hukum "tanpa kepentingan, tidak ada hak gugat" (*geen belang, geen actie*). Kaedah hukum ini dinyatakan secara jelas dalam Pasal 3 : 303 *Burgerlijk Wetboek* Belanda (*Netherland Burgerlijk Wetboek*) yang berbunyi : "*zonder voldoende belang kan niemand een rechtvordering toe*" (hanya orang yang mempunyai kepentingan yang cukup berhak mengajukan gugatan hukum).

Kaedah hukum ini menegaskan bahwa "kepentingan yang cukup" adalah kepentingan yang seimbang dan oleh karenanya membenarkan diajukannya gugatan hukum (*evenredigheids criterium*).

- b. Hak untuk mengajukan permohonan pernyataan pailit tidak boleh disalahgunakan. Larangan ini bersumber pada kaedah hukum bahwa penyalahgunaan wewenang (*misbruik van bevoegheid*) tidak dibenarkan. Kaedah hukum tersebut ditegaskan di dalam Pasal 3 : 13 (1) *Burgerlijk Wetboek* Belanda yang berbunyi : "*degene aan een bevoegheid toekomt, kom haar niet inroepen, voor zover hij haar misbruikt*" (orang yang mempunyai suatu kewenangan tidak dapat menggunakan

---

<sup>71</sup> *Ibid*

kewenangan tersebut sejauh is menyalahgunakannya).

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa segenap harta kekayaan debitor adalah menjadi jaminan terhadap utang dari para kreditor. Letak prinsip debt collection di dalam kepailitan yaitu berfungsi sebagai sarana pemaksa untuk merealisasikan hak-hak kreditor melalui proses likuidasi terhadap harta kekayaan debitor.<sup>72</sup>

Menurut Setiawan, peraturan kepailitan pada prinsipnya adalah debt collection law dan bahwa kepailitan merupakan suatu aksi koleklif (*collective action*) dalam debt collection. Douglas G. Baird menyatakan bahwa hukum kepailitan bertujuan untuk digunakan sebagai alat *collective proceeding*.<sup>73</sup>

Debt collection principle merupakan prinsip yang menekankan bahwa utang dari debitor harus dibayar dengan harta yang dimiliki oleh debitor secara sesegera mungkin untuk menghindari itikad buruk dari debitor dengan cara menyembunyikan dan menyelewengkan terhadap segenap harta bendanya yang sebenarnya adalah sebagai jaminan umum bagi kreditornya.<sup>73</sup>

Manifestasi dari prinsip *debt collection* di dalam kepailitan adalah ketentuan untuk melakukan pemberesan aset dengan jalan likuidasi yang cepat dan pasti, prinsip pembuktian sederhana, diterapkannya putusan kepailitan secara Berta-merta (*uitvoerbaar bij voorraad*), adanya ketentuan masa tunggu (*stay*) bagi pemegang

---

<sup>72</sup> M. Hadi Subhan, *op cit*, hlm. 39.

<sup>73</sup> *Ibid*, hlm 40

<sup>73</sup> *Ibid*, hlm 41

jaminan kebendaan, dan kurator sebagai pelaksana pengurusan dan pemberesan.<sup>74</sup>

Berkaitan dengan peraturan atau hukum kepailitan yang ada di Indonesia, di dalam Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 1 ayat (1) undang-undang kepailitan sangat memegang teguh bahwa kepailitan adalah sebagai pranata *debt collection*. Persyaratan dipailitkan hanya berupa dua syarat kumulatif, yakni debitor memiliki utang yang telah jatuh tempo yang dapat ditagih yang belum dibayar lunar, serta memiliki dua atau lebih kreditor.<sup>75</sup> Di dalam undang-undang kepailitan tersebut tidak mensyaratkan adanya jumlah minimum utang tertentu atau disyaratkannya keadaan insolven dimana harta kekayaan debitor (aktiva) lebih kecil daripada utang-utang yang dimiliki (pasiva). Prinsip *debt collection* di dalam undang-undang kepailitan Indonesia lebih mengarah kepada kemudahan *umntuk melakukan* permohonan kepailitan.<sup>76</sup>

Implementasi dari prinsip *debt collection* juga terdapat di dalam konsep mengenai sita umum harta kekayaan si pailit. Akan tetapi hal-hal yang berkaitan dengan konsep sita umum ini telah mengalami pergeseran makna dalam konteks hukum kepailitan. Hal ini terbukti dari adanya sanksi kehilangan hak keperdataan tertentu,

---

<sup>74</sup> *Ibid*,

<sup>75</sup> Lihat ketentuan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>76</sup> M. Hadi Subhan, *op.cit.*, hlm, 81-82.

antara lain diatur di dalam Pasal 79 ayat (3) juncto Pasal 96 Undang-Undang Perseroan Terbatas, Pasal 45 ayat (1) dan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.<sup>77</sup>

Dari hal di atas dapat diketahui bahwa ketentuan – ketentuan yang berkaitan dengan kepailitan berakibat hukum kepailitan mengalami distorsi dimana seharusnya kepailitan hanya Berkaitan dengan harta kekayaan subjek hukum saja, tetapi pada kenyataannya mencakup pula hak – hak keperdataan lainnya dan bahkan hak – hak publik.<sup>78</sup>

#### e. Prinsip Utang

Di dalam proses beracara dalam hukum kepailitan, konsep utang menjadi sangat penting dan esensial (menentukan) karena tanpa adanya utang maka tidaklah mungkin perkara kepailitan akan dapat diperiksa. Tanga adanya utang, maka esensi kepailitan tidak ada karena kepailitan adalah pranata hukum untuk metakukan likuidasi aset debitor untuk membayar utang-utangnya terhadap para kreditornya.<sup>79</sup>

Dalam kepailitan Amerika Serikat, utang disebut dengan "*claim*" sedangkan dalam *bankruptcy law* secara umum. utang debitor disebut dengan "*debt*", dan piutang atau tagihan kreditor disebut dengan istilah "*claim*". Robert L. Jordan mengartikan "*claim* " dengan definisi<sup>80</sup> :

*1. right to payment whether or nor such right is*

---

<sup>77</sup> *Ibid*, hlm. 84-85.

<sup>78</sup> *Ibid*, hlm 84

<sup>79</sup> *Ibid*, hlm 34

<sup>80</sup> Sutan Remy Sjandeini, *op.cit.*, hlm. 89 dan A Hadi Subhan, *loc.cit.*

*reduced to judgement, liquidated, unliquidated, fixed, contingent, matured, unmatured, disputed, undisputed, legal, equitable, secure or unsecured; or*

2. *right to an equitable remedy for breach of performance if such breach gives rise to a right to payment, whether or not such right to an equitable remedy is reduced to judgement, fixed, contingent, matured, unmatured, disputed, undisputed, secured, unsecured.*<sup>81</sup>

Sedang menurut Ned Waxman, dibedakan definisi antara *claim* dan *debt*. Menurutnya, "*claim is a right to payment even if it is unliquidated, unmatured, disputed, or contingent*". Di dalam *claim* ini meliputi pula "*right to an equitable remedy for breach of performance if such breach gives rise to a right to payment*". *Debt* sendiri diartikan sebagai "*a debt is defined as liability on a claim*".<sup>82</sup>

Dengan melihat definisi dari seluruh kewajiban (*obligations*), hal tersebut tidak menunjukkan adanya seluruh liputan kewajiban yang ada pada debitor. *Claim* menurut *Bankruptcy Code* Amerika Serikat, mengharuskan adanya *right to payment*. *Right to payment* ini merupakan suatu *claim* sekalipun berbentuk *contingent, unliquidated, dan unmatured*. Suatu *contingent claim* adalah :

---

<sup>81</sup> Lihat ketentuan *Bankruptcy Code USA* dalam Sutan Remy Sjandeani, "Pengertian Utang dalam Kepailitan", *Ar"al Hukumn Bisnis*, Volume 17, Januari, 2002, him. 32-33, dan M. Hadi Subhan. *op.cit.*, hlm. 34.

<sup>82</sup> *Ibid.* hlm. 34-35.



*"one which the debtor will be called upon to pay only upon the occurrence or happening of an extrinsic event which will trigger the liability of the debtor to the alleged creditor and if triggering event or occurrence was one reasonably contemplated by the debtor and creditor at the time the event giving rise to the claim occurred".<sup>83</sup>*

Menurut Jordan, Warren, dan Bussel, sekalipun suatu *claim* didefinisikan sebagai *right to payment*, hak tersebut tidak perlu merupakan hak yang telah ada sekarang untuk menerima sejumlah uang (*a present right to receive money*). Dengan demikian menurut definisi tersebut, apabila kewajiban debitor tidak menimbulkan suatu *right to payment* maka kewajiban debitor tersebut tidak dapat digolongkan sebagai suatu klaim.<sup>84</sup>

Pada saat diundangkannya Section 101 (5), Congress Amerika Serikat melakukan revisi terhadap definisi *claim* sehingga menjadi lebih luas pengertiannya dibandingkan dengan *Bankruptcy Law* sebelumnya. Di dalam ketentuan sebelumnya, *claim* harus memenuhi "*proved*" dan "*allowed*". Namun setelah dilakukan revisi, maka *claim* yang dimaksud di dalam *Bankruptcy Code* adalah tetap harus "*allowed*". *Claim* ini dianggap "*allowed*" apabila *claim* tersebut telah diakui validitasnya oleh pengadilan menurut jumlah tersebut (*has been recognized by the court as valid in*

---

<sup>83</sup> Sutan Remy Sjdeini, "Pengertian *op. cit.*", hlm. 33.

<sup>84</sup> *Ibid.*

the amount claim).<sup>85</sup>

#### f. Prinsip *Debt Pooling*

Prinsip *debt pooling* merupakan prinsip yang mengatur bagaimana harta kekayaan pailit harus dibagi di antara para kreditornya. Dalam melakukan pendistribusian aset tersebut, kurator akan berpegang pada prinsip *paritas creditorium* dan prinsip *pari passu pro rata parte*. Berta pembagian berdasarkan jenis masing-masing kreditor (*structured creditors principle*).<sup>86</sup> Black menjelaskan *debt pooling* sebagai :

*"Arrangement by which debtor adjusts many debts by distributing his assets among several creditor, who may or may not agree to take less than is owed; or and arrangement by which debtor agree to pay in regular installments a sum of money to one creditor who agrees to discharge all his debt."*<sup>87</sup>

Emory Yuhassarie menjabarkan prinsip *debt adjustment* sebagai suatu aspek dalam hukum kepailitan yang dimaksudkan untuk mengubah hal distribusi dari para kreditor sebagai suatu grup. Dalam perkembangannya prinsip ini mencakup pengaturan dalam sistem kepailitan terutama berkaitan dengan bagaimana harta kekayaan pailit harus dibagi di antara kreditornya.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> Sutan Remy Sjandeani, op.cit., hlm. 106.

<sup>86</sup> M. Hadi Subhan, op. cit., hlm. 41.

<sup>87</sup> *Ibid*, hlm 41-42

<sup>88</sup> *Ibid*, hlm 42

Prinsip *debt pooling* ini juga merupakan artikulasi dari kekhususan sifat-sifat yang melekat di dalam proses kepailitan, baik itu berkenaan dengan karakteristik kepailitan sebagai penagihan yang tidak lazim (*oïneigenlijke incassoprocedures*), pengadilan yang khusus menangani kepailitan dengan kompetensi absolut yang berkaitan dengan kepailitan dan masalah yang timbul dalam kepailitan, terdapatnya hakim pengawas dan kurator, serta hukum acara yang spesifik.<sup>89</sup>

## **B. Persyaratan Permohonan Pernyataan Pailit**

Syarat-syarat untuk mengajukan permohonan pernyataan pailit terhadap debitor dapat dilihat pada Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, yang berbunyi bahwa debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan baik atas permohonannya sendiri atau maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya.

Syarat-Syarat permohonan pailit sebagaimana telah ditentukan Pasal 2 ayat (1) dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Syarat adanya dua kreditor atau lebih (*concurus creditorium*)**

Adanya persyaratan *concurus creditorium* adalah sebagai bentuk konsekuensi berlakunya ketentuan Pasal 1131 *Burgerlijk Wetboek* dimana rasio kepailitan adalah jatuhnya sita umum atas semua harta

---

<sup>89</sup> *Ibid*

benda debitor untuk kemudian setelah dilakukan rapat verifikasi utang-piutang tidak tercapai perdamaian atau *accoord*, dilakukan proses likuidasi atas seluruh harta benda debitor untuk kemudian dibagi-bagikan hasil perolehannya kepada semua kreditor sesuai urutan tingkat kreditor yang telah diatur oleh Undang-undang.<sup>90</sup>

Jika debitor hanya memiliki satu kreditor, maka eksistensi Undang-Undang Kepailitan kehilangan *raison d'etre-nya*. Bila debitor hanya memiliki satu kreditor, maka seluruh harta kekayaan debitor otomatis menjadi jaminan atas pelunasan utang debitor tersebut dan tidak diperlukan pembagian secara *pari passu pro rata parte*, dan terhadap debitor tidak dapat dituntut pailit karena hanya mempunyai satukreditor.<sup>91</sup>

Undang – undang kepailitan tidak mengatur secara tegas mengenai pembuktian bahwa debitor mempunyai dua kreditor atau lebih, namun oleh karena didalam hukum kepailitan berlaku pula hukum acara perdata, maka Pasal 116 HIR berlaku dalam hal ini. Pasal 116 HIR atau Pasal 1865 Burgerlijk Wetboek menegaskan bahwa beban wajib bukti ( *burden of proof* ) dipakai oleh pemohon atau penggugat untuk membuktikan diri ( *posita* ) gugatannya<sup>92</sup> . maka sesuai dengan prinsip pembebanan wajib bukti di atas maka pemohon pernyataan pailit harus dapat membuktikan bahwa debitor mempunyai dua atau lebih kreditor

---

<sup>90</sup> Sutan Remy Sjadeini, *op.cit.*, him.64.

<sup>91</sup> Jono, *op.cit.*, hlm. 5.

<sup>92</sup> Lihat Ketentuan Pasal 116 HIR dan Pasal 1865 *Burgerlijk Wetboek*.

sebagaimana telah dipersyaratkan oleh Undang-undang kepailitan.<sup>93</sup>

Ketentuan mengenai adanya syarat dua atau lebih kreditor di dalam permohonan pernyataan pailit, maka terhadap definisi mengenai kreditor harus diketahui terlebih dahulu. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan tidak memberikan definisi yang jelas mengenai "kreditor". Menurut Sutan Remy Sjdeini, harus dibedakan pengertian kreditor dalam kalimat "...mempunyai dua atau lebih kreditor...", dan "...atas permohonan seorang atau lebih kreditornya".<sup>94</sup> Dalam kalimat pertama, yang dimaksud kreditor adalah sembarang kreditor, baik kreditor separatis, kreditor preferen, maupun kreditor konkuren. Sedangkan dalam kalimat kedua, kata "kreditor" disini dimaksudkan untuk kreditor konkuren. Kreditor konkuren berlaku dalam definisi kreditor pada kalimat kedua dikarenakan seorang kreditor separatis tidak mempunyai kepentingan untuk diberi hak mengajukan permohonan pernyataan pailit mengingat kreditor separatis telah terjamin sumber pelunasan tagihannya yaitu diri barang agunan yang dibebani dengan hak jaminan.<sup>93</sup> Pendapat Sutan Remy Sjdeini ini diperkuat pula oleh Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 07 K/N/1999 tanggal 4 Februari 1999 yang mengemukakan dalam pertimbangan hukumnya bahwa kreditor separatis yang tidak melepaskan haknya terlebih dahulu sebagai kreditor separatis, bukanlah kreditor sebagaimana

---

<sup>93</sup> Sutan Remy Sjdeini, *op.cit.*, hlm. 64-65.

<sup>94</sup> Jono, *op.cit.*, hlm. 8.

<sup>93</sup> *Ibid*, hlm. 9.

dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan.<sup>94</sup> Disahkannya Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, maka telah didapat pengertian "kreditor" sebagaimana terdapat di dalam Penjelasan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.<sup>95</sup> Berkaitan dengan ada tidaknya pelepasan hak agunan kreditor separatis terhadap, pengajuan permohonan pailit, terhadap kreditor telah diatur secara jelas di dalam Pasal 138 undangundang yang sama.<sup>96</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Kepailitan yang baru ini, maka kreditor separatis dan kreditor preferen dapat tampil sebagai kreditor konkuren tanpa harus melepaskan hak-hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya, tetapi dengan catatan bahwa kreditor separatis dan kreditor preferen dapat membuktikan bahwa benda, yang menjadi agunan tidak cukup untuk melunasi utangnya debitor pailit.<sup>97</sup>

---

<sup>94</sup> *Sutan Remy Sjanedini, op.cit., hlm. 65.*

<sup>95</sup> Ketentuan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>96</sup> Lihat Ketentuan Pasal 138 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>97</sup> Jono, *Op Cit* . hlm 10

## 2. Syarat harus adanya utang

Pengertian mengenai utang di dalam hukum kepailitan Indonesia mengikuti setiap perubahan aturan kepailitan yang ada. Di dalam *Faillissementsverordening* tidak diatur tentang pengertian. utang. *Faillissementsverordening* menentukan bahwa putusan pernyataan pailit dikenakan terhadap "*de schuldenaar, die in en toestand verkeert dat hij heft opgehouden to betalen*". Dari ketentuan ini, dapat diterjemahkan dalam beberapa versi, yaitu :

1. pertama : "setiap debitor (orang yang berutang) yang tidak mampu membayar utangnya yang berada dalam keadaan berhenti membayar kembali utang tersebut
2. kedua : setiap berutang yang berada dalam keadaan telah berhentimembayarutang-utangnya
- 3.ketiga : setiap debitor yang berada dalam keadaan berhenti membayar utang-utangnya.<sup>98</sup>

Siti Soemarti Hartono meyakini bahwa dalam yurisprudensi ternyata bahwa membayar tidak selalu berarti menyerahkan sejumlah uang. Oleh karenanya di dalam *Faillissementsverordening* dapat dilihat adanya konsep utang dalam arti luas. Menurut putusan H. R.) Juni 1921, membayar berarti memenuhi suatu perikatan, ini diperuntukkan untuk menyerahkan barangbarangnya.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> Siti Anisah, *op.cit.*, hlm. 44.

<sup>99</sup> Hadi Subhan, *op.cit.*, hlm. 90.

Sama halnya dengan *Faillissementsverordening*, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan juga tidak mengatur pengertian utang. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 menentukan debitor dapat dinyatakan pailit apabila "tidak membayar sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih kepada kreditor". Undang-undang ini hanya menentukan utang yang tidak dibayar oleh debitor adalah utang pokok atau bunga. Hal ini berarti permohonan pernyataan pailit terhadap debitor dapat dilakukan apabila ia dalam keadaan berhenti membayar utang atau ketika ia tidak membayar bunganya saja.<sup>100</sup>

Menurut Jerry Hoff, istilah hukum "utang" dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan menunjuk kepada hukum kewajiban dalam hukum perdata. Kewajiban atau utang dapat timbul baik dari perjanjian maupun undang-undang dimana hal tersebut terdapat Kewajiban untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu.<sup>101</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, terdapat perubahan pengertian tentang utang. Utang diartikan sebagai kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul karena perjanjian atau undang-undang, dan yang wajib dipenuhi oleh debitor dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada kreditor untuk mendapat pemenuhannya

---

<sup>100</sup> Siti Anisah, *op.cit.*, hlm. 53.

<sup>101</sup> Lihat ketentuan Pasal 1233 ) dan Pasal 1234 *Burgerlik Wetboek*.



dari harta kekayaan debitor.<sup>102</sup>

Berdasarkan pengertian utang di atas, permohonan pernyataan pailit dikabulkan apabila "debitor mempunyai du<sup>8</sup> atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permintaan satu atau lebih kreditornya".<sup>103</sup> Namun telah diaturnya pengertian mengenai utang dan syarat dikabulkannya permohonan pernyataan pailit di dalam undang-undang ini ternyata dianggap belum mampu mengakomodasi ketentuan tentang persyaratan permohonan pernyataan pailit yang banyak diterapkan oleh negara lain, seperti misalnya mengenai batasan minimal nominal utang yang dapat diajukan pailit. Batasan minimal nominal utang yang dimiliki oleh debitor sebagai syarat permohonan pernyataan pailit dianggap penting untuk membatasi jumlah permohonan pernyataan pailit. Pembatasan ini sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap kreditor mayoritas dari kesewenang – wenangan kreditor minoritas, dan untuk mencegah kreditor dengan piutang sangat kecil dibandingkan dengan asset yang dimiliki debitor, mengabulkan permohonan pernyataan pailit, dan dikabulkan oleh hakim.<sup>104</sup>

Tidak terdapatnya pembatasan jumlah nilai nominal utang di

---

<sup>102</sup> Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>103</sup> Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>104</sup> Siti Anisah, *op.cit.*, hlm. 71.

dalam pengajuan permohonan pernyataan pailit, menurut M. Hadi Subhan dianggap sebagai kekurangan dan kelemahan aturan hukum kepailitan di Indonesia.<sup>105</sup> Padahal ide untuk menentukan pembatasan persentase harta debitor yang tersisa sebagai syarat permohonan pernyataan pailit sebenarnya telah ada sebagaimana terdapat di dalam Pasal I Konsep Rancangan Undang-Undang tentang Undang-Undang Kepailitan. Dalam pasal ini mengatur mengenai pailit dan kebangkrutan berlaku terhadap debitor yang sudah tidak mampu lagi untuk membayar utang-utangnya, dan harta yang tersisa adalah hanya 25% dari seluruh kekayaan debitor.<sup>106</sup>

Adanya kelemahan berupa tidak diaturnya pembatasan jumlah nilai nominal utang di dalam hukum kepailitan, dilihat dari argumentasi yuridis menunjukkan bahwa dengan tidak dibatasi jumlah minimum utang sebagai dasar pengajuan permohonan kepailitan, maka akan terjadi penyimpangan hakikat kepailitan dari kepailitan sebagai pranata likuidasi yang cepat terhadap kondisi keuangan debitor yang tidak mampu melakukan pembayaran utang-utangnya kepada para kreditornya, sehingga untuk mencegah terjadinya *unlawful execution* dari para kreditornya, kepailitan hanya menjadi alai tagih semata (*debt collection*).<sup>107</sup>

Apabila dilihat dari komparasi hukum, pembatasan jumlah nilai nominal utang di dalam pengajuan permohonan

---

<sup>105</sup> M. Hadi Subhan, op.cit., h1m. 93

<sup>106</sup> Siti Anisah, op.cit., h1m. 72

<sup>107</sup> M. Hadi Subhan, loc. cit.

pernyataan pailit merupakan suatu kelaziman sebagaimana yang dianut di beberapa negara lainnya seperti Singapura, Hongkong, Filipina, Australia, Kanada, dan bahkan Amerika Serikat.

Undang-Undang Kepailitan Singapura mengatur jumlah minimal utang yang dapat diajukan pailit adalah sebesar US \$ 2,000.00 atau jumlah lain akan ditentukan di masa depan, sedangkan di Hongkong, perusahaan yang tidak dapat memenuhi kewajibannya untuk jumlah utang yang lebih dari HK \$ 5,000.00.

Menurut *The Philippine Act*, tiga orang kreditor atau lebih yang merupakan penduduk Filipina dan memiliki tagihan terhadap debitor hingga mencapai nilai sebesar 1,000 peso dapat mengajukan *involuntary petition*. Di Australia pengajuan *voluntary petition* tidak mensyaratkan besaran jumlah utang yang dimiliki, sedangkan pengajuan *involuntary petition* atau *sequestration* (penitipan barang atas perintah pengadilan) dilakukan apabila debitor memiliki utang tidak kurang dari AUS \$ 2,000.00 dalam bentuk utang yang jumlahnya telah ditentukan dalam perjanjian.<sup>108</sup>

Di Kanada, kreditor tidak berjaminan atau kreditor berjaminan yang mempunyai piutang senilai CDN \$ 1,000.00 dapat mengajukan permohonan pailit dalam jangka waktu enam bulan dari saat debitor mengajukan permohonan pailit kepada

---

<sup>108</sup> Anisah, *op.cit.*, hlm. 72-73.

*The Official Receiver.*<sup>109</sup>

*Bankruptcy Code* Amerika Serikat mensyaratkan permohonan pernyataan pailit untuk *involuntary petition* dapat diajukan jika debitor memiliki tagihan utang yang tidak berjaminan (*unsecured debt*) sebesar US \$ 5,000.00. Tiga kreditor harus bersama-sama mengajukan permohonan pailit apabila debitor memiliki 12 kreditor atau lebih kreditor, sebaliknya seorang kreditor dapat mengajukan permohonan pailit sepanjang tagihannya minimal US \$ 5,000.00.<sup>110</sup>

### 3. Syarat adanya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyebutkan syarat untuk dinyatakan pailit melalui putusan pengadilan, yaitu

1. terdapat minimal 2 (dua) orang kreditor
2. debitor tidak membayar lunas sedikitnya satu utang, dan Utang tersebut telah jatuh waktu dan dapat ditagih.<sup>111</sup>

Syarat yang ada pada poin ketiga di atas, menunjukkan bahwa adanya utang<sup>8</sup> yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih menunjukkan bahwa kreditor sudah mempunyai hak untuk menuntut debitor untuk memenuhi prestasinya. Menurut Jono, hak ini menunjukkan adanya utang yang

---

<sup>109</sup> Di Kanada, kreditor berjaminan dapat mengajukan permohonan pailit hanya jika ia bersedia melepaskan jaminannya.

<sup>110</sup> Siti Anisah, *loc.cit.*

<sup>111</sup> Bagus Irawan, *op.cit.*, hlm. 16.

*hares lahir* dari perikatan sempurna yaitu adanya *schuld* dan *haftung*.<sup>112</sup> *Schuld* yang, dimaksud disini adalah kewajiban setiap debitor untuk menyerahkan prestasi kepada kreditor, dan karena itu debitor mempunyai kewajiban untuk membayar utang. Sedangkan *haftung* adalah bentuk kewajiban debitor yang lain yaitu debitor berkewajiban untuk membiarkan harta kekayaannya diambil oleh kreditor sebanyak utang debitor guna pelunasan utang tadi. apabila debitor tidak memenuhi kewajibannya membayar utang tersebut.<sup>113</sup>

Ketentuan adanya syarat utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, menurut Sutan Remy Sjandeni, kedua istilah tersebut memiliki pengertian dan kejadian yang berbeda. Suatu utang dikatakan sebagai utang yang telah jatuh waktu atau utang yang *expired*, yaitu utang yang dengan sendirinya menjadi utang yang telah dapat ditagih. Sedangkan utang yang telah dapat ditagih belum tentu merupakan utang yang telah jatuh waktu.<sup>114</sup>

Di sisi lain, suatu utang dikatakan jatuh tempo dan dapat ditagih yaitu apabila utang itu sudah waktunya untuk dibayar.<sup>115</sup> Penggunaan istilah jatuh tempo merupakan ter emahan dari istilah "*date of maturity*".<sup>116</sup>

---

<sup>112</sup> Jono, *op. cit.*, hlm. 11.

<sup>113</sup> Menurut pakar hukum dan yurisprudensi, *schuld* dan *haftung* dapat dibedakan tetapi pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan. Asas pokok *haftung* terdapat dalam Pasal 1131 *Burgerlijk Wetboek*. Lihat Mariam Dares Badruzaman, et.al, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 8-9.

<sup>114</sup> Sutan Remy Sjandeni, *op.cit.*, hlm. 68-71.

<sup>115</sup> Siti Anisah, *op.cit.*, hlm. 87.

<sup>116</sup> *Date of maturity* dapat diartikan tanggal saat utang atau kewajiban tertentu harus dibayar atau dilunasi. Lihat HRA Rivai Wirasasmita, et.al, *Kamus Lengkap Ekonomi*, Pionir Jaya, Bandung, 2002, him. 111.

*Date of maturity* atau tanggal jatuh tempo adalah tanggal yang ditetapkan sebagai batas waktu maksimal terhadap utang atau kewajiban.<sup>117</sup> *Tidak* dipergunakannya istilah jatuh waktu disini karena istilah ini tidak ditemukan di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Pengertian jatuh tempo itu sendiri ditemukan di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jatuh tempo mempunyai pengertian batas waktu pembayaran atau penerimaan sesuatu dengan yang ditetapkan; sudah lewat waktunya; kadaluarsa.<sup>118</sup> Pengertian tempo mempunyai arti waktu, batas waktu, janji (waktu yang dijanjikan).<sup>119</sup>

Pengaturan suatu utang jatuh tempo dan dapat ditagih, dan juga wanprestasi dari salah satu pihak dapat mempercepat jatuh tempo utang, yang diatur di dalam perjanjian. Ketika terjadi *default*, jatuh tempo utang telah diatur, maka pembayaran utang dapat dipercepat dan menjadi jatuh tempo dan dapat ditagih seketika itu juga sesuai dengan syarat dan ketentuan perjanjian.<sup>120</sup> Jika di dalam perjanjian tidak mengatur tentang jatuh tempo, maka debitor dianggap lalai apabila dengan surat teguran debitor telah dinyatakan lalai dan dalam surat itu debitor diberi waktu tertentu untuk melunasi utangnya.<sup>121</sup>

#### Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan

<sup>117</sup> Sumadji P, et.al, *Kamus Ekonomi Lengkap*, Wipress, 2006, hlm. 231.

<sup>118</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, Balai Pustaka, Jakarta, 1996. hlm. 404.

<sup>119</sup> *Ibid*, hlm 1033

<sup>120</sup> *Default* adalah kcialaian untuk memenuhi kewajiban yang ditetapkan dalam kontrak. Lihat HRA. Rivai Wirasasmita, et.al, *op.cit.*, him. 117. *Default* atau cidera janji dapat diartikan pula sebagai kelalaian pihak debitor daiam menepati janji dan kewajiban yang dilakukan terhadap pihak kreditor. Lihat daiam Sumadji P, *op.cit.*, hlm. 241.

<sup>121</sup> Lihat Ketentuan Pasal 1238 *Burgerlijk Wetboek*.

Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, menentukan pengertian utang, yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih adalah kewajiban untuk membayar utang yang telah jatuh waktu baik karena telah diperjanjikan, karena percepatan waktu penagihannya sebagaimana diperjanjikan, karena penerapan sanksi atau Benda oleh instansi yang berwenang maupun karena putusan pengadilan, arbiter, atau majelis arbitrase.<sup>122</sup> Implementasi Penjelasan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang lebih banyak terjadi ketika debitur tidak memenuhi kewajiban untuk membayar utang yang telah jatuh waktu sebagaimana yang telah diperjanjikan.<sup>123</sup>

Ketentuan yang menyatakan adanya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, menurut Sutan Remy Sjandeni, hukum kepailitan bukan hanya mengatur kepailitan debitur yang tidak membayar kewajibannya hanya kepada salah satu kreditornya saja, tetapi debitur itu harus berada dalam keadaan insolven (*insolvent*).

Seorang debitur berada dalam keadaan insolven hanyalah apabila debitur itu tidak mampu secara finansial untuk membayar utang-utangnya kepada sebagian besar para kreditornya.<sup>124</sup>

Istilah "*toestand*" secara etimologi berarti keadaan penghentian kewajiban membayar yang pada umumnya baru ada jika orang

---

<sup>122</sup> Penjelasan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

<sup>123</sup> Siti Anisah, *op.cit.*, hlm 92.

<sup>124</sup> Sutan Remy Sjandeni, *op.cit.*, hlm. 71-72.

membiarkan debitor tidak membayar lebih dari satu utang.<sup>125</sup>

Kata "keadaan berhenti membayar" dalam Pasal 1 ayat (1) *Faillissementsverordening* berubah menjadi "tidak membayar" dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan. Debitor tidak membayar utang-utangnya kepada para kreditornya tidak memerlukan klasifikasi apakah debitor benar-benar tidak mampu melakukan pembayaran utang atau karena tidak mau membayar kendati debitor memiliki kemampuan.<sup>126</sup> Dalam praktik pengadilan niaga muncul beberapa kriteria debitor tidak membayar utangnya, antara lain:

- a. Ketika debitor tidak membayar utang karena berhenti membayar utangnya,
- b. Debitor tidak membayar utang ketika debitor tidak membayar dengan seketika dan sekaligus tunas kepada para kreditornya,
- c. Debitor tidak membayar utang ketika debitor berhenti melakukan pembayaran terhadap angsuran yang telah disepakati sehingga debitor dapat dikatakan tidak memenuhi kewajiban sebagaimana telah diperjanjikan.
- d. Debitor tidak melakukan pembayaran atas utangnya meskipun terhadap perjanjian awal telah dilakukan amandemen. Tindakan ini menunjukkan bahwa debitor bersikap ingkar janji kepada kreditornya.

---

<sup>125</sup> Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (1) *Faillissementsverordening* dan Pasal 1 ayat (1) *Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan*.  
*op.cit.*, hlm. 74; Sutan Remy Sjaideini, *op.cit.*, hlm. 71

<sup>126</sup> Siti Anisah, *op.cit.*, hlm. 78.



- e. Debitor tidak pernah membayar utangnya yang terakhir meskipun tersebut di dalamnya.

Penegakkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang di dalam perjalanannya menghasilkan beberapa putusan pengadilan niaga yang mendalilkan debitor tidak membayar utang, antara lain:<sup>127</sup>

- a. Debitor tidak membayar utang ketika debitor berhenti membayar utang terhadap puluhan kreditor sementara harta yang dimiliki debitor makin hari makin berkurang dan nilainya menjadi lebih kecil dari utang-utang kreditor,
- b. Debitor tidak membayar utangnya ketika debitor tidak melunasi pembayarannya kepada kreditor pada saat yang telah ditentukan dan mengakui utangnya tersebut.

#### 4. Syarat pemohon pailit

Berdasarkan Pasal 2 ayat (1), (2), (3), (4), (5) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menunjukkan bahwa pihak yang dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit bagi seorang debitor adalah :<sup>128</sup>

- a. Debitor yang bersangkutan
- b. Kreditor atau para kreditor

---

<sup>127</sup> *Ibid*, hlm 83-84

<sup>128</sup> Lihat Ketentuan Pasal 2 ayat (1), (2), (3), (4), (5) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

- c. Kejaksaan untuk kepentingan umum
- d. Bank Indonesia apabila debitornya adalah bank
- e. Badan Pengawas Pasar Modal (BAPEPAM) apabila debitornya adalah perusahaan efek, bursa efek, lembaga kliring dan penjaminan, lembaga penyimpanan dan penyelesaian
- f. Menteri Keuangan apabila debitornya adalah perusahaan asuransi, perusahaan reasuransi, dana pensiun, atau badan usaha milik negara yang bergerak di bidang kepentingan publik.

Menurut Pasal 1 ayat (1), (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan menyatakan bahwa pihak yang dapat mengajukan permohonan pailit pada seorang debitor adalah :<sup>129</sup>

- a. Debitor yang bersangkutan
- b. Kreditor atau para kreditor
- c. Kejaksaan untuk kepentingan umum
- d. Bank Indonesia apabila debitornya adalah bank
- e. Badan Pengawas Pasar Modal (BAPEPAM) apabila debitornya adalah perusahaan efek.

Ketentuan yang ada di dalam Undang – Undang Nomor 37 Tahun 2004 ditambahkan Menteri Keuangan sebagai pihak yang dapat mengajukan permohonan pailit Berkaitan dengan kegiatan peransuransian dan kewenangan BAPEPAM di dalam mengajukan permohonan pailit juga

---

<sup>129</sup> Lihat Ketentuan Pasal 1 ayat (1), (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan.

menjadi lebih tegas karena tidak hanya semata –mata perusahaan efek saja, melainkan juga lembaga – lembaga lain yang terlibat di dalam kegiatan pasar modal.<sup>130</sup>

Beberapa pihak di atas yang dapat mengajukan permohonan pailit. pihak yang paling umum mengajukan permohonan pailit adalah pihak debitor dan kreditor. Pengajuan permohonan pailit yang dilakukan oleh debitor disebut dengan *voluntary petition*. *Voluntary petition* adalah permohonan pernyataan pailit yang diajukan oleh debitor, yang tidak mensyaratkan berapa besar jumlah utang yang dimilikinya.<sup>131</sup> Sebaliknya pengajuan permohonan pailit yang dilakukan oleh pihak kreditor disebut dengan *involuntary petition*. *Involuntary petition* adalah pengajuan permohonan pernyataan pailit yang dilakukan kreditor apabila debitor memiliki utang yang jumlah nilai utangnya dan bentuk utangnya telah ditentukan di dalam pjjajian.<sup>132</sup>

Ketentuan bahwa debitor adalah salah satu pihak yang dapat mengajukan permohonan pailit terhadap dirinya sendiri adalah ketentuan yang dianut di banyak negara. Namun ketentuan ini memberi kesempatan bagi debitor nakal untuk melakukan rekayasa demi kepentingannya. Oleh karenanya sekalipun mungkin saja permohonan pernyataan pailit terhadap debitor dikabulkan oleh pengadilan, baik yang diajukan oleh debitor sendiri atau oleh kreditor teman kolusi debitor atau sekongkolnya, namun debitor tidak seharusnya

---

<sup>130</sup> Man. S. Sastrawidjaja, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Alumni, Bandung, 2006, hlm. 92.

<sup>131</sup> Siti Anisah, *op.cit.*, hlm. 72.

<sup>132</sup> *Ibid*

lepas dari jerat pidana.<sup>133</sup> Sedangkan ketentuan kreditor di dalam mengajukan permohonan pernyataan pailit mengacu pada ketentuan Pasal 2 ayat (1) Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2004. Undang – undang ini juga telah mengatur pula kewenangan kreditor separatis dan kreditor preferen dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit tanpa kehilangan hak agunan atas kebendaan yang dimilikinya terhadap harta debitor dan hak nya untuk di dahulukan.<sup>134</sup>

Peraturan perundangan di Indonesia yang mengatur tentang kepailitan diantaranya *Faillissementsverordening*, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang telah menentukan bahwa permohonan pernyataan pailit dapat dilakukan atas permintaan debitor maupun atas permintaan kreditornya. Namun ketiga undang-undang kepailitan ini tidak membedakan permohonan pernyataan pailit terhadap debitor individu atau perusahaan.<sup>135</sup> Padahal tujuan dan manfaat hukum kepailitan perseorangan dan perusahaan berbeda. Tujuan dan manfaat hukum kepailitan perseorangan adalah pembagian yang adil harta pailit debitor di antara para kreditornya dan memberi kesempatan bagi debitor insolven untuk memperoleh *fresh start*.<sup>136</sup> Disisi lain tujuan dan manfaat hukum kepailitan perusahaan

---

<sup>133</sup> Sutan Remy Sjadeini, *op.cit.*, hlm. 122-124.

<sup>134</sup> " Lihat Penjelasan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

<sup>135</sup> Siti Anisah, *op.cit.*, hlm. 126-127.

<sup>136</sup> *Fresh start* adalah kesempatan bagi debitor dimana debitor tidak diwajibkan untuk

adalah memperbaiki atau memulihkan perusahaan guna memperoleh keuntungan dalam perdagangan. Memaksimalkan pengembalian tagihan para kreditor, menyusun tagihan kreditor, dan indentifikasi penyebab kegagalan perusahaan. Serta menerapkan sanksi terhadap manajemen yang menyebabkan kepailitan.<sup>137</sup> Ketiadaan perbedaan permohonan pailit terhadap debitor perseorangan dan perusahaan menjadikan undang – undang kepailitan di Indonesia berbeda dengan undang – undang kepailitan di Negara lain.<sup>138</sup>

### C. Akibat Hukum Pernyataan Pailit

Pernyataan pailit mengakibatkan debitor yang dinyatakan pailit kehilangan segala "hak perdata" untuk menguasai dan mengurus harta kekayaan yang telah dimasukkan ke dalam harta pailit.<sup>139</sup> Hal ini dapat dilihat dari adanya kewenangan kurator untuk mengurus dan atau melakukan pemberesan harta pailit.<sup>140</sup>

Penjelasan paragraf di atas menunjukkan bahwa debitor

---

melunasi utang-utangnya dan dapat melakukan bisnis tanpa dibebani utang yang menggantung dari masa lalu. Sutan Remy Sjandeni, *opxil*- hlm.39.

<sup>137</sup> Siti Anisah, *op.cit.*, hlm. 127.

<sup>138</sup> Misalnya Baja di Belanda terdapat *Netherlands Bankruptcy Act* untuk penjatuhan kepailitan terhadap perusahaan dan *Debt Restructuring Act For Private Individual* untuk kepailitan konsumen atau individual.

<sup>139</sup> Ahmad Yani dan Gunawan Wiqaja, *Kepailitan (Seri Hukum Bisnis)*, Rajagrafindo Persada. Jakarta, 2004, hlm. 30 dan lihat pula ketentuan Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>140</sup> Lihat ketentuan Pasal 16 a'at (1) dan Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

tidaklah di bawah pengampuan, dan tidak kehilangan kemampuannya untuk melakukan perbuatan hukum menyangkut dirinya, kecuali apabila perbuatan hukum itu menyangkut pengurusan dan pengalihan harta bendanya yang telah ada. Apabila menyangkut harta benda yang akan diperolehnya, debitor tetap dapat melakukan perbuatan hukum menerima harta benda yang akan diperolehnya itu namun diperolehnya itu kemudian menjadi bagian dari harta pailit.<sup>141</sup>

Pailitnya pihak debitor, banyak menimbulkan akibat yuridis yang diberlakukan kepadanya oleh undang-undang. Akibat-akibat yuridis tersebut berlaku kepada debitor dengan 2 (dua) model pemberlakuan, yaitu:<sup>142</sup>

### 1. Berlaku demi hukum

Beberapa akibat yuridis yang berlaku demi hukum (*by the operation of law*) segera setelah pernyataan pailit dinyatakan atau setelah pernyataan pailit mempunyai kekuatan hukum tetap ataupun setelah berakhirnya kepailitan. Dalam hal ini, pengadilan niaga, hakim pengawas, kurator, kreditor, dan pihak lain yang terlibat dalam proses kepailitan tidak dapat memberikan andil secara langsung untuk terjadinya akibat yuridis tersebut.<sup>143</sup>

### 2. Berlaku secara *Rule of Reason*

Selain akibat yuridis hukum kepailitan yang berlaku demi hukum, terdapat akibat hukum tertentu dari kepailitan yang berlaku secara *Rule*

---

<sup>141</sup> Imran Nating, *Peranan dan Tanggung Jawab Kurator dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 44.

<sup>142</sup> Munir Fuady, *op.cit.*, hlm. 61-62.

<sup>143</sup> Contoh dari pemberlakuan model ini dapat dilihat pada Pasal 97 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

*of Reason*. Maksud dari pemberlakuan model ini adalah bahwa akibat hukum tersebut tidak otomatis berlaku, tetapi baru berlaku jika diberlakukan oleh pihak – pihak tertentu setelah mempunyai alasan yang wajar untuk diberlakukan.<sup>144</sup>

Akibat yuridis dari suatu kepailitan terhadap pihak debitor yang dipailitkan antara lain dapat berupa boleh dilakukannya kompensasi, kontrak timbal balik yang boleh dilanjutkan, berlakunya penangguhan eksekusi, berlakunya *actio pauliana*, berlakunya sitaan umum atas seluruh harta debitor, gugatan hukum harus oleh atau terhadap kurator, transaksi *forward* dihentikan, dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan, hak retensi tidak hilang, debitor pailit dapat disandera (*gijzeling*), harta pailit dapat disegel, keputusan bersifat Bertamerta, dan masih banyak lagi.<sup>145</sup>

Akibat-akibat yuridis yang ada di dalam kepailitan, sitaan umum merupakan prinsip yang ada di dalam kepailitan.<sup>146</sup> Sitaan umum ini berlaku terhadap seluruh harta debitor yaitu harta yang telah ada pada saat pernyataan pailit ditetapkan, dan harta yang diperoleh selama kepailitan. Adanya putusan pernyataan pailit berakibat terhadap semua pernyataan yang telah dilakukan menjadi hapus dan jika diperlukan Hakim Pengawas harus memerintahkan pencoretannya.<sup>147</sup>

---

<sup>144</sup> Contoh pemberlakuan mode secara *Rule of Reason* adalah tindakan penyegelan harta pailit. Harta debitor pailit dapat disegel atas persetujuan Hakim Pengawas, sehingga hal ini tidak berlaku secara otomatis. Hal ini dapat pula dilihat dalam ketentuan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>145</sup> Munir Fuady, *op.cit.*, hlm. 63-64.

<sup>146</sup> Hal ini dapat dilihat pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

<sup>147</sup> Siti Anisah, *op.cit.*, hlm. 191

Sitaan terhadap seluruh kekayaan debitor merupakan bagian dari pengelolaan harta pailit (*management of estate*). Pengelolaan ini merupakan suatu metode sistematis untuk mengurus harta kekayaan debitor selama menunggu proses kepailitan. Caranya dilakukan dengan menunjuk beberapa wakil kreditor untuk mengontrol semua harta kekayaan debitor, Berta diberikan kekuasaan untuk mencegah, dalam bentuk peraturan, transaksi, perbuatan curang untuk mentransfer kekayaan, mengumpulkan, mengelola, dan mendistribusikannya kepada para kreditor.<sup>148</sup>

Sita umum seharusnya dilakukan secara langsung terhadap semua harta kekayaan yang dimiliki oleh debitor untuk manfaat semua kreditor. Dengan demikian, undang-undang kepailitan digunakan untuk memaksa para kreditor menghentikan eksekusi haknya sendiri-sendiri, dan pada sisi yang lain debitor harus melepaskan penguasaan terhadap aset-asetnya dan menyerahkannya pada pengadilan. Adapun tujuan undang-undang kepailitan dalam hal ini adalah memberikan suatu forum kolektif untuk memilah-milah hak-hak dari berbagai macam kreditor terhadap aset seorang debitor yang tidak cukup nilainya (*debt collection system*).<sup>149</sup>

Pemberesan mengenai harta pailit, merupakan tugas utama kurator sebagai pihak yang berwenang melakukan pengurusan dan pemberesan harta pailit, sebagaimana telah diamanatkan di dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Menurut Jerry Hoff, tujuan kepailitan adalah untuk membayar

---

<sup>148</sup> *Ibid*, hlm. 191-192.

<sup>149</sup> *Ibid*, hlm.192-193



hak para kreditor yang seharusnya mereka peroleh sesuai dengan tingkat urutan tuntutan mereka. Oleh karenanya, kurator harus bertindak untuk kepentingan yang terbaik bagi kreditor, tetapi kurator juga harus memperhatikan kepentingan debitor pailit.<sup>150</sup>

Dalam menjalankan peranannya, kurator harus dapat mengelola dan mengurus seluruh harta pailit sehingga nilai harta pailit tersebut dapat dimaksimalkan untuk memenuhi seluruh kewajiban debitor pailit terhadap para kreditornya. Dalam rangka memaksimalkan harta pailit milik debitor, maka kurator berwenang untuk membatalkan perbuatan-perbuatan hukum yang dilaksanakan oleh debitor pailit sebelum terjadinya kepailitan yang dianggap kurator merugikan kepentingan para kreditor.<sup>151</sup>

Kurator memulai pemberesan harta pailit setelah harta pailit dalam keadaan tidak mampu membayar dan usaha debitor dihentikan. Kurator memutuskan cara pemberesan harta pailit dengan memperhatikan nilai terbaik pada waktu pemberesan. Pemberesan dapat dilakukan sebagai satu atau lebih kesatuan usaha (going concern) atau atas masing-masing harta pailit, dan kurator melakukan pemberesan dengan penjualan di muka umum atau apabila dibawah tangan maka harus mendapat persetujuan dari Hakim

---

<sup>150</sup> Imran Nating, *op.cit.*, hlm. 71.

<sup>151</sup> Timor Sukirno, *Tanggung Jawab Kurator Terhadap Harta Pailit dan Penerapan Actio Pauliana*, dalam Rudhy A. Lontoh, et.al, *Penyelesaian Utang Piutang Melalui Kepailitan atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Alumni, Bandung, 2001, hlm. 369-370.

Pengawas.<sup>152</sup>

Berkaitan dengan tugas kurator dalam memaksimalkan nilai harta pailit, maka terdapat 2 (dua) kemungkinan yang dapat ditempuh oleh kurator untuk menjadikan harta pailit tetap dalam kondisi "*going concern*". Untuk mempertahankan "*going concern value*" dari harta pailit, yaitu

#### 1. Penjualan harta Pailit<sup>153</sup>

Penjualan harta pailit ini dilakukan apabila kurator berpendapat bahwa biaya yang diperlukan untuk meneruskan usaha debitor pailit akan lebih besar daripada keuntungan yang mungkin didapat, dan penjualan ini harus dengan nilai yang paling tinggi.

Dalam melaksanakan penjualan harta debitor pailit, kurator harus memperhatikan beberapa hal, diantaranya adalah :<sup>154</sup>

- a. Harus menjual untuk harga yang paling tinggi
- b. Harus memutuskan apakah harta tertentu harus dijual segera dan harta yang lain harus disimpan lebih dahulu karena nilainya akan meningkat di kemudian hari
- c. Harus kreatif dalam mendapatkan nilai tertinggi atas harta debitor pailit

#### 2. Melanjutkan Usaha Debitor Pailit<sup>155</sup>

Tindakan ini dilakukan oleh curator apabila terdapat kemungkinan untuk meningkatkan nilai harta pailit. Untuk melanjutkan usaha debitor pailit

---

<sup>152</sup> Imran Nating*cit.*, hlm. 84.

<sup>153</sup> Timur Sukirno, *op. cit.*, hlm. 371-372

<sup>154</sup> Imran Nating, *loc.cit.*

<sup>155</sup> Timur Sukirno, *loc.cit.*

maka harus dilakukan berdasarkan persetujuan panitia kreditor, atau apabila dalam putusan pernyataan pailit tidak diangkat panitia kreditor, maka hal ini dilakukan berdasarkan keputusan Hakim Pengawas. Untuk melanjutkan usaha debitor pailit, maka curator harus mempertimbangkan untuk melanjutkan keseluruhan atau sebagian usaha debitor pailit untuk jangka waktu tertentu dan menunjuk seseorang atau beberapa orang untuk melaksanakan usaha debitor pailit tersebut.<sup>156</sup>

Setelah kurator menentukan pilihannya di dalam memaksimalkan nilai harta pailit, baik dengan cara menjualnya maupun dengan cara melanjutkan usaha debitor pailit, maka hal yang selanjutnya dilakukan adalah pembagian aset.

Pada prinsipnya, aset barn akan dibagi-bagi kepada kreditor setelah seluruh aset debitor terjual dan menjadi *cash*, yaitu apabila *cash* (uang tunai) sudah cukup tersedia untuk membayar utang-utangnya. Akan tetapi, tidak dilarang apabila kurator membagi hasil penjualan harta pailit yang sudah terlebih dahulu secara proporsional asalkan hal tersebut dipandang baik oleh kurator.<sup>157</sup>

Sebelum dilakukan pembagian aset kepada para kreditor, maka kurator diwajibkan menyusun suatu daftar pembagian melalui persetujuan Hakim Pengawas. Daftar ini memuat tentang penerimaan dan pengeluaran (termasuk di dalamnya adalah upah kurator), nama kreditor,, jumlah yang dicocokkan dari tiap-tiap piutang, dan pembagian yang diterima oleh kreditor untuk tiap-tiap piutang tersebut.<sup>158</sup>

---

<sup>156</sup> *Ibid*, hlm 373

<sup>157</sup> Munir Fuady, *op.cit.*, hlm. 143-144.

<sup>158</sup> Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, *op.cit.*, hlm. 101-102.

Undang-undang kepailitan menentukan bahwa segera setelah kepada kreditor yang telah dicocokkan, dibayarkan jumlah penuh piutang-piutang mereka atau segera setelah daftar pembagian penutup memperoleh kekuatan tetap, maka berakhirilah kepailitan.<sup>159</sup>

Pengumuman tentang berakhirnya kepailitan diumumkan kurator melalui Berita Negara dan Surat kabar setelah berakhirnya kepailitan, dan kurator harus memberikan perhitungan tanggung jawab tentang pengurusan yang telah dilakukannya kepada Hakim Pengawas. Dalam laporan pertanggungjawaban kurator kepada Hakim Pengawas, maka harus memuat :<sup>160</sup>

- a. Hasil uraian atau catatan penguraian harta pailit
- b. Daftar utang harta pailit, yang telah diterima atau sementara diterima beserta analisis singkat penerimaan atau penolakan tagihan tersebut
- c. Analisis kelangsungan usaha debitor.

Analisis ini berfungsi sebagai dasar bagi kurator untuk memberi nasehat atas dasar rencana perdamaian jika debitor mengajukan setelah pencocokan pailit selesai.

- d. Daftar pembagian, Daftar uraian dan bantahan atau perlawanan atas daftar pembagian penutup. Daftar pembagian penutup Daftar ini yaitu daftar pembagian yang telah memiliki kekuatan hukum tetap dan seluruh bukti pembayaran yang telah dilakukan kurator berdasarkan daftar pembagian penutup.

---

<sup>159</sup> Lihat ketentuan Pasal 202 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>160</sup> Imran Nating, *op.cit.*, hlm. 87-88.

### BAB III

## SEKILAS TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN

### A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Berbicara mengenai hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan. terdapat berbagai istilah yang beragam seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan atau pengusaha. Istilah pekerja di dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan adanya hubungan kerja. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.<sup>161</sup>

Kata pekerja memiliki pengertian yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja. yang lebih diidentikkan pada pekerjaan non fisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedang istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan, yakni pegawai negeri.<sup>162</sup>

Selain istilah diatas. masih terdapat istilah yang lain yakni tenaga kerja. Tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>163</sup> Batasan ini mengandung pengertian yang lebih luas dibandingkan dengan Pasal 1 angka 2 Undang-

---

<sup>161</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003-Edisi Revisi)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007. hlm. 1.

<sup>162</sup> *Ibid.*

<sup>163</sup> Istilah ini ada di dalam Pasal I Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Undang Nomor I Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>164</sup>

Secara khusus, Halim memberikan pengertian mengenai buruh atau pegawai, yaitu:<sup>165</sup>

1. bekerja pada atau untuk majikan atau perusahaan
2. imbalan kerjanya dibayar oleh majikan atau perusahaan
3. secara resmi terang-terangan dan kontinyu mengadakan hubungan kerja dengan majikan atau perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lainnya.

Pengertian hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut dengan *Arbeidrechts*, yang sama dengan pengertian hukum itu sendiri.<sup>166</sup> Dalam buku Imam Soepomo disebutkan mengenai definisi hukum perburuhan antara lain dari Molenaar yakni hukum perburuhan (*arbeidrechts*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan pengusaha.<sup>167</sup>

Mr. A G. Levenbach menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja.<sup>168</sup> Imam Soepomo sendiri berpendapat bahwa pengertian hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian

---

<sup>164</sup> Pasal ini berbunyi : "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

<sup>165</sup> Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 3.

<sup>166</sup> *Ibid*, hlm. 4.

<sup>167</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hitkum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Rafindo Persada, Jakarta. 2001, hlm. 14.

<sup>168</sup> *Ibid*

dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah<sup>169</sup>. Dari pengertian ini, dapat diketahui bahwa hukum perburuhan setidaknya – tidak nya mengandung unsur.<sup>170</sup>

1. himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis)
2. berkenaan dengan suatu kejadian atau peristiwa
3. seseorang bekerja pada orang lain
4. upah

N. E. H. van Esveld di dalam Manulang, berpendapat bahwa hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.<sup>171</sup>

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang amat luas, maka untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, maka istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibandingkan istilah hukum perburuhan.<sup>172</sup>

## **B. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja**

Hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai hubungan kerja. Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja atau

---

<sup>169</sup> *Ibid.*

<sup>170</sup> *Ibid.*

<sup>171</sup> Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 5.

<sup>172</sup> *Ibid.*, hlm. 6.

buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.<sup>173</sup>

Menurut Husni dalam Asikin, berpendapat bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>174</sup>

Pengertian lain dari hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>175</sup>

Pendapat beberapa ahli menyatakan bahwa di dalam perjanjian kerja (dalam bahasa Belanda disebut dengan *Arbeidsovereenkomst*) terdapat empat unsur penting sebagai dasar hubungan kerja, yaitu:<sup>176</sup>

1. adanya pekerjaan (Pasal 1601 a *Burgerlijk Wetboek* dan Pasal 341 *Wetboek van Koophandel*)
2. adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b *Burgerlijk Wetboek*)
3. adanya upah (Pasal 1603 p *Burgerlijk Wetboek*)
4. terbatas waktu tertentu (karena tidak ada hubungan kerja berlangsung secara terus- menerus)

Uraian mengenai unsur – unsur hubungan kerja sebagaimana tertuang di dalam ketentuan Undang – undang Ketenagakerjaan hanya mengandung 3 ( tiga ) unsur yang mana hal ini berbeda dengan pendapat beberapa ahli.

---

<sup>173</sup> *Ibid*, hlm. 43.

<sup>174</sup> Zainal Asikin (ed), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 1.

<sup>175</sup> Lihat ketentuan Pasal I angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



Kurangnya 1 ( satu ) unsur tersebut adalah unsur waktu tertentu. Oleh karena nya menurut Abdul Khakim, disampaikan penjelasan mengenai unsur– unsur didalam hubungan kerja, yaitu :

#### 1. Unsur adanya pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian). Unsur ini secara yuridis merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>177</sup>

Pengaturan mengenai adanya unsur pekerjaan di dalam perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan adopsi dari Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek*. Pekerjaan sebagai objek perjanjian merupakan syarat objektif yang wajib dipenuhi, dan apabila tidak dapat dipenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum.<sup>178</sup>

#### 2. Unsur adanya upah

Upah merupakan peranan penting di dalam hubungan kerja karena dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang pekerja bekerja adalah untuk

---

<sup>176</sup> Abdul Khakim, *op. cit*, hlm. 44.

<sup>177</sup> Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi bahwa "Perjanjian kerja dibuat atas dasar

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

memperoleh upah.<sup>179</sup>

3. Unsur adanya perintah<sup>180</sup>

Unsur ini menunjukkan letak strategic posisi pengusaha dan ia memiliki *bargaining position* yang cukup kuat dibandingkan pekerja atau buruh.

Dalam perjanjian kerja bersama, pengusaha melakukan perintah kepada pekerja atau buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya, sehingga pekerja atau buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah pengusaha.

Menurut ahli hukum, istilah di dalam tindakan di atas disebut sebagai hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) yang artinya pekerja atau buruh harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.

4. Unsur waktu tertentu<sup>181</sup>

Unsur waktu ini tidak termasuk ke dalam pengertian hubungan kerja sebagaimana diatur di dalam Pasal 32 ayat (1) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 ) tentang Ketenagakerjaan, sebab di dalam fakta, unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja yang mana mustahil hubungan kerja dapat dilakukan tanpa adanya unsur ini. Selain itu unsur waktu tertentu menyangkut juga status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja.

Berbicara mengenai hubungan kerja, tidak dapat dilepaskan dengan adanya perjanjian kerja. Pengertian perjanjian yang ada di dalam perjanjian kerja mengacu pada hukum perdata yang mengatur mengenai perjanjian. Istilah perjanjian ini sebenarnya tidak dikenal di dalam Burgerlijk Wetboek,

e.

<sup>178</sup> Abdul Khakim, *loc.cit.*

<sup>179</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 38

<sup>180</sup> Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 45.

<sup>181</sup> *Ibid*

yang ada hanyalah istilah verbintenens ( perikatan Pasal 1233 ) dan overeenkomst ( persetujuan Pasal 1313 )<sup>182</sup>. Di Indonesia, istilah verbintenens diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu, perikatan, perutusan, dan perjanjian. Sedangkan overeenkomst diterjemahkan dalam dua versi yaitu perjanjian dan persetujuan.<sup>183</sup>

Pasal 1313 *Burgerlijk Wetboek* berbunyi bahwa suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dari bunyi ketentuan ini diketahui bahwa definisi perjanjian ini terlalu luas karena perjanjian yang diatur di dalam Buku III *Burgerlijk Wetboek* kriterianya dinilai secara materiil, dengan kata lain dapat dinilai dengan uang.<sup>184</sup>

Berdasarkan Pasal 1601 *Burgerlijk Wetboek* yang terdapat di dalam Buku III Bab Ketujuh A tentang perjanjian - perjanjian untuk Melakukan Pekerjaan Bagian Kesatu Ketentuan Umum, disebutkan bahwa selain perjanjian- perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu, dan syarat-syarat yang diperjanjikan dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah, perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan.<sup>185</sup>

---

<sup>182</sup> Lihat Ketentuan Pasal 1233 dan Pasal 1313 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>183</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 2.

<sup>184</sup> Mariam Darus Badruzaman. et.al., *Kompilasi Hukum perikatan*, Citra Aditya Bakti. Bandung, 2001, hlm. 65.

<sup>185</sup> Lihat Ketentuan Pasal 1601 *Burgerlijk Wetboek*.

Bunyi pasal di atas, yang terkait dengan hubungan kerja dan perjanjian untuk melakukan pekerjaan adalah perjanjian perburuhan. Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk berada di bawah perintah pihak yang lain yaitu pihak majikan, untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>186</sup>

Menurut Subekti, perjanjian yang terjacli di dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja tersebut adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.<sup>187</sup>

Berdasarkan dua paragraf di atas yang mengemukakan tentang perjanjian perburuhan berdasarkan Pasal 1601 a *Burgerlijk Wetboek* dan perjanjian kerja menurut Subekti, apabila dibandingkan dengan pengaturan kedua hal diatas berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan, maka kedua hal tersebut mempunyai tujuan dan akibat yang berbeda. Undang-unclang ini menyatakan bahwa "perjanjian perburuhan" adalah perjanjian antara majikan dengan serikat buruh, yaitu yang dahulu di dalam *Burgerlijk Wetboek* dinamakan “ *collective arbeidsovereenkomst*”, sedangkan istilah “ perjanjian kerja” ditujukan pada perjanjian yang diadakan antara majikan

---

<sup>186</sup> Lihat Ketentuan Pasal 1601 a *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>187</sup> R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan Kesepuluh, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm.58.

dan seorang buruh secara perorangan.<sup>188</sup>

Oleh karena di dalam sub bab sebelumnya telah dibahas mengenai penggunaan istilah hukum ketenagakerjaan yang lebih tepat dibandingkan dengan istilah hukum perburuhan, dan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 21003) tentang Ketenagakerjaan, maka istilah yang lebih tepat digunakan dalam hal ini adalah perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>189</sup>

Prinsip yang menonjol di dalam perjanjian ini adalah adanya keterikatan seseorang (pekerja atau buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah untuk menerima upah.<sup>190</sup> Untuk melaksanakan sebuah perjanjian kerja maka diperlukan syarat sahnya suatu perjanjian, dalam hal ini adalah perjanjian kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan pemenuhan syarat sahnya perjanjian kerja harus memenuhi dua macam syarat, yaitu syarat formil dan syarat materiil. Pemenuhan syarat materiil ini didasarkan pada Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>191</sup> Sedangkan pemenuhan syarat formil didasarkan pada Pasal 54 dan Pasal 57 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

---

<sup>188</sup> *Ibid*, hlm. 59.

<sup>189</sup> Syarat-syarat kerja yang dimaksud adalah syarat-syarat yang belum diatur di dalam peraturan perundang-undangan.

<sup>190</sup> Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 55.

<sup>191</sup> Lihat Ketentuan Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58-60 Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan.<sup>192</sup>

Dilihat dari adanya pemenuhan syarat sahnya suatu perjanjian kerja, apabila dilihat dari sisi hukum perdata, maka syarat sahnya suatu perjanjian harus mengacu pada Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek*. Pasal 1320 menyebutkan bahwa untuk sahnya persetujuan-persetujuan, diperlukan empat syarat

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. cakap untuk berbuat suatu perbuatan
3. suatu hal tertentu
4. suatu sebab yang "halal".

Syarat yang pertama dan kedua di atas dinamakan syarat subjektif karena kedua syarat ini berkaitan dengan subjek perjanjian. Sedangkan syarat yang ketiga dan keempat dinamakan syarat objektif karena kedua syarat ini berkaitan dengan objek perjanjian.<sup>193</sup>

Pemberlakuan kata sepakat di dalam mengadakan perjanjian menunjukkan bahwa kedua belah pihak haruslah mempunyai kebebasan berkontrak. Pengertian sepakat dilukiskan sebagai pernyataan kehendak yang disetujui (*overeenstemende wis verklaring*)<sup>194</sup>. Sedangkan kriteria cakap dalam melakukan perbuatan hukum adalah sebagaimana tertuang di dalam Pasal 1329 *Burgerlijk Wetboek*.<sup>195</sup>

Berkaitan dengan syarat ketiga, objek perjanjian di dalam

<sup>192</sup> Lihat Ketentuan Pasal 54 dan (Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>193</sup> Mariam Darus Badruzaman, *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan dengan Penjelasan*. Alumni, Bandung, 2005, hlm. 98.

<sup>194</sup> Mariam Darus Badruzaman, et.al., *op.cit.*, hlm. 73-74.

<sup>195</sup> *Ibid*, hlm. 77.

suatu perjanjian harus mengacu pada rumusan Pasal 1332 dan Pasal 1333 *Burgerlijk Wetboek*,<sup>196</sup> dimana objek perjanjian ini (*bepaald anderwerp*) sekurang-kurangnya dapat ditentukan dan objek tersebut dapat berupa bench yang sekarang ada dan nanti akan ada.<sup>197</sup> Pencantuman sebab yang "halal" di dalam syarat sahnya suatu perjanjian didasarkan pada ketentuan Pasal 1336 *Burgerlijk ,Wetboek*. Pentingnya syarat ini adalah untuk melihat kemungkinan diadakannya perjanjian yang tanpa sebab atau dibuat karena sebab yang palsu atau terlarang. Dan yang dimaksud dengan sebab terlarang adalah sebab yang dilarang undang-undang atau berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.<sup>198</sup>

Pemenuhan syarat sahnya suatu perjanjian mempunyai konsekuensi hukum yang berbeda antara sate dan yang lainnya. Syarat subjektif perjanjian mempunyai konst uensi dapat dibatalkan apabila syarat-syarat ini tidak dipenuhi<sup>199</sup> dan terhadap syarat objektif perjanjian mempunyai konsekuensi batal yang demikian tidak mempunyai kekuatan.<sup>200</sup>

Penjabaran syarat sahnya suatu perjanjian berdasarkan Pasal 1320 BW telah diakomodasi oleh ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

<sup>196</sup> Mariam Darus Badruizaman, *op.cit.*, hlm. 104-105.

<sup>197</sup> Hal ini mengacu pada ketentuan Pasal 1334 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>198</sup> Mariam Darus Badruizaman, *op.cit.*, hlm. 106.

<sup>199</sup> Mariam Darus Badruizaman, et.al., *op.cit.*, hlm. 82.

<sup>200</sup> Lihat Ketentuan Pasal 1335 *Burgerlijk Wetboek*.

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku

Huruf a dan b di dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan syarat subjektif, sedangkan huruf c dan d merupakan syarat objektif. Dalam hal syarat subjektif tidak dapat dipenuhi maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Hal ini berarti bahwa apabila salah satu pihak tidak memenuhi syarat maka salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian tersebut dibatalkan oleh hakim. Sedangkan apabila syarat objektif perjanjian tidak terpenuhi maka hal ini berdampak pada perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum. Hal ini berarti bahwa perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada, dan para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut di muka pengadilan.<sup>201</sup> Selain syarat sahnya perjanjian di atas, perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan atau diubah kecuali terdapat persetujuan para pihak.<sup>202</sup>

### C. Hubungan Industrial

Selain mengatur hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan juga mengatur tentang hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan kelanjutan istilah Hubungan Industrial Pancasila. Istilah ini merupakan terjemahan *labour relation* atau hubungan perburuhan.<sup>203</sup>

Pada awalnya, hubungan industrial ini hanya membahas masalah

<sup>201</sup> Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 56.

<sup>202</sup> Lihat Ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>203</sup> *Ibid*, hlm 86



hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Akan tetapi dengan melihat perkembangan dan kenyataan yang ada, masalah hubungan kerja ini ternyata menyangkut aspek yang luas yang memerlukan adanya campur tangan dari pihak pemerintah. Melalui Kesepakatan Bersama LKS Tripartit Nasional Nomor 9 Tahun 1995, istilah hubungan perburuhan diganti dengan hubungan industrial (*industrial relation*).<sup>204</sup>

Selama perjalanan dan perkembangannya, hubungan industrial di Indonesia memiliki perbedaan dengan hubungan industrial di negara lain. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada ciri-ciri hubungan industrial di Indonesia berikut ini :<sup>205</sup>

1. mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, manusia, masyarakat, bangsa, dan negara
2. menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi melainkan juga sebagai manusia pribadi dengan harkat dan martabatnya
3. melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan kepentingan yang sama yaitu untuk kemajuan perusahaan
4. setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan
5. adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak atas dasar keadilan dan kepatutan

---

<sup>204</sup> *Ibid*

<sup>205</sup> *Ibid*, hlm 88

Dalam rangka mewujudkan dan melaksanakan prinsip hubungan industrial dengan baik, perlu adanya sikap mental dan sikap sosial yang sama di antara semua pihak. Untuk mendukung terwujudnya falsafah hubungan industrial dengan kondusif, maka perlu didukung sarana pendukung yaitu;<sup>206</sup>

1. Serikat pekerja atau buruh
2. Organisasi pengusaha
3. Lembaga Kerja Sama Bipartit
4. Lembaga Kerja Sama Tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian Kerja Bersama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### **D. Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan**

Hubungan industrial ( *industrial relation* ) tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager, menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun diluar tempat kerja yang Berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Di Indonesia hubungan industrial merupakan hubunganyang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja tau buruh yang didasarkan pada nilai Pancasila dan UUD 1945 serta Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>205</sup>

---

<sup>206</sup> *Ibid*, hlm 90-92

<sup>205</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melahli Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004. hlm. 16-17.

Konsep hubungan industrial yang dianut di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila. Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh atau pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila dan UUD 1945, dan tumbuh serta berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.<sup>206</sup>

Selain hubungan industrial Pancasila, juga dikenal beberapa hubungan industrial yang lain di dunia, yaitu :

1. Hubungan industrial berdasarkan falsafah individualisms dan liberalisme Negara barat. Ciri-ciri hubungan industrial semacam ini;<sup>207</sup>
  - a. Pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan berbeda; pekerja berkepentingan mendapatkan upah sebesar –besarnya dan pengusaha memperoleh keuntungan sebesar – besarnya
  - b. Menempatkan kebebasan individu pada tempat yang tertinggi, dan perbedaan pendapat yang terjadi diselesaikan melalui adu kekuatan
  - c. Paham liberal pada dasarnya memelopori kebebasan, toleransi, hak individu, demokrasi, dan supremasi hukum
  - d. Konsep ini menimbulkan paham kapitalisme di bidang ekonomi yang memberikan kebebasan anggota masyarakat untuk berusaha dan bersaing dengan sedikit sekali campur tangan pemerintah
  
2. Hubungan industrial berdasarkan perjuangan kelas (*class struggle*).

Hubungan industrial ini berdasarkan pada perjuangan falsafah

---

<sup>206</sup> *Ibid*, hlm 23

Marxisme atau Komunisme, dengan ciri-ciri :<sup>208</sup>

- a. Berdasarkan pada teori "nilai lebih" dari Karl Marx dan Lenin, yakni pengusaha selalu berupaya agar mendapat nilai lebih meskipun dengan mengambil sebagian upah pekerja
- b. Perjuangan kelas diperlukan untuk mencapai diktator *proletariat* menuju masyarakat tanpa kelas (*classless society*)
- c. Untuk mencapai *classless society*, kelas proletar dipertentangkan dengan kelas kapitalis
- d. Pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang saling bertentangan kepentingan dan penyelesaian perbedaan pendapat adalah dengan saling menjatuhkan.

3. Hubungan industrial berdasarkan ajaran sosial *Rerum Novarum* yang berpandangan bahwa pertentangan kelas dalam masyarakat tidak bersifat abadi, dan karenanya perlu diupayakan kerjasama. Konflik yang terjadi harus dihadapi agar dicapai keseimbangan karena masyarakat harus dibangun dengan menghargai keanekaragaman kepentingan.<sup>209</sup>

4. Hubungan industrial berdasarkan komitmen seumur hidup (*lifelong employment*) di Jepang yang mencerminkan hubungan industrial yang bersifat desentralistik dan paternalistik yang menekankan kewajiban kesejahteraan pekerja yang menjadi tanggung jawab perusahaan.<sup>210</sup>

Diaturinya hubungan industrial di dalam hukum ketenagakerjaan karena disadari bahwa tidak semua keluhan kesah yang terjadi diantara pekerja atau buruh

---

<sup>207</sup> *Ibid*, hlm 30

<sup>208</sup> *Ibid*, hlm 31

<sup>209</sup> *Ibid*, hlm. 31-32.

atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah.<sup>211</sup> Oleh karenanya untuk mengatasi perselisihan industrial tersebut, diundangkanlah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam undang-undang ini menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja. dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.<sup>212</sup>

Berdasarkan beberapa literatur hukum ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial pada awalnya dibedakan menjadi dua macam, yaitu<sup>213</sup>

1. Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*)

Yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan perundang-undangan

2. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*)

yaitu perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Sedangkan menurut Widodo dan Judiantoro, sifat perselisihan dapat

---

<sup>210</sup> *Ibid*, hlm 32.

<sup>211</sup> *Ibid*, hlm 39

<sup>212</sup> Lihat ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>213</sup> Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 146.

dibagi menjadi dua macam, yaitu :<sup>214</sup>

1. Perselisihan perburuhan kolektif

Yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha atau majikan dengan serikat pekerja atau serikat buruh, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

2. Perselisihan perburuhan perseorangan

Yaitu perselisihan antara pekerja atau buruh yang tidak menjadi anggota serikat buruh atau serikat pekerja dengan pengusaha atau majikan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jelas disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam, yaitu

1. Perselisihan Hak<sup>215</sup>

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dari pengertian di atas diketahui bahwa perselisihan hak atau *rechtsgeschillen* merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan. Berta peraturan perundangan yang berlaku.<sup>216</sup>

<sup>214</sup> *Ibid*, hlm. 147.

<sup>215</sup> Lihat ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>216</sup> Lalu Husni, "Penyelesaian...", *op.cit.*, hlm. 44.

## 2. Perselisihan Kepentingan<sup>217</sup>

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama. Dari pengertian di atas, jelaslah perbedaan antara kedua jenis perselisihan tersebut. Perbedaannya yaitu :<sup>218</sup>

- a. Perselisihan hak, objek sengketa adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan
- b. Perselisihan kepentingan, objek sengketa adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

## 3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja<sup>219</sup>

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan ini paling banyak terjadi karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak kepada pihak yang lain dimana pihak lain tersebut tidak dapat menerimanya. Meskipun hal ini telah diatur dalam

---

<sup>217</sup> Lihat ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>218</sup> Lalu Husni, "Penyelesaian....", *op.cit.*, hlm. 45.

<sup>219</sup> Lihat ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

undang-undang, namun pemutusan hubungan kerja seringkali tidak dapat dihindari, hal ini dapat dipahami karena hubungan antara buruh atau pekerja dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja.<sup>220</sup>

#### 4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan<sup>221</sup>

Yaitu perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui dua jalur, yaitu melalui jalur di luar pengadilan dan melalui jalur pengadilan. Penyelesaian perselisihan melalui jalur di luar pengadilan dapat ditempuh melalui empat tahap, yaitu

##### 1. Bipartit<sup>222</sup>

Bipartite diartikan sebagai mekanisme tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh, antara lain apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh di perusahaan. Perundingan bipartite ini pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak

---

<sup>220</sup> Lalu Husni, "Penyelesaian...", *op. cit.*, hlm. 46-47.

<sup>221</sup> Lihat ketentuan Pasal I angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>222</sup> Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm 151.



pekerja atau buruh.<sup>223</sup>

Penyelesaian secara bipartit di dalam kepustakaan mengenai *Alternative Dispute Resolution* (ADR) disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi. Kata "negosiasi" ini berasal dari bahasa Inggris yaitu "*negotiation* " yang berarti perundingan atau musyawarah.<sup>224</sup>

Secara umum, negosiasi berarti upaya penyelesaian sengketa oleh para. pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerjasama yang harmonis dan kreatif<sup>225</sup> Oleh karenanya, agar negosiasi dapat dilakukan atau dijalankan dengan baik dan berhasil, diperlukan suatu strategi atau taktik negosiasi berupa :

a. Bersaing (*competition*)<sup>226</sup>

Para pihak melihat konflik yang terjadi sebagai menang-kalah (*win-lose*), dimana pihak lawannya harus kalah. Strategi ini digunakan apabila :

- 1) Anda atau kelompok anda perlu tindakan atau keputusan segera
- 2) Semua pihak dalam konflik mengharapkan dan senang dengan penggunaan kekuasaan dan kekuatan
- 3) Semua pihak dalam konflik mengerti dan menerima hubungan kekuasaan di antara mereka.

---

<sup>223</sup> Ketentuan mekanisme penyelesaian perselisihan melalui bipartit diatur dalam Pasal 3 ayat (2) (3) *Pas-14 ayat (1)-(4) Pas-a16 qyae'(2y, Pasal 7 ay-d(3)-(4) Undnag-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*

<sup>224</sup> Lalu Husni, *op. cit.*, hlm.53.

<sup>225</sup> *Ibid*

<sup>226</sup> *Ibid*, hlm 58

b. Berkompromi (*compromising*)<sup>227</sup>

Yaitu para pihak percaya bahwa setiap orang akan mendapat hak yang sama untuk mengekspresikan pendapat. Teknik ini dipergunakan apabila:

- 1) Kedua belah pihak kemungkinan mendapatkan keuntungan dalam kompromi tersebut
- 2) Jika solusi ideal tidak diperlukan
- 3) Jika diperlukan solusi sementara untuk masalah yang kompleks
- 4) Bila kedua belah pihak memiliki kekuatan yang sama

c. Pemecahan masalah (*problem solving*)<sup>228</sup>

Strategi ini memberikan dasar pertimbangan bahwa akan dihasilkan keuntungan jika diselesaikan dengan cara terbuka. Keterbukaan dan kejujuran komunikasi adalah merupakan karakteristik dari Strategi ini. Strategi ini efektif digunakan untuk menyelesaikan konflik apabila

- 1) Para pihak memiliki tujuan yang sama
- 2) Konflik menghasilkan kesalahpahaman atau kurang komunikasi
- 3) Pihak-pihak menyadari pentingnya masalah tersebut untuk dipecahkan

2. Mediasi

Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan

---

<sup>227</sup> *Ibid*, hlm 59-60

<sup>228</sup> *Ibid*, hlm 60

yang disengketakan.<sup>229</sup> Menurut *Black's Law Dictionary* :

*"mediation is a private, informal dispute resolution process in which a neutral third person: the mediator, helps disputing parties to reach an agreement. The mediator has no power to impose a decision on the process"*<sup>230</sup>

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa mediator hubungan industrial disebut dengan mediasi. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, dan perselisihan antarserikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.<sup>231</sup>

Mediator hubungan industrial atau mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat – syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>232</sup>

Mengacu pengertian mediasi dan mediator berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dapat dilihat bahwa mediasi dilakukan oleh pihak ketiga yang netral, tapi yang menjadi mediator adalah pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang *ketenagakerjaan*.

Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat suatu kontradiksi dimana

---

<sup>229</sup> *Ibid.*

<sup>230</sup> *Ibid.*, hal 60-61

<sup>231</sup> Lihat ketentuan Pasal I angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

semestinya mediator adalah siapa saja yang dikehendaki oleh para pihak yang bisa dan kemampuan untuk itu termasuk kemungkinan dipilihnya pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan<sup>233</sup>. Selain itu, mediator disini juga harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (*win-win*)<sup>234</sup>. Adapun ketentuan-ketentuan mengenai proses atau tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara mediasi, telah diatur dalam Pasal 10-Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berbeda halnya dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Alternatif, penyelesaian secara mediasi diatur dalam Pasal 6 ayat (3)-Pasal 9. Di dalam undang-undang ini, mediator yang ditunjuk oleh para pihak yang kemudian ternyata tidak membawa hasil, maka para pihak dapat menghubungi lembaga arbitrase atau lembaga penyelesaian sengketa untuk menunjuk seorang mediator.<sup>235</sup>

### 3. Konsiliasi

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi merupakan salah satu alternatif, yang artinya upaya ini bersifat pilihan sukarela (*voluntary*), bukan bersifat wajib (*mandatory*), sebagaimana dengan mediasi.<sup>236</sup>

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) dilakukan seseorang atau

---

<sup>232</sup> Lihat Ketentuan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>233</sup> Lalu Husni, *op. cit.*, hlm. 61.

<sup>234</sup> *Ibid*, hlm. 62.

<sup>235</sup> Lihat pula ketentuan Pasal 6 ayat (3)-Pasal 9 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang

beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Di dalam *Black's Law Dictionary*, disebutkan bahwa :

*11 conciliation is the adjustment and settlement of a dispute in a friendly. Unantagonistic manner used in courts before trial with a view towards avoiding trial and in labor disputes before arbitration".<sup>237</sup>*

Pengertian mengenai konsiliasi dan konsiliator itu sendiri diatur di dalam Pasal 1 angka 1') dan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dilihat dari pengertian konsiliasi, diketahui bahwa konsiliator berasal dari pihak ketiga di luar pegawai pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Hal ini berbeda dengan pengaturan mediasi dimana mediator adalah pegawai instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.<sup>238</sup>

Lingkup penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, mencakup tiga jenis perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja atau antarserikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>239</sup>

Proses konsiliasi ini memiliki persamaan dengan bipartit, dimana jangka waktu upaya penyelesaian adalah paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan<sup>240</sup>.

---

Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Alternatif.

<sup>236</sup> Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 278.

<sup>237</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 68.

<sup>238</sup> Lalu Husni, *op. cit.*, hlm. 69.

<sup>239</sup> Abdul khakim, *loc.cit.*

<sup>240</sup> *Ibid*, hlm. 279.

Pengaturan mengenai konsiliasi itu sendiri telah diatur di dalam Pasal 17-Pasal 27 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### 4. Arbitrase

Upaya penyelesaian perselisihan melalui arbitrase merupakan salah satu alternatif yang bersifat sukarela (*voluntary*), sama halnya seperti konsiliasi. Wilayah kerja arbiter di dalam arbitrase memiliki jangkauan wilayah yang luas, yaitu meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia.<sup>241</sup> Dalam *Black's Law Dictionary* dijelaskan bahwa :

*"arbitration is the reference of a dispute to an impartial (third) person chosen by the parties to the dispute who agree in advance to abide by the arbitrator's award issued after hearing at which both parties have an opportunity to be heard."*<sup>242</sup>

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 memberikan definisi arbitrase adalah cara penyelesaian suatu perkara di luar peradilan umum yang didasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.<sup>243</sup> Dari definisi ini, penyelesaian melalui arbitrase harus didasarkan atas perjanjian yang dibuat oleh para pihak, dan penyelesaian melalui arbitrase ini disebut dengan *contractual process*.<sup>244</sup>

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan suatu undang-undang yang bersifat khusus yang memiliki definisi arbitrase yang berbeda dengan yang sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 30

---

<sup>241</sup> Lalu Husni, *op. cit.*, hlm 73.

<sup>242</sup> Lihat ketentuan Pasal I angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Alternatif.

<sup>243</sup> Lalu Husni, *op. cit.*, hlm. 74-75.

<sup>244</sup> Lihat ketentuan Pasal I angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Tahun 1999. Pengertian Arbitrase Hubungan Industrial atau arbitrase di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan perselisihan hubungan industrial melalui penyelesaian kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Ruang lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh arbiter di dalam arbitrase dibatasi pada perselisihan kepentingan dan perselisihan kepentingan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Pengaturan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase telah diatur di dalam Pasal 29, Pasal 54 Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>245</sup> Berdasarkan paparan mengenai tata cara penyelesaian perselisihan melalui empat tahap di atas, penyelesaian melalui arbitrase, para pihak yang berselisih harus menanggung biaya-biaya yang timbul khususnya biaya pemanggilan saksi atau ahli termasuk akomodasinya. Sedangkan penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi, biaya-biaya tersebut ditanggung oleh negara yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri.<sup>246</sup> Melihat penjabaran diatas, dapat diketahui pula bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya melalui jalur di luar pengadilan melainkan juga dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan. Adapun pengadilan yang dimaksud adalah pengadilan hubungan industrial

---

<sup>245</sup> Lihat ketentuan Pasal 29-Pasal 54 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

sebagaimana dimaksud Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengadilan hubungan industrial ini merupakan jalur penyelesaian terakhir dan secara hukum hal ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak.<sup>247</sup>

Pengadilan hubungan industrial pengaturannya telah dituangkan di dalam Pasal 81-Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengadilan ini merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkup peradilan umum. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal-hal :

#### 1. Kewenangannya terbatas atau khusus

Kewenangan pengadilan ini hanya terbatas memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

#### 2. Adanya Hakim Ad Hoc

---

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>246</sup> Lalu Husni, *op. cit.*, hlm. 81.

<sup>247</sup> Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 159



Hakim Ad Hoc terdiri dari 2 (dua) orang yang masing – masing dari unsure pengusaha dan unsure serikat pekerja atau serikat buruh. Hakim Ad Hoc ini diusulkan oleh kedua unsure dan kemudian diseleksi oleh panitia dari kementerian ketenagakerjaan yang kemudian calon-calonnya diajukan kepada Ketua Mahkamah Agung. Selanjutnya Hakim Ad Hoc diangkat dan diberhentikan dengan keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.<sup>248</sup>

### 3. Adanya aturan-aturan khusus (*lex specialis*), yaitu

#### a. Kuasa Hukum

Dalam beracara di pengadilan ini, terdapat kekhususan kuasa hukum yaitu diperbolehkannya pengurus serikat pekerja atau serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk mewakili anggotanya.<sup>249</sup>

#### b. Pengajuan Gugatan

Pengajuan gugatan diajukan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja. Khusus pengajuan gugatan oleh pekerja atau buruh ke pengadilan hubungan industrial hanya dapat dilakukan dalam waktu paling lama satu tahun sejak tanggal pemutusan hubungan kerja ( Pasal 171 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

#### c. Hukum Acara

---

<sup>248</sup> Lihat ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per01/Men/XII/2004 tentang Tata Cara Seleksi Calon Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Calon Hakim Ad Hoc Mahkamah Agung

<sup>249</sup> Lihat ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku di peradilan umum kecuali secara khusus diatur di dalam undang-undang ini.<sup>250</sup>

d. Pemeriksaan dan jangka waktu penyelesaian<sup>251</sup>

Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dibagi dalam tiap macam pemeriksaan, yaitu pemeriksaan isi gugatan (*dismissal process*), pemeriksaan dengan acara biasa, dan pemeriksaan dengan acara cepat. *Dismissal process* sebenarnya hanya dikenal dalam acara pengadilan tata usaha negara dan hal ini sebagai kekhususan beracara pengadilan hubungan industrial. Sedangkan jangka waktu penyelesaian perkara untuk pemeriksaan dengan acara biasa, paling lama lima puluh hari kerja.

e. Biaya perkara

Untuk beracara di pengadilan hubungan industrial tidak dikenakan biaya perkara termasuk eksekusi terhadap perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00.<sup>252</sup>

f. Upaya hukum<sup>253</sup>

Di dalam pengadilan hubungan industrial terdapat kekhususan upaya

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>250</sup> Lihat ketentuan Pasal 159., Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan bandingkan dengan Pasal 96 undang-undang yang sama dimana kadaluarsanya dua tahun sejak timbulnya hak.

<sup>251</sup> Lihat ketentuan Pasal 57 Undang-Undan<sup>g</sup> Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>252</sup> Hal ini berarti untuk perkara yang nilai gugatannya dibawah Rp 150.000.000,00, biaya nya ditanggung oleh negara.

<sup>253</sup> Abdul Khakim, *op.cit.*, h1m. 164 dan 288.

hukum terhadap putusan majelis hakim, yaitu :

- 1) Tidak adanya upaya banding ke pengadilan tinggi
- 2) Putusan menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan pertama dan terakhir dan bersifat tetap dan mengikat, sehingga tidak dapat diajukan upaya hukum kasasi
- 3) Putusan menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan putusan tingkat pertama, dan dapat diajukan upaya hukum kasasi
- 4) Adapun jangka waktu upaya hukum kasasi adalah tiga puluh hari kerja.

## BAB IV

### PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK – HAK PEKERJA DALAM HUKUM KEPAILITAN

#### A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak – Hak Pekerja Dalam Hukum Kepailitan

Buruh sebagai salah satu bagian di dalam suatu perusahaan menjadi unsur penting bagi adanya hubungan kerja. Unsur penting buruh di dalam hubungan kerja adalah sebagai subjek hubungan kerja dimana di dalamnya juga terdapat unsur pengusaha. Adanya rasa saling membutuhkan di antara pihak pengusaha dan pihak pekerja atau pihak buruh adalah untuk mewujudkan suatu *simbiosis mutualisme*, yaitu bagi pihak pengusaha mendapatkan tenaga-tenaga untuk menjalankan operasional perusahaan guna meraih keuntungan. Sementara itu di pihak buruh sebagai tenaga yang sehari-hari bekerja menjalankan operasional perusahaan, mendapatkan pembayaran berupa upah atas hasil kerjanya tersebut.

Pentingnya kedudukan buruh di dalam perusahaan tidak hanya dilindungi dari sisi hukum administrasi saja. yaitu melalui hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan, melainkan juga hukum perdata secara umum, khususnya hukum kepailitan. Pentingnya kedudukan buruh di dalam hukum kepailitan adalah sebagai salah satu pihak yang dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit terhadap debitor yaitu sebagai pihak kreditor. Pengaturan kedudukan buruh sebagai kreditor di dalam hukum perdata diatur di dalam *Burgerlijk Wetboek, Faillissementsverordening*, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan, dan terakhir telah diperbaiki dan disempurnakan

melalui Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kedudukan buruh sebagai kreditor di dalam *Burgerlijk Wetboek* diatur, dalam Pasal 1138 *Burgerlijk Wetboek*, Pasal 1139 *Burgerlijk Wetboek*, dan Pasal 1149 *Burgerlijk*<sup>254</sup> *Wetboek*. *Burgerlijk Wetboek* memiliki *Structured Creditor Principal*, yang bersumber pada Pasal 1131-1138 *Burgerlijk Wetboek*<sup>255</sup>. Maksud dari pemberlakuan prinsip ini adalah untuk mencegah agar debitor tidak menghindari kewajibannya terhadap pembayaran utang kepada kreditor dan tidak saling berebut harta yang nantinya akan menjadi *boedel* atau harta pailit.<sup>256</sup>

Sebagaimana diketahui, di dalam *Burgerlijk Wetboek* kreditor dibedakan menjadi tiga macam, yaitu kreditor konkuren, kreditor preferen, dan kreditor separatis. Kreditor konkuren sebagai salah satu jenis kreditor diatur di dalam Pasal 1132 *Burgerlijk Wetboek*. Kreditor konkuren ini adalah kreditor dengan hak *pare passu pro rata parte*.<sup>257</sup> Dengan demikian para kreditor konkuren mempunyai kedudukan yang sama atau pelunasan utang dari harta debitor tanpa ada yang didahulukan. Kreditor preferen ( yang di istimewa ). Yaitu kreditor yang oleh undang – undang semata – mata karena sifat piutangnya mendapatkan pelunasan terlebih dahulu.<sup>258</sup> Kreditor preferen merupakan kreditor

---

<sup>254</sup> Lihat Ketentuan Pasal 1138, Pasal 1139, Pasal 1149 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>255</sup> M. Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan : Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2008, hlm. 31.

<sup>256</sup> *Ibid*, hlm 33

<sup>257</sup> *Pari passu* berarti secara bersama-sama memperoleh pelunasan tanpa ada yang didahulukan, dan *pro rata parte* berarti dihitung berdasarkan besarnya piutang masing- masing kreditor dibandingkan terhadap piutang secara keseluruhan, terhadap seluruh harta kekayaan debitor tersebut.

<sup>258</sup> Lihat ketentuan Pasal 1133 *Burgerlijk Wetboek*.

yang mempunyai hak istimewa, yaitu suatu hak yang oleh undang – undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya lebih tinggi dari pada orang berpiutang lainnya, semata – mata berdasarkan sifat piutangnya.<sup>259</sup>

Kreditor yang terakhir adalah kreditor separatis yaitu kreditor pemegang hak jaminan kebendaan *in rem*, yang dalam *Burgerlijk Wetboek* disebut dengan nama gadai dan hipotek.<sup>260</sup> Pada saat ini sistem hukum jaminan Indonesia mengenal 4 (empat) macam jaminan, antara lain hipotek, gadai, hak tanggungan. dan fidusia.

Berdasarkan pengaturan dan pembagian kreditor di dalam *Burgerlijk Wetboek* posisi buruh berada pada posisi kreditor preferen. Hal tersebut dapat dilihat dari pengaturan Pasal 1139 dan Pasal 1149 *Burgerlijk Wetboek*. Berdasarkan pengaturan ini maka, penentuan prioritas urutan kreditor di dalam *Burgerlijk Wetboek* adalah *kreditor separatis*, *kreditor preferen*, dan kemudian *kreditor konkuren*. Ketentuan ini dapat dilihat secara tegas dalam Pasal 1134 *Burgerlijk Wetboek* yang menyatakan bahwa jika tidak dengan tegas ditentukan lain oleh undang-undang maka kreditor separatis (kreditor pemegang hak jaminan) harus didahulukan daripada kreditor preferen (pemegang hak Istimewa) untuk memperoleh pelunasan dari penjualan harta kekayaan debitor yang menurut Pasal 1131 *Burgerlijk Wetboek* menjadi agunan atau jaminan bagi utang-

---

<sup>259</sup> Lihat ketentuan Pasal 1134 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>260</sup> Kreditor separatis memiliki hak untuk dengan kewenangan sendiri menjual atau mengeksekusi objek agunan, tanpa putusan pengadilan. Pengaturan kewenangan tersebut untuk

- a. Gadai diatur di Pasal 1155 ayat (1) *Burgerlijk Wetboek*
- b. Hipotek diatur di Pasal 1178 ayat (2) *Burgerlijk Wetboek*
- c. Hak Tanggungan diatur di Pasal 6 jo Pasal 20 ayat (1) huruf a UU Hak Tanggungan
- d. Fidusia diatur di Pasal 29 ayat (1) huruf b UU Jamina Fidusia.
- e.

utangnya.<sup>261</sup>

Undang-undang, dalam hal ini *Burgerlijk Wetboek* telah membedakan dua kelompok pemegang hak istimewa (preferen) yaitu *privilege khusus* dan *privilege umum*. Pembagian ini adalah untuk menetapkan tingkatan antara kedua kelompok hak istimewa. Berdasarkan pembagian kedua kelompok tersebut upah buruh merupakan bagian dari *privilege umum*. *Privilege umum* ini adalah hak tagihan yang diistimewakan dalam mengambil pelunasan atas hasil penjualan dalam suatu eksekusi atas seluruh benda-benda debitur<sup>262</sup>. Penyebutan tingkatan kreditor di dalam *privilege umum* itu sendiri menyimpang dari ketentuan *privilege khusus* dimana penyebutan urutan atau tingkatan kreditor ditentukan berdasarkan urutan penyebutannya. Hal ini jelas tampak berbeda karena di dalam *privilege khusus* tidak dilakukan urutan penyebutan kreditor.<sup>263</sup>

Upah dan tunjangan buruh sebagaimana telah diatur dalam Pasal 1149 angka 4 *Burgerlijk Wetboek* termasuk ke dalam kategori *privilege umum* dan jelas bahwa kedudukan *privilege umum* berada di bawah *privilege khusus*. Sehingga pelunasan upah buruh, tingkatannya berada di bawah atau setelah pelunasan terhadap *privilege khusus* tersebut dilunasi.<sup>264</sup> Kedudukan *privilege* yang merupakan hak kebendaan (kreditor separates) mempunyai tingkatan atau kedudukan yang lebih tinggi daripada *privilege khusus* dan *privilege umum*.<sup>265</sup>

---

<sup>261</sup> Lihat Ketentuan Pasal 1134 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>262</sup> *Ibid.*

<sup>263</sup> *Ibid.*

<sup>264</sup> Rachmadi Usman, *Hukum Jaminan* ..... *op.cit.*, hlm.523 dan J. Satrio, *Hukum Jaminan* ..... *loc. cit.*

<sup>265</sup> J. Satrio, *Hukum Jaminan*....., *loc.cit*, dan Rachmadi Usman, *Hukum Jaminan* ..... *op.cit.*,

Ketentuan mengenai urutan atau tingkatan kreditor itu sendiri (dalam hal ini *privilege*) diberikan oleh undang-undang guna mendapat pelunasan menurut tingkatannya sehubungan dengan ketentuan dalam Pasal 1137 *Burgerlijk Wetboek*,<sup>266</sup> yang diketahui bahwa negara mempunyai hak preferensi dan berkedudukan sebagai kreditor preferen tetapi mempunyai hak mendahului atas kebendaan milik debitor dimana tagihan yang diistimewakan ini harus dilunasi sebelum diselesaikan pembayaran kepada kreditor lainnya.<sup>267</sup>

Sutan Remy Sjdeini di dalam bukunya, *Hukum Kepailitan Memahami Faillissementsverordening Juncto Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998*, memaparkan bahwa pasal di dalam *Burgerlijk Wetboek* telah mengatur mengenai urutan prioritas para kreditor. Apabila tidak ditentukan bahwa suatu piutang merupakan hak istimewa yang berkedudukan lebih tinggi daripada piutang yang dijamin dengan suatu hak jaminan (gadai, hipotek, hak tanggungan, dan fidusia), maka urutan kreditor adalah sebagai berikut.<sup>268</sup>

1. urutan pertama yaitu kreditor separatis, kreditor yang memiliki piutang yang dijamin dengan hak kebendaan
2. urutan kedua yaitu kreditor preferen, kreditor yang memiliki hak istimewa
3. urutan ketiga yaitu kreditor konkuren.

Sedangkan apabila suatu hak istimewa ditentukan harus

---

hlm.85.

<sup>266</sup> Lihat Ketentuan pasal 1137 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>267</sup> Rachmadi Usman, *Hukum Jaminan ..... loc.cit.*

<sup>268</sup> Sutan Remy Sjdeini, *Hukum Kepailitan : Alemahami Faillissementsverordening Juncto Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2002, hlm. 11.



dilunasi terlebih dahulu daripada kreditor lainnya termasuk dari kreditor separatis (kreditor pemegang hak jaminan kebendaan), maka urutan para kreditor adalah sebagai berikut:<sup>269</sup>

1. urutan pertama yaitu kreditor preferen, kreditor yang memiliki hak istimewa
2. urutan kedua yaitu kreditor separatis, kreditor yang memiliki piutang yang dijamin dengan hak kebendaan
3. urutan ketiga yaitu kreditor konkuren.

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai kedudukan buruh sebagai kreditor. Buruh berkedudukan sebagai kreditor di dalam ketenagakerjaan karena buruh bekerja untuk mendapatkan upah. Upah itu sendiri memiliki pengertian sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>270</sup>

Adanya kejelasan upah sebagai suatu hak buruh atau pekerja di dalam perjanjian kerja dengan pengusaha atau majikan atau pemberi kerja menunjukkan bahwa pengusaha berkewajiban membayar upah kepada pekerja atau buruh yang sesuai dengan asas *no work no pay*.<sup>271</sup> Oleh karenanya apabila pengusaha dalam hal ini berkedudukan sebagai debitor yang mengalami pailit maka pemutusan hubungan kerja tersebut baik yang berasal dari inisiatif

---

<sup>269</sup> *Ibid.*

<sup>270</sup> Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>271</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Perburuhan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun*

buruh ataupun kurator harus senantiasa memperhatikan jangka waktu catatan pemberhentian tersebut. dan terhadap pemberlakuan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja dari debitor pailit, maka kurator harus memperhatikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan, masa kerja, maupun uang penggantian hak.<sup>272</sup>

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa upah buruh atau pekerja merupakan hak dari buruh sebagai kreditor preferen yaitu kreditor uang didahulukan (*bevoorrechte schuldeiser*). Kreditor ini mempunyai konsekuensi bahwa rumusan mengenai hak istimewa diberikan secara jelas oleh undang-undang yang artinya piutang-piutang tertentu secara otomatis mempunyai kedudukan yang didahulukan.<sup>273</sup>

Pengaturan ini juga diakui di dalam pengaturan posisi buruh di dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Didalam undang – undang ini tepatnya dalam pasal 59 ayat 4 dengan jelas disebutkan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Berdasarkan penjelasan pasal yang sama pula yang dimaksud dengan “ didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja atau buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya.” Menunjuk pada pengaturan buruh di dalam

---

2003, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 31.

<sup>272</sup> Lihat Ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>273</sup> J. Satrio, *Hukum Jaminan Hak Jaminan Kebendaan*, Citra Aditya bakti, Bandung, 2007, hlm.25-26.

Pasal 95 ayat 4 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya, menjelaskan bahwa kedudukan buruh adalah sebagai kreditor istimewa.<sup>274</sup>

Sebagaimana telah dibahas pengaturan mengenai kedudukan buruh sebagai kreditor di dalam *Burgerlijk Wetboek* dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengaturan buruh juga telah diakomodasi dalam Undang-Undang Kepailitan.

Pengaturan mengenai posisi buruh juga diatur di dalam hukum kepailitan. Prinsip *structured pro rata* atau yang disebut juga dengan istilah *structured creditors* merupakan salah satu prinsip di dalam hukum kepailitan yang memberikan jalan keluar atau keadilan di antara kreditor. Prinsip ini adalah prinsip yang mengklasifikasikan dan mengelompokkan berbagai macam debitor sesuai dengan kelasnya masing-masing. Penerapan prinsip *structured creditors* dalam undang-undang kepailitan Indonesia secara normatif dapat merujuk kepada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan.<sup>275</sup> Pasal ini mengungkapkan cakupan seluruh kreditor yang ada di dalam hukum kepailitan, yaitu kreditor separatis, kreditor preferen, dan kreditor konkuren. Demikian pula dalam Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, mengatur tentang hal yang sama. Pasal 2 ayat

---

<sup>274</sup> Yaitu dimana upah buruh merupakan utang yang harus dibayar terlebih dahulu dibandingkan dengan utang-utang yang lainnya.

<sup>275</sup> Ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan.

(1) menyatakan bahwa debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan. Pasal ini juga mencakup makna semua kreditor yaitu kreditor separatis, kreditor preferen, dan kreditor konkuren.<sup>276</sup>

Undang-undang kepailitan yaitu Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang telah mengatur mengenai kedudukan buruh di dalam Pasal 39 ayat (2) yang menyebutkan bahwa "sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit".<sup>277</sup> Meskipun kedudukan buruh telah dilindungi secara hukum di dalam proses kepailitan, kedudukan buruh tetaplah sebagai kreditor dibawa kreditor separatis. Posisi buruh juga diatur di dalam Pasal 138 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pasal ini pada dasarnya menyatakan bahwa salah satu kreditor yang piutangnya dijamin dengan hak kebendaan atau mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dapat menunda diberikan hak-hak yang dimiliki kreditor konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan piutangnya.<sup>278</sup>

---

<sup>276</sup> Pasal 2 ayat (1) dan Penjelasan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>277</sup> Utang harta pailit yang dimaksud adalah utang upah pekerja yang belum dibayarkan oleh debitor. Lihat Ketentuan pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>278</sup> Pasal 138 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan

Penempatan kedudukan buruh berada di bawah kreditor separatis, dapat diketahui dari Pasal 55 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.<sup>279</sup> Pasal ini menyatakan bahwa kreditor separatis (kreditor pemegang hak jaminan kebendaan) dapat mengeksekusi haknya secara langsung seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Adanya hak ini menunjukkan bahwa jaminan yang dimiliki kreditor separatis bukan menjadi bagian dari harta pailit sehingga secara langsung dapat dieksekusi sendiri.

Dalam hukum kepailitan Indonesia, kreditor separatis selaku kreditor pemegang hak jaminan adalah kreditor dengan hak jaminan kebendaan yang lahir dari perikatan penjaminan yang merupakan bagian tak terpisahkan dari perikatan Yang timbul akibat perjanjian utang piutang dengan jaminan hak jaminan yang labir dari perikatan semacam ini, dan memiliki dua karakter yaitu :

1. didahulukan untuk pemenuhan perjanjian yang melekat pada penjaminan benda tersebut (*droit preference*)
2. dengan adanya ketergantungan tersebut maka hak jaminan akan selalu melekat pada ( mengikuti) benda yang menjaminkan (*droit de suite*)

---

#### Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>279</sup> ini berbunyi : dengan tetap memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56, Pasal 57, dan pasal 58, setiap kreditor pemegang gadai, jamina fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak aguanan kebendaan lainnya, dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan.

Berdasarkan dua karakter di atas, diketahui bahwa selama hubungan utang piutang belum diakhiri (utang dibayar, maka selama itu pula hak jaminan tetap ada.<sup>280</sup>

Terkait dengan hak buruh sebagai kreditor dalam hal pembayaran upah yang kemudian menjadi bagian dari utang harta pailit hal ini telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yaitu ada di dalam Pasal 39.<sup>281</sup>

Dalam hal posisi tawar, tagihan pembayaran upah pekerja adalah tagihan yang diistimewakan yang artinya adalah bahwa buruh berkedudukan sebagai kreditor preferen yang didahulukan,<sup>282</sup> akan tetapi harus diingat bahwa penempatan kreditor preferen di dalam hukum kepailitan tetap tidak bisa berada di atas kreditor separates terkecuali diatur atau ditentukan lain di dalam undang-undang (misal : pengaturan tentang pelunasan pembayaran pajak di dalam proses kepailitan).

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa penempatan posisi buruh sebagai kreditor telah diakomodasi di dalam berbagai

---

<sup>280</sup> "Pembayaran Upah Buruh dalam Proses Kepailitan", <http://www.hulcumonline.com/detail.asp?id=19037&cl=Kolom>, akses tanggal 13 September 2008 jam 08.11.

<sup>281</sup> Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>282</sup> "Utak-atik posisi buruh dalam Revisi UU Perburuhan", <http://www.hukumonline.com/detail.asp?id=20427&cl=berita>, akses 20 Desember 2008, jam 13.48.

undang-undang khususnya yang berkaitan dengan proses kepailitan, dan buruh di sini ditempatkan sebagai kreditor preferen yang memiliki hak untuk didahulukan. Hanya saja di dalam praktik, masih sering terjadi disharmonisasi antara peraturan perundangan yang ada dengan kenyataan di lapangan.

Kekacauan penempatan posisi buruh (kaitannya dengan upah) sebagai kreditor di dalam kepailitan juga turut diakui oleh Maria Elisabeth Elijana selaku Ketua Tim Revisi Undang-Undang Kepailitan. Menurutnya, meskipun ketentuan upah buruh merupakan bagian dari kreditor *privilege* umum yang untuk pelunasannya setelah kreditor separatis dan *privilege* khusus, namun dapat dimungkinkan adanya celah untuk dilakukan pertukaran posisi buruh dengan tagihan negara dalam urutan kreditor.<sup>283</sup>

Menurut hemat penulis, permasalahan yang terjadi ini dapat diketahui dari banyaknya kasus yang ditangan pengadilan niaga yang berkaitan dengan dengan perlindungan kepentingan buruh di dalam proses kepailitan. Disharmonisasi ini disebabkan adanya perbedaan penafsiran atau intepretasi pasal yang melindungi kepentingan buruh yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan pengaturan di dalam *Burgerlijk Wetboek* dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Permasalahan yang penulis bahas mengenai bagaimana perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja dalam putusan pengadilan niaga, maka untuk mengetahui lebih jauh perlindungan kepada hak-hak pekerja yang di antaranya dapat diketahui dari kasus :

#### **A. Wiwin C dkk dengan PT. Roxindo Mangun Apparel Industry**

---

<sup>283</sup> "Utak-atik posisi buruh dalam Revisi UU Perburuhan",

Permohonan ini berawal dari permohonan pailit yang di ajukan oleh beberapa buruh PT. Roxindo Mangun Apparel Industry sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Roxindo Mangun Apparel Industry selaku yang bergerak di bidang garmen terhadap 596 orang buruh atau pekerjanya. Pada 31 Januari 2002 debitor PT. Roxindo Mangun Apparel Industry mengajukan izin

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 596 orang buruh atau pekerjanya termasuk di dalam nya Wiwin C dkk.

Permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja dikabulkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat melalui Putusan 22 April 2002, Nomor 607/376/60-9/X/PHK/4-2002. Para Kreditor berdasarkan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat mengajukan klaim pembayaran gaji dan segala tunjangan sebagai berikut : Wiwin C Rp. 16.146.926,00; Suryati Rp.7.796.250,00; Nurhayati Rp.16.386.563,00; Dedewati Rp.14.486.563,00; Ani Rp.12.402.025,00 dan Andi Rp. 9.092.900,00 sehingga keseluruhannya berjumlah Rp. 76.236.137,00. Terhadap klaim tersebut kreditor telah melakukan teguran kepada debitor juga memiliki kreditor lain yaitu PT. Bank Negara Indonesia.

Terhadap permohonan pernyataan pailit ini debitor menyatakan tidak memiliki utang terhadap kreditor, dengan alasan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat belum mempunyai kekuatan hukum yang tetap kerana debitor sedang mengajukan kasasi terhadap putusan Pengadilan Tinggi



Tata Usaha Negara berkenaan dengan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tersebut.

Majelis hakim dalam pertimbangannya berpendapat, meskipun putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat saat ini masih dilakukan upaya hukum kasasi di Mahkamah Agung setelah Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara menguatkan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Hal ini bukan berarti debitor tidak memiliki utang kepada Kreditor. Dengan adanya utang debitor kepada kreditor dan telah dapat ditagih dengan adanya Penetapan Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 052/2003 Eks *juncto* Pelaksanaan Putusan Pengadilan Negeri Bekasi Nomor 24/Eks.P4P/PN.Bks.

Terhadap putusan Pengadilan Niaga debitor mengajukan upaya hukum kasasi dengan beberapa keberatan. Pertama, kreditor tidak berkualitas sebagai kreditor karena keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat belum memiliki kekuatan hukum yang tetap dengan demikian debitor hanya memiliki satu kreditor yaitu PT. Bank Negara Indonesia. Kedua, selain Penetapan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat Nomor 52/2003/Eks dan Penetapan Pengadilan Negeri Bekasi Nomor 24/Eks.P4P/2003/PN. Bekasi tentang pelaksanaan eksekusi atas Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat terdapat pula penetapan Nomor 340/G/2003/PTTUN.Jkt yang menetapkan agar tidak dilakukan upaya eksekusi terhadap putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Mahkamah Agung berpendapat penundaan penundaan eksekusi Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atas dasar penetapan Pengadilan

Tata Usaha Negara Jakarta tidak dapat diartikan debitor dianggap sebagai debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak dapat membayar lunas sedikitnya satu utang yang sah. Kewajiban pembayaran berdasarkan Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tidak dalam pengertian utang, karena pemenuhannya harus melalui proses eksekusi Pengadilan Negeri.<sup>284</sup>

#### **B. Pekerja PT. Starwin Indonesia versus Tafrizal Hasan Gwang dan Duma Hutapea, Kurator PT. Starwin Indonesia**

Pengadilan Niaga berpendapat pekerja bukan kreditor istimewa meskipun menurut Undang – undang hak pekerja kedudukannya sebagai kreditor preferen. Namun, kedudukan kreditor preferen adalah di bawah kreditor separatis, yaitu kreditor sebagai pemegang hak jaminan. Oleh karena itu tuntutan agar pekerja dinyatakan sebagai kreditor istimewa adalah tuntutan yang tidak berdasar, sehingga ditolak. Pendapat tersebut terdapat didalam kasus berikut ini.

Permohonan ini berawal dari rapat kreditor pada 7 Desember 2004, tentang pencocokan piutang. Kuasa hukum pekerja membantah besarnya piutang yang menjadi hak pekerja. Kurator menyatakan besarnya piutang yang menjadi hak pekerja adalah sesuai dengan Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atas 3.652 orang pekerja PT. Starwin Indonesia

---

<sup>284</sup> Putusan Mahkamah Agung pada tingkat kasasi dalam Pt. Roxindo Mangun Apparel Industry

dengan jumlah total Rp. 11.433.896.684,00. Menurut kuasa hukum pekerja sebesarnya mencapai Rp. 51.253.937.548,00. Terhadap perselisihan tersebut hakim pengawas telah berusaha mendamaikan kedua belah pihak, tetapi tidak berhasil. Oleh karena nya hakim pengawas memerintahkan kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan tersebut di depan majelis hakim pemeriksa.

Di hadapan majelis hakim pemeriksa, curator tetap mengacu pada putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat atas 3.652 orang pekerja PT. Starwin Indonesia dengan jumlah total Rp. 11.433.896.684,00 sebagai dasar perhitungan dan pembayaran hak atas pekerja atau buruh. Namun pihak pekerja atau buruh mengajukan keberatan dengan alasan, berdasarkan perundang – undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya terkait dengan pemutusan hubungan kerja hak pekerja atau buruh adalah sebesar Rp. 51.253.937.548,00, dan saat ini pekerja atau buruh sedang menempuh upaya hukum dalam rangka perselisihan jumlah yang harus dibayarkan akibat pemutusan hubungan kerja dengan PT.Starwin Indonesia dengan cara mengajukan Gugatan Tata Usaha Negara ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Disamping itu para pekerja atau buruh menegaskan status mereka dalam permohonan pernyataan pailit ini sebagai kreditor istimewa, bukan kreditor konkuren.

Berdasarkan keberatan tersebut para pekerja atau buruh mengajukan permohonan agar majelis hakim dapat menyelesaikan harta kekayaan PT. Starwin Indonesia guna pembayaran sebagaimana hak pekerja atau buruh

sebagaimana disetujui dalam rapat verifikasi pada 7 Desember 2004. Selanjutnya pembayaran sekaligus dan seketika bersamaan dengan pembayaran kepada PT. Starwin Indonesia, dan menyetor harta kekayaan PT. Starwin Indonesia guna pembayaran selisih hak yang seharusnya diterima oleh para pekerja berdasarkan Putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap atas gugatan Tata Usaha Negara dikemudian hari. Majelis hakim pemeriksa memberikan keputusan menolak permohonan dari para pekerja untuk seluruhnya. Terhadap kedudukan pekerja sebagai kreditor istimewa majelis hakim berpendapat, pekerja atau buruh bukan kreditor istimewa karena menurut undang –undang hak pekerja kedudukannya sebagai kreditor preferen. Kedudukan kreditor preferen adalah dibawah kreditor separatis, yaitu kreditor yang memegang hak tanggungan. Oleh karena itu tuntutan agar pekerja dinyatakan sebagai kreditor istimewa adalah tuntutan yang tidak berdasar karena itu ditolak.

Para pekerja mengajukan peninjauan kembali terhadap putusan Pengadilan Niaga. Majelis hakim peninjauan kembali dalam pertimbangan hukumnya berpendapat keberatan-keberatan yang diajukan dalam peninjauan kembali tidak dapat dibenarkan, karena Pengadilan Niaga tidak melakukan kekeliruan dalam memeriksa dan mengadili permohonan ini. Di samping itu permohonan ini menyangkut perbedaan pendapat- pendapat mengenai jumlah utang dalam rangka pemberesan harta pailit yang tidak dapat diselesaikan oleh hakim pengawas. Dengan demikian, harus ditetapkan oleh pengadilan dalam

tingkat terakhir. Dengan telah di putuskan oleh Pengadilan Niaga, maka terhadap proses *renvoi* tersebut tidak dapat dilakukan upaya hukum apapun.<sup>285</sup>

**C. Karyawan PT. Daya Guna Samudra versus William Eduard Daniel, Kurator PT. Daya Guna Samudra<sup>286</sup>**

Dalam putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat terdapat pula putusan yang menyelesaikan utang yang berasal dari upah atau pesangon pekerja diberhentikan saat perusahaan dinyatakan pailit.

Pekerja debitor PT. Daya Guna Samudra mengajukan kasasi terhadap putusan Pengadilan Niaga yang diajukan oleh William Eduard Daniel selaku kurator PT. Daya Guna Samudra. Permohonan ini berawal dari telah dinyatakan pailitnya PT. Daya Guna Samudra atas permohonan PT. Daya Guna Samudra. Selanjutnya diangkat William Eduard Daniel sebagai kurator PT. Daya Guna Samudra dalam pailit. Kurator menyatakan kepada para pekerja atau buruh PT. Daya Guna Samudra dalam pailit, bahwa perusahaan tidak akan melanjutkan operasional atau kegiatan usaha serta tidak melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja dan buruh PT. Daya Guna Samudra dalam pailit. Keputusan ini dilakukan berdasarkan kepada kenyataan PT. Daya Guna Samudra dalam pailit telah menghentikan seluruh kegiatan usaha terhitung sejak 28 Juni 2004 serta perusahaan tidak memiliki kemampuan membayar gaji pekerja atau buruh sejak Juli 2004.

---

<sup>285</sup> Putusan Mahkamah Agung pada tingkat peninjauan kembali dalam pekerja PT. Starwin Indonesia versus Tafrizal Hasan Gwang dan Duma Hutapea, curator PT. Starwin Indonesia, Nomor 05 PK/N/2005

<sup>286</sup> Putusan Pengadilan Niaga dalam Karyawan PT. Daya Guna Samudra versus William Eduard Daniel, kurator PT. Daya Guna Samudra, Nomor 32/Pailit/2004/PN.Niaga/Jkt.Pst

Terhadap rencana Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, serikat buruh PT. Daya Guna Samudra mengajukan klaim agar pekerja atau buruh mendapat pembayaran pesangon sebesar Rp. 28.926.938.439,00 yang dihitung dari dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, termasuk uang penghargaan dan penggantian hak. Semua nya dihitung sampai gaji terutang pada Juli 2004 dan Agustus 2004 sampai 19 Agustus 2004 dan tunjangan hari raya sebesar satu bulan gaji.

Terhadap permohonan curator tersebut Pengadilan Niaga Jakarta Pusat mengambil putusan yang amar putusan nya antara lain menyatakan dalam pokok permohonan menerima permohonan curator, menyatakan mengabulkan klaim pekerja atau buruh sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berikut dengan uang penghargaan yaitu satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak yaitu satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (4). Semuanya dihitung sampai akhir Juni 2004 untuk jumlah pekerja atau buruh sebanyak 1.875 orang ditambah gaji terutang Juli 2004, dan tunjangan hari raya sebesar satu bulan gaji.

Terhadap putusan Pengadilan Niaga pekerja debitor PT. Daya Guna Samudra mengajukan upaya hukum kasasi dengan beberapa keberatan. Pertama, *judex factie* telah keliru dalam pertimbangannya yang menyatakan *judex factie* wenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan tentang permohonan penyelesaian perselisihan klaim pekerja PT. Daya Guna Samudra Tbk dalam pailit. Upaya yang dipermasalahkan oleh curator pada dasarnya merupakan perselisihan tentang besarnya hak – hak normative pekerja PT. Daya Guna Samudra yaitu berupa uang pesangon, uang penghargaan masa

kerja, uang penggantian hak dan upah terutang yang timbul dari adanya maksud kurator untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja akibat telah dipailitkannya PT. Daya Guna Samudra. Dengan demikian, perselisihan tersebut sebenarnya adalah perselisihan mengenai hubungan industrial yang penyelesaiannya menjadi wewenang absolute dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sampai saat ini satu – satunya lembaga yang berwenang untuk memberikan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja secara missal adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Kedua, *judex factie* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum dalam putusannya yang mengabulkan permohonan curator untuk membayarkan hak para pekerja berupa upah terutang hanya terbatas pada upah terutang sampai pernyataan pailit PT. Daya Guna Samudra 19 Agustus 2004, karena pernyataan pailit tidak menyebabkan demi hukum terputusnya hubungan kerja antara perusahaan dengan para pekerja yang menyebabkan hapusnya kewajiban perusahaan untuk tetap membayarkan upah terhadap para pekerja.<sup>287</sup>

Mahkamah Agung dalam putusannya memberikan pertimbangan dengan berpendapat terlepas dari keberatan yang diajukan oleh pekerja debitor PT. Daya Guna Samudra. Mahkamah Agung berpendapat pokok persengketaan pada permohonan *a quo* adalah perselisihan atas perbedaan besarnya jumlah kewajiban debitor pailit yang dituntut oleh para pekerjanya.

---

<sup>287</sup> Putusan Mahkamah Agung pada tingkat kasasi dalam pekerja Debitor PT. Daya Guna Samudra versus William Eduard Daniel, curator PT. Daya Guna Samudra, Nomor 08 K/N/2005

Permasalahan ini merupakan proses *renvoi*, yang termasuk dalam lingkup atau tahapan pengurusan dan pemberesan harta pailit, yang berarti tidak ada upaya hukum kasasi. Dengan demikian permohonan kasasi ditolak.

**D. Tafrizal Hasan Gwang, Kurator PT. Indopanca Garmindo, dkk versus Mantan Pekerja PT. Indopanca Garmindo**

Putusan Pengadilan Niaga yang memperhatikan kepentingan pekerja atau buruh serta mengakui kedudukan pekerja atau buruh sebagai kreditor istimewa.

Permohonan ini berawal dari upaya curator untuk melakukan pembagian harta pailit yang oleh beberapa kreditor diajukan keberatan. Hakim pengawas telah mengajukan laporan tentang keberatan atas daftar pembagian harta pailit antara kreditor istimewa dan kreditor melawan curator PT. Indopanca Garmindo. Keberatan pertama diajukan oleh kreditor PT. Trust Securitas secara lisan terhadap persiapan kas, cadangan sebesar Rp. 50.000.000,00 komisi Era Lelang sebesar 4 % dan biaya operasional sebesar Rp. 100.000.000,00. Keberatan kedua diajukan oleh 1.288 mantan buruh PT. Indopanca Garmindo. Keberatan tersebut antara lain para pekerja tidak menerima gaji selama dua bulan, tetapi mendapatkan nilai yang sebanding dengan pihak diluar dari kreditor sesungguhnya, yaitu Era Lelang. Para pekerja berkeberatan terhadap kedudukan PT. Trust Securitas sebagai kreditor separatis. Pembagian terakhir terhadap pekerja berjumlah Rp. 75.000.000,00 yang apabila dibagikan kepada 1.288 pekerja, maka per pekerja akan mendapatkan kurang lebih Rp. 50.000,00 jelas tidak mencerminkan keadilan. Para pekerja telah bekerja selama puluhan tahun, dan tidak dibayar upahnya selama dua bulan terakhir sejak 1999, menunggu hingga saat ini ternyata



hanya menerima sebesar kurang lebih Rp. 50.000,00 dan di lain pihak Era Lelang memperoleh Rp. 412.400.000,00.<sup>288</sup>

Keberatan kreditor istimewa yaitu mantan pekerja PT. Indopanca Garmino yang ditanggapi secara positif oleh kurator agar bagian mantan pekerja PT. Indopanca Garmino ditambah dengan mengadakan perubahan atas daftar pembagian tahap kedua atau terakhir, menurut pendapat Mahkamah Agung cukup beralasan. Sesuai dengan tanggapan kurator, maka daftar pembagian tahap kedua atau terakhir kepada kreditor separatis PT Indopanca Garmino yang telah disetujui oleh hakim pengawas dan kurator pada 21 September 2005 mengalami perubahan yaitu PT. Trust Securitas dari Rp. 5.976.750.000,00 dikurangi Rp. 500.000.000,00 menjadi Rp. 5.476.750.000,00 yang akan diterima PT Trust Securitas.

Komisi Era Lelang dari Rp. 412.400.000,00 dikurangi Rp.100.000.000,00 menjadi Rp. 312.400.000,00 yang akan diterima oleh Era Lelang Indonesia. Jasa kurator dari Rp. 773.500.000,00 dikurangi Rp.50.000.000,00 menjadi Rp.723.500.000,00 yang akan diterima oleh kurator dan mantan pekerja PT Indopanca Garmino semula Rp. 75.000.000,00 ditambah Rp.650.000.000,00 menjadi Rp.725.000.000,00 menjadi bagian yang akan diterima oleh seluruh mantan pekerja PT. Indopanca Garmino.<sup>289</sup>

---

<sup>288</sup> Putusan Pengadilan Niaga dalam Tafrizal Hasan Gewang curator PT Indopanca Garmino, dkk, versus mantan Pekerja PT Indopanca Garmino, Nomor 43/Pailit/2001/PN.Niaga/Jkt.Pst., Putusan Pengadilan Niaga Nomor 03/PKPU/2001/PN.Niaga/Jkt.Pst., dan Putusan Mahkamah Agung pada tingkat kasasi Nomor 17 K/N/2002, 26 Oktober 2005

<sup>289</sup> Putusan Mahkamah Agung pada tingkat kasasi dalam Tafrizal Hasan Gewang kurator PT Indopanca Garmino, dkk v Mantan Pekerja PT Indopanca Garmino, Nomor 34 K/N/2005

Putusan Pengadilan Niaga Berkaitan dengan perlindungan terhadap hak pekerja atau buruh jika perusahaan dimana mereka bekerja dinyatakan pailit, setidaknya terdapat tiga pandangan. Pertama, putusan yang menolak upah dan pesangon pekerja atau buruh sebagai utang pailit. Hal ini karena pekerja atau buruh saat mengajukan permohonan pernyataan pailit kepada Pengadilan Niaga hak pekerja berupa upah dan pesangon masih dalam sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara dan belum memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Kedua, putusan Pengadilan Niaga yang menempatkan kedudukan upah pekerja atau buruh bukan sebagai kreditor istimewa karena menurut undnag – undang hak pekerja kedudukannya sebagai kreditor preferen. Meskipun pada putusan yang lain Mahkamah Agung mengakui kedudukan pekerja atau buruh sebagai kreditor istimewa. Ketiga, putusan Pengadilan Niaga yang memberikan perlindungan terhadap kepentingan pekerja atau buruh.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Putusan Pengadilan Niaga Berkaitan dengan perlindungan terhadap hak pekerja atau buruh jika perusahaan dimana mereka bekerja dinyatakan pailit, setidaknya terdapat tiga pandangan. Pertama, putusan yang menolak upah dan pesangon pekerja atau buruh sebagai utang pailit. Hal ini karena pekerja atau buruh saat mengajukan permohonan pernyataan pailit kepada Pengadilan Niaga hak pekerja berupa upah dan pesangon masih dalam sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara dan belum memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Kedua, putusan Pengadilan Niaga yang menempatkan kedudukan upah pekerja atau buruh bukan sebagai kreditor istimewa karena menurut undnag – undang hak pekerja kedudukannya sebagai kreditor preferen. Meskipun pada putusan yang lain Mahkamah Agung mengakui kedudukan pekerja atau buruh sebagai kreditor istimewa. Ketiga, putusan Pengadilan Niaga yang memberikan perlindungan terhadap kepentingan pekerja atau buruh.

#### B. SARAN

1. Permasalahan yang terjadi ini dapat diketahui dari banyaknya kasus yang ditangani pengadilan niaga yang berkaitan dengan dengan perlindungan kepentingan buruh di dalam proses kepailitan. Disharmonisasi ini

disebabkan adanya perbedaan penafsiran atau intepretasi pasal yang melindungi kepentingan buruh yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan pengaturan di dalam *Burgerlijk Wetboek* dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Jadi menurut hemat Penulis hendaknya dilakukan revisi terhadap Undang – Undang Kepailitan karena terjadi disharmonisasi di dalam praktek di lapangan yang dapat merugikan kedua belah pihak terutama buruh yang kepentingan nya harus didahulukan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009
- Algra, N.E, *Inleiding tot Het Nederlands Privaatrecht, Tjeenk Willink, Groningen*, 1974
- Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan; Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Prenada Media Group, 2008
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004
- Henry Cambell Black, *Black's Law Dictionary, West Publishing Co, St. Paul Minnesota*, 1979
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Bandung ,1976
- Ishaq, *Dasar – Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- J.B Daliyo, *Pengantar Ilmu Hukum Buku Panduan Mahasiswa*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994
- Kartono, *Kepailitan dan Pengunduran Pembayaran*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1982
- Kartini Mulyadi, *Kepailitan dan Penyelesaian Utang Piutang*, dalam Rudhy A. Lontoh (ed), *Penyelesaian Utang Piutang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang* , Alumni, Bandung, 2001
- Siti Anisah, *Perlindungan Kepentingan Kreditor Dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia; Studi Putusan – Putusan Pengadilan*, Total Media, 2008
- Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan: Memahami Undang\_undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2009

\_\_\_\_\_, *Hukum Kepailitan : Memahami Faillissementsverordening Juncto Undang-undang Nomor 4 Tahun 1998*, Cetakan Pertama, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2002

Thomas H. Jackson, “ *Bankruptcy, Non-Bankruptcy Entitlements, and The Creditors Bargain*”, Westley Journal, Faculty of Law Indonesian Islamic University, Yogyakarta, 2006

## **B. Internet**

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Ricardo Simanjuntak, *UU Kepailitan Versus Hak-Hak Buruh*, <http://www.hukumonline.com>, 2008, diakses pada tanggal 20 November 2009

<http://krediturpailit.wordpress.com>, diakses pada 20 November 2009

“The team production theory of corporate law”, [www.law.usc.edu/faculty/assets/docs/LoPucki.pdf](http://www.law.usc.edu/faculty/assets/docs/LoPucki.pdf)

## **C. Perundang – undangan**

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

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan  
Hubungan Industrial.

Putusan Hakim Pengadilan Niaga mengenai Kepailitan.