

UPAYA KEPAILITAN SEBAGAI ALTERNATIF BURUH MENDAPAT HAKNYA

Liem Tony Dwi Soelistyo¹, Yasin Nur Alamsyah H A S²

Abstract

The purpose of this research is to find out alternative efforts for workers to get their rights fulfilled through bankruptcy efforts. The research mixes and matches the norms found in the legislation with the facts obtained through interviews with a practitioner in bankruptcy law as a resource person. Legal efforts through bankruptcy can be used as an alternative for workers in demanding their normative rights that are not fulfilled by the company. The requirements for a bankruptcy application that must be fulfilled by workers are that they must have at least 2 (two) creditors, and it must be proven that there are debts that are due and can be collected. However, especially for workers, it is better to go through the PPHI procedure first until a decision is issued so that the lawsuit for bankruptcy is not considered premature by the Panel of Judges of the Commercial Court.

Keywords: labor; curator; bankruptcy attempt

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui upaya alternatif buruh untuk mendapat pemenuhan haknya melalui jalur upaya kepailitan. Penelitian memadupadankan antara norma-norma yang ditemukan dalam peraturan perundang-undangan dengan fakta-fakta yang diperoleh melalui wawancara dengan narasumber seorang praktisi dalam hukum kepailitan. Upaya hukum melalui kepailitan dapat dijadikan upaya alternatif bagi buruh dalam menuntut hak-hak normatifnya yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Syarat permohonan kepailitan yang harus dipenuhi oleh buruh adalah setidaknya harus memiliki setidaknya 2 (dua) kreditur, dan harus dapat dibuktikan terdapat utang yang jatuh waktu dan dapat dilakukan penagihan. Namun khusus bagi buruh lebih baik harus melalui prosedur PPHI terlebih dahulu hingga dikeluarkannya putusan agar gugatan permohonan pailit tidak dianggap prematur oleh Majelis Hakim Pengadilan Niaga.

Kata kunci: buruh; kurator; upaya kepailitan

Pendahuluan

Hubungan industrial melahirkan hubungan hukum antara dua pihak, yakni pengusaha dan buruh yang mana hubungan hukum ini antara keduanya diatur dalam suatu aturan khusus yaitu hukum perburuhan. Hubungan hukum industrial sangat rentan akan timbulnya perselisihan, terutama antara pengusaha maupun buruh. Perselisihan timbul karena adanya perbedaan persepsi antar para pihak, biasanya sebelum perselisihan tersebut semakin besar dan melebar, pihak pengusaha dan pihak buruh melakukan komunikasi tingkat internal perusahaan yang biasa disebut bipartit.³ Namun dikarenakan posisi buruh yang lemah, selain

¹ Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45, Surabaya, 60118 – Indonesia | tonylin21@yahoo.com.

² Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45, Surabaya, 60118 – Indonesia | ynalamsyah.law@gmail.com.

³ Bipartit merupakan suatu forum resolusi internal antar pekerja dan pemberi kerja. sebuah forum komunikasi, negosiasi, maupun konsultasi dan tempat terciptanya kebijakan konkret tentang isu-isu kaitannya dengan hubungan kerja/industrial dimana keanggotaannya berasal dari perwakilan pengusaha dan pekerja maupun organisasi pekerja. Bipartit merupakan organisasi yang wajib ada dalam suatu perusahaan yang memiliki kurang lebih 50 (lima puluh) pekerja. Lingkup penyelesaian hubungan perburuhan melalui kedua pihak tersebut meliputi empat aspek macam perselisihan, diantaranya terkait hak, kepentingan, PHK dan antar pekerja perusahaan maupun dari serikat pekerja. Bipartit menjadi aturan (*mandatory rules*) yang semua pihak yang bersengketa wajib dan harus mengikuti aturan ini sebelum melanjutkan ke prosedur berikutnya.

itu peran Serikat buruh dalam komunikasi bipartit yang harapannya dapat memperjuangkan hak buruh dalam melaksanakan perannya masih belum optimal dikarenakan belum cukup mempunyai kemampuan tawar menawar saat harus dihadapkan pada pengusaha, sehingga seringkali timbul sikap sewenang-wenang dari pengusaha, hal tersebut dilatar belakangi oleh posisi ekonomi pengusaha yang lebih kuat.

Hubungan hukum yang timpang ini maka diperlukan perlindungan hukum bagi buruh terhadap pengusaha yang bertindak sewenang-wenang.⁴ Tujuan dari perlindungan hukum ini adalah untuk tercapainya keseimbangan antara hubungan pengusaha dan buruh. Dalam hal perlindungan buruh, terdapat tiga jenis perlindungan, yaitu perlindungan ekonomi, keselamatan dan kesehatan kerja. Tanpa adanya perlindungan ini, dikhawatirkan meningkatnya tindakan sewenang-wenangan yang dilakukan pengusaha terhadap para buruh. Bukan hal umum lagi bahwa hubungan hukum industrial sangat rentan akan timbulnya perselisihan.⁵ Meskipun berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan hukum, masih banyak pengusaha yang sering melanggar hak normatif buruh karena berbagai alasan dan latar belakang. Yang sering terjadi adalah masalah upah pekerja yang di-PHK.⁶

Dalam kasus pelanggaran hak terhadap buruh, negara akan memberikan upaya hukum bagi buruh untuk menuntut haknya. Seperti melalui jalur hukum administrasi negara, pidana maupun jalur keperdataan. Dalam upaya hukum jalur administrasi negara, negara menyediakan pegawai pengawas ketenagakerjaan, dimana pengawas ini bertugas memastikan hubungan industrial berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Apabila terdapat pelanggaran, maka pengawas ketenagakerjaan memberikan sanksi administratif berupa surat teguran, sampai dengan penghentian pelayanan. Untuk jalur pidana, negara menyediakan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan dari Kepolisian. Jalur kepidanaan dimaksudkan bila ada pelanggaran hak-hak pekerja yang oleh undang-undang sendiri diancam sanksi pidana terhadap pelanggaran tersebut. Seperti pembayaran upah di bawah minimum, tidak memberikan jaminan sosial bagi pekerja, maupun pelanggaran yang sistematis berupa *union busting* (pemberangusan serikat kerja) yang sanksinya dapat berupa pidana penjara maupun denda.

Negara memberikan upaya khusus dalam hukum perdata melalui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)⁷, dimana dalam upaya hukum ini negara

Muhammad Zakki Mubarak, 'EKSISTENSI BURUH DALAM KOMUNIKASI BIPARTIT (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh Dan Pengusaha Secara Ideal Di Kota Kretek)', *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 6.2 (2018), 127 <<https://doi.org/10.30659/jikm.6.2.127-139>>.

⁴ Hubungan hukum antar buruh dan pengusaha mencakup perolehan hak maupun kewajiban antar pihak. Makna hak dan kewajiban harus saling menguntungkan atau adanya timbal balik yang menguntungkan kedua belah pihak. Hak pekerja adalah kewajiban pengusaha, sedangkan hak pengusaha menjadi kewajiban pekerja.

Suhartoyo Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional', *Administrative Law and Governance Journal*, 2.2 (2019), 326-36 <<https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>>.

⁵ Akbar Pradima, 'ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 9.17 (2013) <<https://doi.org/10.30996/dih.v9i17.251>>.

⁶ Sugeng Hadi Purnomo, 'PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2.2 (2019) <<https://doi.org/10.30996/jhbbc.v2i2.2493>>.

⁷ PPHI awalnya diatur di UU No. 22 Tahun 1957 melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) serta Pusat (P4P). Nyatanya dalam perjalanannya tidak berjalan maksimal, sebab watak

menyediakan hukum materiil, hukum acara maupun pengadilan khusus dalam penyelesaiannya. Namun karena upaya-upaya hukum tersebut masih sering menemui kendala dalam segi teknis maupun pelaksanaannya. Oleh sebab upaya PPHI yang ialah salah satu jalan upaya hukum keperdataan dalam penerapannya masih banyak menemui hambatan-hambatan tersebut, hingga buruh mencari harus mencari alternatif upaya hukum keperdataan lain yang lebih efisien serta efektif. Sehingga pekerja/buruh mulai mencari suatu alternatif atau suatu kebaruaran upaya hukum yang lebih menguntungkan, efektif dan efisien yakni dengan mengajukan pailit terhadap perusahaan dengan alasan bahwa perusahaan tersebut tidak memenuhi kewajiban terhadap hak normatif buruh.

Salah satu upaya hukum yang dapat dilakukan ialah dengan mengajukan permohonan pailit⁸ terhadap perusahaan dengan dasar industri tidak ingin ataupun tidak sanggup membayar kewajiban hak- hak normatif buruh. Hal ini didasari kedudukan buruh/buruh sebagai kreditur preferen terhadap perusahaan. Apabila melangkah ke proses kepailitan. Kurator maupun kreditur (buruh) dapat mengajukan usul agar kegiatan usaha perusahaan (debitur) yang dipailitkan dapat terus berjalan. Dilihat dari ketentuan itu, tidak ada parameter maupun ukuran yang ketat ketika kreditur meminta *going concern*⁹ diterapkan. terhadap debitur pailit. Namun apabila kegiatan usaha yang dijalankan malah merugikan harta pailit, maka kurator maupun para kreditur dalam mengusulkan kepada hakim pengawas untuk menghentikan kegiatan usaha tersebut.

putusan P4D serta P4P sangat lemah dan belum final (dapat digugat di PTUN), kerap kali pemerintah melakukan intervensi yang dalam praktiknya lebih banyak berpihak ke pengusaha. Akhirnya Pengadilan Hubungan Industrial berdiri sebagai langkah maju untuk mengubah kedudukan P4D serta P4P dan menyempurnakannya melalui UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Haikal Arsalan and Dinda Silviana Putri, 'Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal HAM*, 11.1 (2020), 39 <<https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.39-50>>.

⁸ Pailit merupakan kondisi debitur yang tidak mampu melunasi hutangnya dari kreditur yang dikarenakan kesulitan keuangan dari kegiatan usaha debitur yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Dalam proses kepailitan, Kurator bertugas untuk melakukan pengurusan dan penyelesaian kepailitan dengan di bawah pengawasan hakim. Kurator berusaha agar hasil penjualan aset debitur pailit tersebut digunakan untuk melunasi keseluruhan utang debitur berdasarkan asas proporsional sesuai struktur krediturnya. Perusahaan atau badan usaha yang pailit harus memenuhi persyaratan tertentu.

Fadilah Nariza Farahni, 'THE BANKRUPTCY OF FOREIGN CAPITAL COMPANIES AND INDONESIAN LABOR PROTECTION', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 3.1 (2020) <<https://doi.org/10.30996/jhbbc.v3i1.3007>>.

⁹ *On Going Concern* merupakan pertimbangan dari kurator berdasarkan aset debitur pailit masih dapat dianggap sehat sehingga kegiatan usahanya dapat beroperasi dan menghasilkan. Dalam hal ini kurator memiliki kesepakatan dengan para karyawan/pekerja perusahaan yang juga sebagai kreditur agar kegiatan usaha dapat dijalankan sambil menunggu proses penjualan aset debitur pailit. Yang mana hasil dari beroperasinya kegiatan usaha tersebut dapat dibagikan untuk seluruh karyawan/pekerja maupun untuk menutup biaya operasional kegiatan usahanya.

Amanda Raissa, Avira Rizkiana Yuniar, and Anita Gladina Ayu Nurhayati, 'KELEMAHAN KURATOR DALAM PEMBERESAN HARTA PAILIT', *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 3.2 (2020) <<https://doi.org/10.30996/jhmo.v3i2.3442>>.

Perbandingan penelitian pertama¹⁰ menghasilkan jawaban bahwa hak-hak normatif buruh dapat dijadikan alasan untuk mempailitkan perusahaan, yang mana hak tersebut dapat dikompensasikan dengan nilai uang sesuai ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003). hak-hak normatif tersebut antara lain upah, jaminan sosial tenaga kerja, pesangon, uang penghargaan masa kerja, penghargaan hak maupun dana pensiun. Penelitian kedua¹¹ lebih memfokuskan terhadap ada atau tidaknya putusan PHI terlebih dahulu, Disimpulkan bahwa permohonan pailit oleh buruh tidak harus didahului oleh adanya putusan PHI, karena kewenangan absolut untuk menyelesaikan perkara kepailitan ada pada Pengadilan Niaga. Namun harus mampu membuktikan tidak terdapat konflik upah terutang di antar buruh maupun perusahaan sehingga tidak perlu putusan PHI terhadapnya. Di sini peran Pengawas Ketenagakerjaan sangat penting sekali dalam hak penghitungan jumlah upah buruh yang belum terbayar guna kepentingan pembuktian. Penelitian ketiga¹² lebih memfokuskan kepada kedudukan hukum dari kreditur preferen yakni terkait upah buruh dan pajak, utang pajak lebih didahulukan dalam UU KUP (Pasal 21). Kemudian akibat munculnya Putusan MK No 67/PUU-XI/2013 tentang pengujian UU Ketenagakerjaan, preferensi kreditur terhadap upah buruh dianggap hak vital, dan pemenuhannya memiliki prioritas terhadap di antara semua jenis kreditur.

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti merumuskan upaya alternatif buruh untuk mendapat pemenuhan haknya melalui jalur upaya kepailitan.

Metode Penelitian

Peneliti memadupadankan antara norma-norma yang ditemukan dalam peraturan perundang-undangan dengan fakta-fakta yang diperoleh melalui wawancara dengan narasumber seorang praktisi dalam hukum kepailitan.¹³

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Konsep Hukum Kepailitan Indonesia

Kepailitan dipergunakan sebagai status suatu subjek hukum, baik itu orang-perorangan ataupun badan hukum perdata yang oleh pengadilan niaga menetapkan demi hukum berakibat subyek hukum atau debitur pailit tersebut hilang kedudukannya dalam menguasai maupun mengurus harta kekayaannya yang diakibatkan karena debitur pailit tersebut tidak mampu memenuhi utangnya kepada kreditur.¹⁴ Di Indonesia sendiri selain kepailitan dikenal

¹⁰ Davin Surya Wijaya, 'TINJAUAN YURIDIS HAK-HAK KARYAWAN DALAM PERMOHONAN KEPAILITAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (PERSERO)', *SPEKTRUM HUKUM*, 15.2 (2018) <<https://doi.org/10.35973/sh.v15i2.1122>>.

¹¹ Farlina Dwi Fitasari, 'Keabsahan Permohonan Pailit Yang Diajukan Oleh Buruh Tanpa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial', *Jurist-Diction*, 3.3 (2020) <<https://doi.org/10.20473/jd.v3i3.18633>>.

¹² Imran Eka Saputra, 'Kedudukan Hukum Kreditur Preferen Pajak Dan Kreditur Preferen Buruh Dalam Proses Kepailitan', *Al-Ishlah: Jurnal Ilmiah Hukum*, 23.2 (2020) <<https://doi.org/10.33096/aijih.v2-3i2.44>>.

¹³ Astria Yuli Satyarini Sukendar, Amanda Raissa, and Tomy Michael, 'PENJUALAN ROGODI (ROTI GORENG MULYODADI) SEBAGAI USAHA BISNIS DALAM MENINGKATKAN USAHA MIKRO KECIL (UMK) DI DESA MULYODADI, KABUPATEN SIDOARJO', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 3.1 (2020) <<https://doi.org/10.30996/jhbhc.v3i1.3058>>.

¹⁴ Dalam hukum kepailitan Indonesia, kepailitan merupakan instrumen hukum untuk debitur (orang maupun badan hukum perdata) yang mengalami kegagalan pembayaran kewajiban piutangnya kepada kreditur. Gagalnya pembayaran kewajiban debitur ini berkaitan dengan kebangkrutan maupun kesulitan keuangan yang dialami debitur, atau bahkan mungkin tidak keduanya. Karena debitur dapat pula enggan untuk melaksanakan kewajibannya didasari oleh banyak hal, tidak hanya keterkaitannya dengan kebangkrutan, kesulitan keuangan maupun solvabilitas asetnya. Debitur tidak melakukan

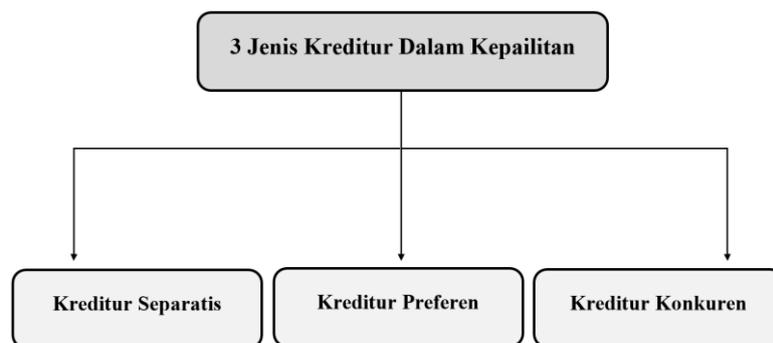
juga istilah kebangkrutan dan insolvensi yang kedua istilah ini hampir sama konsepnya. Penggunaan istilah insolvensi dalam proses kepailitan dikaitkan dengan proses pengurusan maupun pemberesan harta pailit dipergunakan ketika tidak tercapainya upaya perdamaian saat proses kepailitan sehingga proses penjualan harta pailit dapat segera dilakukan oleh kurator.

Kurator menggunakan istilah insolvensi ini sebagai dasar kewenangan dalam menjalankan tugasnya untuk memulai membereskan harta pailit melalui penjualan ataupun lelang harta pailit untuk memperoleh pembiayaan yang kemudian nanti akan dibagikan para kreditur. Sedangkan untuk istilah kebangkrutan sendiri merupakan istilah dalam konteks ekonomi yakni keadaan perusahaan berkaitan dengan kemampuan maupun ketidakpastiannya untuk melanjutkan usahanya yang merupakan kegiatan utama perusahaan yang mengalami penurunan akibat kesulitan keuangan yang dihadapi perusahaan.

Hukum kepailitan Indonesia mekanisme fungsinya lebih kepada penagihan utang bukan mekanisme jalan keluar bagi debitur akibat kebangkrutan, kesulitan keuangan ataupun mengalami insolven (utang yang lebih besar daripada asetnya). Di Indonesia sendiri terhadap permohonan pailit kepada debitur tidak mengisyaratkan apakah perbuatan debitur tidak melakukan pembayaran itu karena tidak memiliki kemampuan ataupun kemauan. Ketentuan ini hampir sama dengan sistem hukum kepailitan yang berlaku di Belanda karena memang peraturan kepailitan di Indonesia diilhami oleh warisan kolonial belanda terkait Pengaturan Kepailitan (*Faillissement Verordening*). Pengaturan hukum kepailitan Indonesia telah banyak dilakukan reformasi yakni dengan lahirnya UU No. 4 Tahun 1998 hingga diubah melalui UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUK PKPU).

Kedudukan Buruh Sebagai Kreditur *Privilege/Preferen*

Kreditur merupakan subjek hukum individu atau badan hukum yang mempunyai hak memperoleh pemenuhan terhadap piutang-piutangnya yang dimiliki oleh suatu debitur yang didasari perjanjian maupun undang-undang. Dalam hukum kepailitan dikenal 3 (tiga) jenis kreditur:



Gambar 1.
Klasifikasi Kreditur Dalam Hukum Kepailitan

kewajiban membayarnya karena memang tidak ada kemauan untuk itu, dapat pula dengan latar belakang tidak adanya suatu itikad baik maupun itikad buruk.

Herry Anto Simanjuntak, 'PENYELESAIAN UTANG DEBITUR TERHADAP KREDITUR MELALUI KEPAILITAN', *Justiqa*, 1.1 (2019), 81-16.

Dalam hukum kepailitan Indonesia dikenal 3 (tiga) jenis kreditur, yakni kreditur separatis dimana kreditur jenis ini terbilang aman dan terjamin dalam pemenuhan piutangnya karena tercantum dalam suatu perjanjian, karena kreditur separatis memegang hak jaminan kebendaan sehingga menurut KUHPERdata memperoleh hak untuk diistimewakan dan didahulukan.¹⁵ Kreditur preferen, merupakan kreditur pemegang piutang istimewa dan berhak untuk mendapat pendahuluan dalam pemenuhan pembayaran piutangnya, karena piutang tersebut telah diakui oleh undang-undang melalui suatu perjanjian. Piutang istimewa ini membuat kreditur preferen ada diperingkat di atas kreditur konkuren karena tidak memiliki piutang istimewa apapun. Piutang istimewa yang dimiliki oleh kreditur preferen tidak diikat melalui jaminan kebendaan sebagaimana kreditur separatis, namun piutang istimewa ini dilindungi melalui undang-undang supaya mendapat pendahuluan pemenuhan haknya dibanding kreditur konkuren setelah didapatinya verifikasi kurator maupun telah disetujui melalui rapat pencocokan piutang.¹⁶

Kreditur konkuren, merupakan kreditur biasa karena piutang dapat dipenuhi setelah kreditur preferen maupun kreditur separatis. Hal ini dikarenakan kreditur jenis ini tidak memiliki jaminan hak kebendaan ataupun sebuah piutang istimewa. Dalam klasifikasinya, kreditur jenis ini ada pada posisi paling akhir. Dalam KUHPERdata sendiri kreditur jenis ini memiliki tingkat piutang yang berbeda dan pembayaran piutangnya didapat dari sisa aset atau harta debitur pailit setelah dipenuhinya pembayaran piutang dari kreditur preferen maupun separatis.¹⁷

Dalam kepailitan suatu perusahaan, pekerja/buruh berkedudukan sebagai kreditur preferen, dikarenakan upah buruh dianggap sebagai piutang istimewa. Sehingga perusahaan yang bertindak sebagai debitur mempunyai tanggung jawab dalam pemenuhan hak tersebut. Konsep piutang ataupun utang sendiri dalam hukum kepailitan sebenarnya merupakan "*right to payment*" yaitu hak dari kreditur terhadap pemenuhan pembayaran yang harus mendapat perlindungan bila terjadi pailit dari debitur. Sehingga konsep utang sendiri merujuk pada keadaan yang menjadi penyebab debitur tidak memiliki kemampuan memenuhi kewajibannya terhadap lebih dari satu kreditur, sehingga perlu diupayakan pengaturan hukum supaya hak dari para kreditur dalam memperoleh pembayaran bila keadaan harta debitur tidak cukup memenuhi semua kewajibannya agar memperoleh perlindungan hukum dan pemenuhan hak yang sama dan adil.

Utang debitur kepada kreditur preferen dalam hal ini tidak diikatkan pada bentuk jaminan kebendaan, namun utang milik kreditur preferen tersebut dilindungi oleh

¹⁵ Grace Iskandar Darmawan, 'PELAKSANAAN HAK EKSEKUSI KREDITOR SEPARATIS DALAM KEPAILITAN [Implementation of the Right to Execute Separated Creditors in Bankruptcy]', *Law Review*, 20.1 (2020), 87 <<https://doi.org/10.19166/lr.v20i1.2481>>.

¹⁶ Dhua Putra Pradiendi, Dewi Tuti Muryati, and Muhammad Iftar Aryaputra, 'Tanggung Jawab Kurator Dalam Pemberesan Terhadap Hak Pekerja Selaku Kreditur Preferen Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67 Tahun 2013', *Hukum Dan Masyarakat Madani*, 5.3 (2015), 1 <<https://doi.org/10.26623/humani.v5i3.942>>.

¹⁷ Arihta Esther Tarigan and Syafrida Syafrida, 'Urutan Kreditur Yang Didahulukan Dalam Pelunasan Piutang Pada Perkara Kepailitan', *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8.2 (2021) <<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i2.20363>>.

perundang-undangan supaya didahulukan dari kreditur lainnya setelah didapatkan verifikasi oleh kurator dan di sahkan di dalam rapat pencocokan piutang,¹⁸

Aturan ini ditegaskan di UU Ketenagakerjaan, dimana upah buruh sebagai utang yang didahulukan pembayarannya ketika perusahaan masuk pailit. Kreditur preferen merupakan pemilik piutang istimewa sebagaimana termuat dalam Pasal 1131 dan Pasal 1149 KUHPerdara. *Privilege* atau hak diistimewakan dikenal dalam hukum perdata sebagai hak yang memberikan jaminan seperti gadai, maupun hipotek. *Privilege* diletakkan dalam Buku II KUHPerdara tentang benda walaupun bukan termasuk hak kebendaan. Perumusan *privilege* dalam Pasal 1134 KUHPerdara merupakan suatu hak istimewa yang dari undang-undang diperuntukkan bagi kreditur berdasar sifat piutangnya sehingga kedudukannya lebih tinggi daripada kreditur lain. Dengan demikian, berdasar kedudukannya ini buruh yang mempunyai keistimewaan dan dapat mengajukan permohonan pailit jika hak-haknya tidak dapat dipenuhi maupun terlambat dipenuhi oleh perusahaan.

Legal Standing Buruh Mengajukan Kepailitan

Upaya kepailitan dinilai lebih efisien untuk menjadi alternatif bagi buruh mendapat pemenuhan haknya, karena melalui kepailitan dapat memerikan tekanan yang lebih besar kepada Debitur. Dikarenakan akibat hukum yang timbul lebih berisiko hingga banyak debitur yang merasa takut dan berusaha sekuat tenaga untuk melakukan penyelesaian melalui perdamaian atau dengan ajukan PKPU dan upaya lain untuk mencegah perusahaan dari kebangkrutan.

Dari wawancara yang peneliti lakukan dengan kurator Johannes Dipa Widjaja selaku Managing Partner di Kantor Hukum "Johanes Dipa Widjaja & Partners" yang bertempat di Jl. Taman Rivera Regency E - 6 Surabaya.



Foto 1.
Wawancara Dengan Kurator Surabaya (AKPI)¹⁹

¹⁸ I Wayan Sukatra, 'KEDUDUKAN DAN HAK BANK TERHADAP HAK PREFEREN UPAH BURUH DALAM KEPAILITAN', *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 6.3 (2018), 300 <<https://doi.org/10.24843/jmhu.2017.v06.i03.p03>>.

¹⁹ Asosiasi Kurator dan Pengurus Indonesia (AKPI) adalah organisasi kurator yang lahir pertama kali di Indonesia. AKPI terbentuk berdasar peran kurator sendiri sebagai lembaga baik itu Balai Harta

Peneliti merangkum kesimpulan bahwa permohonan kepailitan memiliki syarat-syarat khusus yang harus terpenuhi. Syarat kepailitan diantaranya harus memiliki setidaknya 2 (dua) kreditur, dalam pengajuan kepailitan buruh dianggap sebagai satu kesatuan kreditur, karena unsurnya adalah satu yakni kreditur preferensi atas upah buruh. Sehingga buruh perlu mencari kreditur lainnya untuk memenuhi syarat pengajuan kepailitan. Apabila buruh tidak dapat menunjukkan adanya kreditur lainnya maka tentunya permohonan pengajuan kepailitan tersebut tidak akan diterima oleh Pengadilan Niaga.²⁰

Syarat lainnya adalah terdapat utang yang telah jatuh waktu yang tidak dipenuhi maupun terlambat dipenuhi oleh perusahaan. buruh dapat ajukan permohonan pailit terhadap perusahaan atas dasar tidak dipenuhinya hak normatif pekerja seperti halnya upah pekerja ataupun kompensasi bila pekerja di PHK. Keberadaan unsur utang di sini tidak serta merta bahwa utang tersebut harus tidak dibayar penuh, melainkan bila debitur sudah melakukan pembayaran akan tetapi jumlah yang dibayar tidak sesuai dengan yang seharusnya dibayarkan maka tentu debitur dapat dikualifikasikan utangnya tidak dibayar lunas (telah dibayar namun tidak lunas sesuai perjanjian kerja). Hak buruh yang tidak dipenuhi perusahaan tersebut dapat dikualifikasikan menjadi utang yang tidak dibayar lunas yang sudah jatuh waktu sehingga dapat dilakukan penagihan, Hak terhadap pengupahan adalah unsur terpenting dalam hubungan industrial antara buruh dan pemberi kerja atau perusahaan, apabila pemberi kerja menghilangkan hak ini, maka dapat dikatakan perusahaan telah melakukan pelanggaran hukum yang serius.

Penggunaan instrumen hukum kepailitan ini termasuk menarik, karena selain buruh dapat menuntut haknya, buruh juga dihadapkan pada tantangan PHK massal, karena jika suatu perusahaan masuk pailit maka seluruh kegiatan perusahaan akan terhenti bila dirasa Kurator tidak dapat untuk dijalankan, hal ini seperti sebuah bumerang bagi buruh itu sendiri. Adanya utang berupa hak normatif buruh yang tidak dibayar perusahaan dapat menjadi dasar pengajuan permohonan kepailitan oleh buruh kepada perusahaan tersebut. Tolak ukur pengajuan pailit di sini bukan atas perusahaan sudah bangkrut maupun pada solvabilitas perusahaan tersebut, tetapi memang fakta-fakta bahwa tidak dibayarnya hak-hak buruh tersebut oleh perusahaan. Sehingga atas dasar ini pengajuan pailit oleh buruh karena perusahaan tidak memenuhi haknya tidak menyimpang maupun bertentangan dengan makna hukum kepailitan itu sendiri.

Selain itu dalam hukum kepailitan mensyaratkan suatu sistem pembuktian sederhana melalui Pengadilan Niaga sebagai hukum acaranya, hal ini bertujuan untuk membuktikan keabsahan dua syarat materiil di atas, yakni syarat minimal dua kreditur dan syarat utang yang jatuh waktu dan dapat dilakukan penagihan akibat tidak dibayar perusahaan. Jika 2 (dua) syarat materiil dan 1 (satu) syarat formil ini tidak dipenuhi secara kumulatif, maka permohonan pailit tersebut tentu akan ditolak oleh hakim.

Pada praktiknya, ketika para kreditur tadi merasa telah memenuhi semua syarat dalam mengajukan permohonan kepailitan, namun tidak serta merta gugatan kepailitan yang diajukan oleh buruh tadi dapat disetujui oleh Majelis Hakim Pengadilan Niaga. Tidak

Peninggalan di bawah Departemen Kemenkumham ataupun perorangan yang memiliki lisensi untuk praktik sebagai Kurator dan Pengurus dalam suatu Kepailitan atau PKPU.

²⁰ Alusianto Hamonangan and David Tambunan, 'PERANAN KURATOR TERHADAP KEPAILITAN PERSEROAN TERBATAS', *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 3.1 (2021) <<https://doi.org/10.46930/jurnalrectum.v3i1.820>>.

dikabulkannya gugatan kepailitan tersebut dikarenakan suatu gugatan kepailitan dapat dinyatakan prematur apabila tanpa melalui prosedur PPHI. Jadi di dalam permohonan kepailitan yang pengajuannya oleh buruh, tentu harus berkaitan dengan penuntutan hak-hak normatif buruh seperti upah, pesangon setelah terjadi PHK. Penentuan nilai upah buruh diatas harus diselesaikan terlebih dahulu melalui serangkaian jalur PPHI hingga keluarnya putusan PHI. Baru setelah itu buruh dapat mengajukan hak-haknya yang telah di putus melalui PHI tersebut kemudian dijadikan dasar dalam mengajukan permohonan kepailitan suatu perusahaan.

Berkaitan syarat adanya dua kreditur di atas, jika debitur hanya mempunyai satu kreditur yang ajukan permohonan pailit dan kreditur lainnya yang mempunyai piutang namun tidak mengajukan permohonan pailit maka hal tersebut tidaklah adil. Hal demikian debitur tidak dapat ajukan permohonan pailit jika hanya terdapat satu kreditur. Buruh ketika mengajukan gugatan permohonan kepailitan, maka buruh akan dianggap sebagai subyek hukum secara individual. Buruh yang notabnya adalah individu pelaku tenaga kerja berhak atas imbal jasa berupa upah yang di berikan berdasarkan jangka waktu tertentu sesuai peraturan perundang-undangan, kemudian juga berhak atas fasilitas, tunjangan maupun cuti dan pesangon yang dijamin oleh UU Ketenagakerjaan. Supaya terjamin pelaksanaan hak maupun kewajiban tersebut maka antara buruh dan perusahaan membuat perjanjian kerja yang mana buruh bertindak sebagai suatu subyek individu melaksanakan perjanjian, ini berkaitan antara buruh satu dengan yang lainnya tidak memiliki hubungan hukum.

Setiap perusahaan, para buruh bergabung ke dalam sebuah wadah organisasi yang disebut Serikat Buruh. sehingga bila terjadi sengketa hak ataupun terhadap sengketa terhadap pengusaha maka Serikat Buruh akan bergerak mewakili buruh-buruh yang menjadi anggotanya, hal ini diatur dalam UU Serikat buruh.²¹ Serikat buruh dalam mengajukan gugatan permohonan kepailitan terhadap perusahaan berdasarkan kedudukannya jumlah anggotanya dan bagi yang ingin mempailitkan perusahaan saja. Dikarenakan ada kemungkinan tidak seluruh anggota Serikat buruh bersedia untuk mempailitkan perusahaan. Fungsinya adalah sebagai kesatuan individu dan wakil dari para buruh ketika terjadi perselisihan atau sengketa dengan Perusahaan. Serikat Buruh terbentuk terdiri dari minimal 10 anggota yang penghitungannya merupakan subyek individu. Serikat buruh dalam melaksanakan tindakan hukum bertindak sebagai kuasa dari pada anggotanya.

Kesimpulan

Upaya hukum melalui kepailitan dapat dijadikan upaya alternatif bagi buruh dalam menuntut hak-hak normatifnya yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Syarat permohonan kepailitan yang harus dipenuhi oleh buruh adalah setidaknya harus memiliki setidaknya 2 (dua) kreditur, dan harus dapat dibuktikan terdapat utang yang jatuh waktu dan dapat dilakukan penagihan. Namun khusus bagi buruh lebih baik harus melalui prosedur PPHI terlebih dahulu hingga dikeluarkannya putusan agar gugatan permohonan pailit tidak dianggap prematur oleh Majelis Hakim Pengadilan Niaga.

²¹ Rizma Afian Azhiim and Gema Ramadhan Bastari, 'Kebebasan Berserikat Dan Keamanan Negara: Analisa Biopolitik Transformasi Kebebasan Serikat Buruh Di Indonesia', *Jurnal Keamanan Nasional*, 4.1 (2018) <<https://doi.org/10.31599/jkn.v4i1.278>>.

Ucapan Terima Kasih

Kepada berbagai pihak yang membantu memberi data maupun narasumber yang berkenan melakukan wawancara dalam hal ini Johanes Dipa Widjaja yang bersedia menjadi narasumber dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- Arsalan, Haikal, and Dinda Silviana Putri, 'Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal HAM*, 11.1 (2020), 39 <<https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.39-50>>
- Azhiim, Rizma Afian, and Gema Ramadhan Bastari, 'Kebebasan Berserikat Dan Keamanan Negara: Analisa Biopolitik Transformasi Kebebasan Serikat Buruh Di Indonesia', *Jurnal Keamanan Nasional*, 4.1 (2018) <<https://doi.org/10.31599/jkn.v4i1.278>>
- Darmawan, Grace Iskandar, 'PELAKSANAAN HAK EKSEKUSI KREDITOR SEPARATIS DALAM KEPAILITAN [Implementation of the Right to Execute Separated Creditors in Bankruptcy]', *Law Review*, 20.1 (2020), 87 <<https://doi.org/10.19166/lr.v20i1.2481>>
- Farahni, Fadilah Nariza, 'THE BANKRUPTCY OF FOREIGN CAPITAL COMPANIES AND INDONESIAN LABOR PROTECTION', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 3.1 (2020) <<https://doi.org/10.30996/jhbbs.v3i1.3007>>
- Fitasari, Farlina Dwi, 'Keabsahan Permohonan Pailit Yang Diajukan Oleh Buruh Tanpa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial', *Jurist-Diction*, 3.3 (2020) <<https://doi.org/10.20473/jd.v3i3.18633>>
- Hamonangan, Alusianto, and David Tambunan, 'PERANAN KURATOR TERHADAP KEPAILITAN PERSEROAN TERBATAS', *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 3.1 (2021) <<https://doi.org/10.46930/jurnalrectum.v3i1.820>>
- Imran Eka Saputra, 'Kedudukan Hukum Kreditor Preferen Pajak Dan Kreditor Preferen Buruh Dalam Proses Kepailitan', *Al-Ishlah: Jurnal Ilmiah Hukum*, 23.2 (2020) <<https://doi.org/10.33096/aijih.v23i2.44>>
- Mubarok, Muhammad Zakki, 'EKSISTENSI BURUH DALAM KOMUNIKASI BIPARTIT (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh Dan Pengusaha Secara Ideal Di Kota Kretek)', *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 6.2 (2018), 127 <<https://doi.org/10.30659/jikm.6.2.127-139>>
- Pradiendi, Dhua Putra, Dewi Tuti Muryati, and Muhammad Iftar Aryaputra, 'Tanggung Jawab Kurator Dalam Pemberesan Terhadap Hak Pekerja Selaku Kreditor Preferen Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67 Tahun 2013', *Hukum Dan Masyarakat Madani*, 5.3 (2015), 1 <<https://doi.org/10.26623/humani.v5i3.942>>
- Pradima, Akbar, 'ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 9.17 (2013) <<https://doi.org/10.30996/dih.v9i17.251>>
- Purnomo, Sugeng Hadi, 'PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2.2 (2019) <<https://doi.org/10.30996/jhbbs.v2i2.2493>>
- Raissa, Amanda, Avira Rizkiana Yuniar, and Anita Gladina Ayu Nurhayati, 'KELEMAHAN KURATOR DALAM PEMBERESAN HARTA PAILIT', *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 3.2 (2020) <<https://doi.org/10.30996/jhmo.v3i2.3442>>
- Simanjuntak, Herry Anto, 'PENYELESAIAN UTANG DEBITUR TERHADAP KREDITUR MELALUI KEPAILITAN', *Justiqa*, 1.1 (2019), 81-16

- Suhartoyo, Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional', *Administrative Law and Governance Journal*, 2.2 (2019), 326-36 <<https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>>
- Sukatra, I Wayan, 'KEDUDUKAN DAN HAK BANK TERHADAP HAK PREFEREN UPAH BURUH DALAM KEPAILITAN', *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 6.3 (2018), 300 <<https://doi.org/10.24843/jmhu.2017.v06.i03.p03>>
- Sukendar, Astria Yuli Satyarini, Amanda Raissa, and Tomy Michael, 'PENJUALAN ROGODI (ROTI GORENG MULYODADI) SEBAGAI USAHA BISNIS DALAM MENINGKATKAN USAHA MIKRO KECIL (UMK) DI DESA MULYODADI, KABUPATEN SIDOARJO', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 3.1 (2020) <<https://doi.org/10.3099-6/jhbhc.v3i1.3058>>
- Tarigan, Arihta Esther, and Syafrida Syafrida, 'Urutan Kreditur Yang Didahulukan Yalam Pelunasan Piutang Pada Perkara Kepailitan', *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8.2 (2021) <<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i2.20363>>
- Wijaya, Davin Surya, 'TINJAUAN YURIDIS HAK-HAK KARYAWAN DALAM PERMOHONAN KEPAILITAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (PERSERO)', *SPEKTRUM HUKUM*, 15.2 (2018) <<https://doi.org/10.35973/sh.v15i2.1122>>