

FENOMENA HUKUM PENGAJUAN KEPAILITAN TERHADAP PENGUSAHA OLEH PEKERJA KARENA HAK PEKERJA YANG TIDAK DIBAYAR PENGUSAHA

M. Hadi Shubhan*

* Dosen Hukum Kepailitan dan Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Airlangga
Korespondensi: hadi@fh.unair.ac.id
Naskah dikirim: 27 Juni 2019
Naskah diterima untuk diterbitkan: 25 September 2019

Abstract

This study examined industrial relations in Indonesia regarding workers' tendency to use bankruptcy legal instruments by filing bankruptcy against the related company over their unpaid rights (wages and severance). In the normal course of completion, workers will take legal action through industrial relations dispute settlement, which is characterized by pure civil law in defending their unpaid rights. However, legal remedies through industrial relations dispute settlements are often ineffective due to various causes and backgrounds. This study found that there was an alternative use of legal remedies by workers in fighting for their unpaid rights by filing bankruptcy against the related company, which was more effective than taking legal measures to resolve industrial relations disputes. The legal remedies in the form of bankruptcy used by workers to achieve their unpaid rights are possible in bankruptcy law and labor law in Indonesia.

Keywords: bankruptcy petition, employee, employer, normative right.

Abstrak

Riset ini meneliti hubungan industrial di Indonesia mengenai kecenderungan pekerja untuk menggunakan instrumen hukum kepailitan dengan mengajukan kepailitan terhadap perusahaan atas hak-hak pekerja yang tidak dibayar (upah dan pesangon) oleh perusahaan. Pada alur penyelesaian yang lazim adalah pekerja akan menempuh upaya hukum melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkarakter hukum perdata murni dalam mempertahankan hak-haknya yang tidak dibayar oleh perusahaan. Namun upaya hukum melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut seringkali tidak efektif karena berbagai sebab dan latar belakang. Dalam penelitian ini ditemukan adanya penggunaan alternatif upaya hukum oleh pekerja dalam mempertahankan hak-haknya yang tidak dibayar oleh pengusaha dengan mengajukan kepailitan terhadap perusahaan dan hal ini merupakan alternatif upaya hukum yang lebih efektif daripada menempuh upaya hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Upaya hukum penggunaan kepailitan oleh pekerja untuk menagih hak-haknya yang tidak dibayar perusahaan, dimungkinkan dalam hukum kepailitan dan hukum perburuhan di Indonesia.

Kata Kunci: pengajuan kepailitan, pekerja, pengusaha, hak normatif.

I. PENDAHULUAN

Hubungan kerja dalam hubungan industrial merupakan perikatan hukum antara dua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja.¹ Hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha yang menjalankan perusahaan dengan pekerja tersebut merupakan hubungan hukum yang khusus dan unik yang diatur dalam hukum perburuhan. Hal ini juga berlaku di hukum perburuhan Indonesia. Adapun kekhususan dan keunikan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja adalah karena latar belakang ekonomi yang berbeda dimana pengusaha memiliki posisi ekonomi yang kuat sebagai pemilik perusahaan dibanding dengan pekerja yang berlatar belakang ekonomi tidak mampu serta sangat membutuhkan pekerjaan tersebut. Hubungan hukum industrial tersebut menjadi semakin timpang oleh karena berlaku hukum penawaran dan permintaan dimana pekerja yang membutuhkan pekerjaan jauh lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia.

Kondisi hubungan industrial yang timpang tersebut, diperlukan perlindungan hukum terhadap pekerja atas kekuasaan pengusaha yang sangat kuat. Perlindungan hukum merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan oleh negara kepada subyek hukum (orang maupun badan hukum) yang sesuai dengan norma hukum, yang mencakup perlindungan hukum preventif maupun perlindungan hukum represif, baik yang dinormakan secara tertulis dalam suatu peraturan perundang-undangan maupun dalam bentuk norma yang tidak tertulis yang ditujukan dalam kaitan dengan penegakan hukum.² Perlindungan hukum ini dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja.³ Iman Soepomo mengatakan bahwa perlindungan terhadap pekerja mencakup tiga jenis perlindungan, yaitu: perlindungan secara ekonomis, perlindungan dalam konteks sosial, serta perlindungan secara teknis (keselamatan dan kesehatan kerja).⁴ Tanpa ada perlindungan hukum tersebut, terjadi kecenderungan pengusaha untuk bertindak sewenang-wenang akan terus meningkat. Disamping itu pula, ketika keseimbangan hukum tersebut tidak ada juga akan terjadi ketimpangan dalam hubungan industrial yang pada saatnya nanti akan terjadi kontraproduktif dalam pencapaian tujuan hubungan kerja sehingga akan merugikan baik pengusaha maupun pekerja serta perekonomian nasional pada umumnya.

Meskipun telah diberikan proteksi hukum dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan, namun tetap saja sering terjadi pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan berbagai macam sebab dan latar belakang. Dalam hal terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja tersebut, maka oleh negara disediakan jalur upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja. Upaya hukum tersebut dapat dilakukan pada jalur hukum administrasi negara, dapat pula dilakukan melalui jalur keperdataan, serta dapat pula menggunakan jalur pidana.

¹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1983), hal. 1.

² Any Suryani H, Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan Uu No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya, "Jurnal Hukum & Pembangunan", Vol. 46, No. 2, 2016, hal. 261.

³ Syamsul Khoiri, Peraturan Hukum Perburuhan Dan Sikap Pengadilan: Tarik-Menarik Antara Kepentingan Investor Dan Kepentingan Buruh, "Jurnal Hukum & Pembangunan", Tahun ke-39 No.3 Juli-September 2009, hal. 322.

⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hal. 3

Upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja melalui jalur hukum administrasi negara merupakan jalur hukum publik, dimana negara banyak terlibat dalam penyelesaian perselisihan ini. Negara hadir melalui, antara lain, pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pekerja dapat mengadukan permasalahannya kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan baik ditingkat daerah maupun di tingkat pusat. Pengawas ketenagakerjaan bertugas memastikan hubungan industrial dijalankan dengan mematuhi semua ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai norma kerja heteronom dan ketentuan internal perusahaan sebagai ketentuan otonom. Apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha, maka pengawas ketenagakerjaan akan memberikan sanksi administratif. Sanksi administratif dapat berupa surat teguran, tindakan paksa tertentu, maupun penghentian pelayanan publik.

Upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja melalui jalur kepidanaan juga merupakan jalur hukum publik, yang terdapat keterlibatan negara dalam proses penyelesaian perselisihan tersebut. Negara hadir melalui penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) dan kepolisian. Penggunaan jalur pidana ini digunakan dalam hal adanya pelanggaran hak-hak pekerja yang oleh undang-undang diancam dengan suatu norma sanksi pidana atas pelanggaran tersebut. Hal ini karena terdapat beberapa ketentuan yang apabila dilanggar maka diancam dengan sanksi pidana, seperti pelanggaran pembayaran upah dibawah minimum, tidak mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial, dan pelanggaran berupa *union busting* (pemberangusan serikat pekerja). Adapun jenis sanksi pidana perburuhan berupa pidana penjara dan/atau denda.

Upaya hukum lain yang digunakan pekerja untuk mempertahankan hak-hak normatif yang dilanggar oleh pengusaha adalah melalui upaya hukum keperdataan. Upaya hukum keperdataan yang disediakan khusus oleh negara adalah melalui suatu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Negara membuat hukum materiil khusus, hukum acara khusus, dan pengadilan khusus terkait perselisihan hubungan industrial. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibagi empat macam/bentuk perselisihan, yaitu, perselisihan hak karena pelanggaran atas hak yang seharusnya diberikan, perselisihan kepentingan yang terkait dengan syarat-syarat kerja, perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terkait dengan alasan dan pemberian kompensasi PHK, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu badan usaha perusahaan.

Upaya hukum melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) banyak menemukan kendala dalam pelaksanaannya. Kendala yang ditemui antara lain proses yang panjang dari awal sampai akhir putusan di pengadilan dan sulitnya melakukan eksekusi putusan pengadilan. Proses yang panjang tersebut dimulai dari penyelesaian dua pihak (bipartit), dilanjutkan proses dimediasi oleh mediator yang merupakan pegawai negeri di dinas tenaga kerja setempat, selanjutnya menempuh gugatan di pengadilan hubungan industrial, yang merupakan pengadilan khusus dalam perselisihan hubungan industrial, dan masih terdapat tahap akhir di Mahkamah Agung. Adapun kendala sulitnya melakukan eksekusi putusan pengadilan adalah karena sebagian dari putusan pengadilan hubungan industrial adalah memerintahkan kepada pengusaha untuk mempekerjakan kembali terhadap pekerja dan perintah ini apabila tidak dilaksanakan oleh pengusaha maka akan sulit untuk memaksa pengusaha untuk melakukan hal tersebut.

Oleh karena upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang merupakan salah satu jalur upaya hukum keperdataan dalam pelaksanaannya mengalami kendala-kendala tersebut, maka pekerja mencari alternatif upaya hukum keperdataan lain yang lebih efektif dan efisien, yaitu dengan mengajukan permohonan

pailit terhadap perusahaan dengan dasar perusahaan tidak mau atau tidak mampu membayar kewajiban hak-hak normatif pekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah hukum yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah apakah kendala yang ditemui pekerja dalam mempertahankan hak-haknya melalui jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apakah pekerja dapat menempuh upaya hukum melalui permohonan kepailitan terhadap perusahaan sebagai alternatif upaya hukum lain serta bagaimana praktik di pengadilan terhadap upaya hukum permohonan pailit terhadap perusahaan oleh pekerja yang dilanggar hak-hak normatifnya. Untuk menjawab isu hukum tersebut maka akan diteliti adalah karakteristik hukum perburuhan Indonesia, karakteristik hukum kepailitan di Indonesia, kajian teoritik, normatif, dan praktik pengadilan atas penggunaan upaya hukum kepailitan oleh buruh terhadap pengusaha atas dasar tidak dibayarnya hak-hak pekerja oleh perusahaan.

II. PEMBAHASAN

2.1. Karakteristik Hukum Perburuhan Indonesia

Hukum perburuhan (*arbeidsrecht/labour law*) merupakan hukum yang mengatur mengenai hal ihwal hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha sebagai pengendali perusahaan yang merupakan pemberi perintah (kerja) dengan pekerja/buruh sebagai penerima perintah (untuk bekerja) serta pemerintah yang berfungsi sebagai regulator, supervisor, dan pelayanan didalamnya. Dari batasan mengenai hukum perburuhan tersebut, maka terdapat beberapa unsur yang menjadi bagian dari hukum perburuhan yang penting yaitu:

1. Adanya hubungan kerja;
2. Adanya pihak pengusaha dan buruh/pekerja;
3. Terdapatnya peran pemerintah.

Hubungan kerja dalam hubungan industrial memiliki tiga unsur utama, yaitu, adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah. Unsur perintah ini berarti bahwa hubungan industrial bersifat sub-ordinasi, dimana pengusaha memiliki kedudukan diatas yang berfungsi memberikan perintah, sedangkan pekerja memiliki posisi dibawah pengusaha yang berfungsi menjalankan perintah dari pengusaha. Adanya unsur perintah ini menandakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan subordinasi dimana posisi pengusaha selalu diatas sedangkan posisi pekerja selalu dibawah. Hubungan industrial yang subordinasi tersebut merupakan salah satu ciri khas hukum perburuhan. Adanya posisi yang tidak berimbang tersebut, maka diperlukan ketentuan afirmasi dari negara untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha.

Hubungan subordinasi dalam hubungan kerja, memberikan makna bahwa memang sejak lahirnya hubungan kerja, maka posisi pekerja/buruh tidak equal dengan posisi pengusaha. Ketidakequalan tersebut, maka peran negara sangat penting dan strategis untuk menjaga keseimbangan hubungan industrial tersebut. Dengan demikian, maka hakikatnya adalah bahwa hubungan hukum didalam hubungan kerja yang terjadi antara buruh/pekerja dengan pengusaha yang menjalankan perusahaan pada hakikatnya timpang dan tidak seimbang posisi ekonomis dan posisi hukumnya.

Adapun pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial selaku pihak pemangku kepentingan dalam hubungan kerja, adalah pertama, perusahaan/pengusaha; kedua, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh; serta ketiga,

negara/pemerintah. Ketiga pihak tersebut tidak dapat independen dengan tidak memperhatikan pihak lain, melainkan saling membutuhkan serta saling bersinergi untuk mewujudkan suatu hubungan industrial yang harmonis dan kondusif untuk meningkatkan produktifitas nasional secara umum dan produktifitas internal perusahaan.

Pihak perusahaan/pengusaha merupakan pihak yang menginisiasi terjadinya hubungan kerja. Sebagai pihak yang menginisiasi hubungan kerja, pengusaha akan melakukan rekrutmen terhadap pekerja/buruh, dan setelah masuk menjadi pekerja/buruh, maka pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dibawah perintahnya. Perintah tersebut baik dalam bentuk lisan maupun tertulis, baik dalam bentuk formal seperti dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun aturan perusahaan lainnya maupun dalam bentuk informal, seperti pengumuman, instruksi kerja, dan surat edaran.

Pihak pekerja/buruh bekerja di perusahaan milik pengusaha dan pekerja tersebut memiliki kedudukan subordinasi dari pengusaha/perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh merupakan pelaksanaan dari apa yang diperintah atau yang diinginkan oleh pengusaha, sehingga tentu sesuatu yang dikerjakan pekerja/buruh akan memberikan manfaat bagi pengusaha/perusahaan. Pekerja/buruh menjadi pekerja/buruh dari perusahaan tentu atas seleksi dari perusahaan. Dalam konteks kondisi sosial ekonomi di Indonesia, maka kesempatan kerja yang tersedia jauh lebih sedikit daripada jumlah tenaga kerja yang memerlukannya. Dengan kondisi sosial ekonomi ini, maka akan berlaku hukum permintaan dan penawaran dimana semakain banyak tenaga kerja tapi sedikit kesempatan kerja maka nilai dari tenaga kerja tersebut menjadi murah.

Pihak negara/pemerintah merupakan pihak ketiga diluar pengusaha dan pekerja yang terlibat dalam hubungan industrial. Fungsi pemerintah dalam hubungan industrial adalah membuat regulasi (sebagai regulator), melakukan pengawasan (supervisi), serta melakukan pelayanan dibidang ketenagakerjaan. Fungsi pemerintah ini sangat diperlukan untuk memastikan bahwa terdapatnya regulasi dan regulasi yang dibuat adalah memberikan perlindungan pada pekerja/buruh selaku pihak bawahan (subordinasi) dari pengusaha, juga untuk memastikan bahwa regulasi itu ditaati oleh pengusaha dan pekerja/buruh melalui supervisinya, serta memberikan kemudahan dalam berbagai pelayanan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam sistem hukum perburuhan, khususnya di Indonesia, maka norma yang berlaku adalah terdiri atas norma heteronom dan norma otonom. Norma heteronom adalah ketentuan-ketentuan hukum di bidang perburuhan yang dibuat oleh pihak ketiga yang posisinya di luar pihak-pihak yang terikat oleh suatu hubungan kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Pihak ketiga yang paling dominan yang sangat strategis disini adalah pemerintah/negara. Oleh karena itu, bentuk norma heteronom adalah semua peraturan perundang-undangan dan peraturan kebijakan di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh pemerintah/negara yang sah. Norma heteronom tersebut berupa undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri tenaga kerja, peraturan daerah provinsi, peraturan daerah kabupaten/kota, dan traktat bilateral maupun multilateral berupa MoU atau ILO Convention, serta Konvensi PBB. Sedangkan Norma otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum di bidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, yaitu, buruh/pekerja dengan pihak pengusaha. Bentuk norma otonom disini terdiri atas:

1. perjanjian kerja, yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja secara individu ;
2. peraturan perusahaan⁵, yang dibuat oleh pengusaha dengan memperhatikan pertimbangan dan masukan dari perwakilan pekerja;
3. perjanjian kerja bersama, yang dibuat oleh pengusahaan dengan serikat perusahaan;
4. kebiasaan, yang telah menjadi kelaziman sehingga menjadi hukum tidak tertulis dalam perusahaan (customary law); dan
5. aturan internal penyelenggaraan perusahaan yang dibuat oleh perusahaan.

Kedua kelompok norma tersebut, yakni, norma heteronom dan norma otonom, saling melengkapi sebagai suatu kaidah yang berlaku dalam hubungan industrial. Pada prinsipnya norma heteronom lebih tinggi kedudukannya daripada norma otonom. Hal ini karena Norma otonom pada prinsipnya adalah melengkapi norma heteronom. Apabila terjadi pertentangan antara norma heteronom dan norma otonom, maka yang berlaku adalah norma heteronom, kecuali jika norma otonom yang lebih baik memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Ini artinya, bahwa norma otonom tidak boleh menyimpangi norma heteronom, kecuali jika penyimpangan tersebut memberikan perlindungan atau hak yang lebih baik bagi pekerja/buruh. Apabila dalam norma heteronom tidak diatur, maka norma otonom diberi ruang untuk mengatur norma tersebut.

Adapun filosofi prinsip dalam hukum perburuhan yang menentukan bahwa kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja demi hukum tidak berlaku apabila bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan karena kesepakatan yang diberikan oleh pekerja dianggap dalam kondisi keterpaksaan. Kondisi keterpaksaan dari pekerja karena kebutuhan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan, dan jika pekerja tidak menyetujui ketentuan perusahaan maka akan diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan. Pekerja sangat takut apabila di PHK oleh perusahaan, karena apabila di PHK maka pekerja akan kesulitan untuk bisa bekerja di perusahaan lain karena jumlah lowongan kerja jauh lebih sedikit daripada tenaga kerja yang membutuhkan kerja. Badan Pusat Statistik (BPS)⁵ mencatat bahwa angka pengangguran yang tercatat saja sudah mencapai angka kurang lebih 6,8 juta orang atau sekitar 5 % dari jumlah angkatan kerja di Indonesia.

2.2. Karakteristik hukum kepailitan Indonesia

Dalam hukum kepailitan di Indonesia, dibedakan tiga istilah yang hampir sama konsepnya, yaitu kepailitan, insolvensi, dan kebangkrutan. Nomenklatur pailit/kepailitan digunakan untuk status subyek hukum, baik orang perorangan (natuurlijk persoon) maupun badan hukum (*rechtspersoon*) bahkan mencakup pula badan usaha yang bukan badan hukum, yang ditetapkan oleh pengadilan niaga yang berakibat subyek hukum tersebut demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus harta kekayaannya sebagai akibat karena tidak membayar utang kepada kreditor. Subyek hukum dipailitkan tidak terkait dengan solvabilitas keuangan atau kekayaan debitor, yang berarti dapat saja subyek hukum dipailitkan meskipun memiliki harta kekayaan jauh lebih banyak dengan jumlah keseluruhan hutang yang dimilikinya. Dalam kasus kepailitan PT. Telkomsel Indonesia⁶ dipailitkan oleh

⁵ Badan Pusat Statistik, *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2019 (Labour Force Situation In Indonesia February 2019)*, Jakarta: BPS RI, hal. 191.

⁶ PT. Telkomsel Indonesia dipailitkan oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan putusan nomor 48/PAILIT/2012/PN.NIAGA. JKT.PST.

Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, padahal jumlah asset (aktiva) jauh lebih banyak dari jumlah seluruh utang yang dimilikinya.

Istilah insolvensi dalam sistem hukum kepailitan Indonesia tidak diartikan sebagai kepemilikan harta yang lebih sedikit dari jumlah utangnya. Tidak digunakannya istilah insolvensi dalam arti kemampuan harta yang dimiliki debitor untuk membayar utang debitor itu terkait dengan tidak disyaratkannya uji solvabilitas (*insolvency test*) dalam permohonan pailit debitor. Namun demikian istilah insolvensi tetap dipakai dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit, istilah insolvensi digunakan sebagai tanda bahwa tidak adanya perdamaian dalam kepailitan dan jika tidak ada perdamaian dalam kepailitan maka proses penjualan harta pailit segera dimulai oleh kurator⁷ atau dimulainya ekeksi kreditor yang memegang jaminan kebendaan.⁸ Sehingga istilah insolvensi dalam kepailitan Indonesia digunakan oleh kurator sebagai dasar wewenang tugas untuk segera melakukan pemberesan harta pailit dengan jalan menjual harta pailit untuk dijadikan uang yang pada saatnya nanti untuk dibagikan kepada para kreditornya, atau juga digunakan oleh kreditor separatis sebagai kreditor yang memiliki jaminan kebendaan untuk melaksanakan *parate executie* (eksekusi langsung tanpa melalui pengadilan).

Adapun istilah kebangkrutan itu merujuk pada konteks ekonomi, yakni dimana suatu keadaan mengenai ketidakpastian atas kemampuan dari perusahaan untuk melanjutkan usaha yang menjadi kegiatan utama perusahaan terkait dengan kondisi keuangan yang dihadapi perusahaan yang mengalami penurunan sebagai akibat dari kesulitan keuangan perusahaan. Kesulitan keuangan (*financial distress*) adalah kesulitan keuangan atau likuiditas yang mungkin sebagai awal atau penyebab kebangkrutan. Bisa saja suatu perusahaan mengalami kebangkrutan dan bubar tanpa melalui kepailitan, melainkan dibubarkan sendiri oleh pemiliknya melalui mekanisme pembubaran perusahaan sesuai dengan ketentuan yang mengatur perusahaan tersebut diluar ketentuan hukum kepailitan, seperti pembubaran perseroan terbatas yang mengacu pada UU Perseroan Terbatas Indonesia.⁹

Dalam konteks hukum di Indonesia, kepailitan digunakan sebagai instrumen hukum bagi orang atau perusahaan yang gagal membayar kewajiban utangnya pada pihak lain. Kegagalan membayar tersebut bisa ada keterkaitannya dengan kebangkrutan dan kesulitan keuangan dari debitor, bisa pula kepailitan tersebut sama sekali tidak terkait dengan kebangkrutan dan kesulitan keuangan dari debitor. Kepailitan di Indonesia hanya ditujukan kepada debitor karena keengganan dari debitor untuk memenuhi kewajiban membayar utang tersebut dan tidak dikaitkan dengan kebangkrutan, kesulitan keuangan, atau solvabilitas asset dan keuangan. Tindakan tidak membayarnya debitor tersebut dilatarbelakangi oleh banyak hal. Adakalanya debitor tidak dapat membayar utangnya karena kesulitan keuangan dalam jangka pendek maupun karena debitor mengalami kebangkrutan usahanya. Namun dapat pula debitor tersebut tidak sedang mengalami kesulitan keuangan apalagi mengalami kebangkrutan, tetapi debitor tidak melakukan pembayaran karena ketidakmauannya untuk itu. Ketidakmauan debitor untuk melakukan pembayaran pun, dapat dilatarbelakangi karena suatu itikad baik, dan dapat pula karena suatu itikad buruk.

⁷ Pasal 178 ayat (1) juncto Pasal 185 ayat (1) UU Kepailitan Indonesia.

⁸ Pasal 59 ayat (1) UU Kepailitan Indonesia.

⁹ Undang-undang Perseroan Terbatas Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Ketidakmauan debitor untuk melakukan pembayaran dikarenakan landasan itikad baik dari debitor, misalnya, debitor yang menghentikan melakukan prestasi dalam suatu kerjasama karena pihak lawan belum memenuhi prestasi yang seharusnya dilakukan lebih dulu atau tidak memenuhi syarat-syarat yang mestinya harus dipenuhi. Kasus seperti ini misalnya pada kasus kepailitan yang menimpa PT. Dwimas Andalan Bali yang diputus pailit oleh pengadilan, dimana PT. Dwimas Andalan Bali menghentikan pembayaran pada pihak mitra, yakni, PT. Karsa Industama Mandiri, karena oleh PT. KIM dianggap lalai memenuhi prestasi dalam penyelesaian pemasangan peralatan kelistrikan pada bangunan hotelnya.¹⁰ Demikian pula kasus permohonan PKPU yang menimpa PT. Mahkota Sentosa, dimana PT. Mahkota Sentosa tidak mau membayar tagihan yang diajukan oleh PT. RTL dan PT. ICK, karena tagihan tersebut tidak memenuhi persyaratan yang diharuskan seperti kewenangan penandatanganan kontrak kerjasama periklanan dan lainnya. Dalam perkara PT. Mahkota Sentosa, pengadilan menolak permohonan PKPU tersebut.¹¹

Ketidakmauan debitor untuk melakukan pembayaran bisa pula karena memang itikad buruk dari debitor itu sendiri. Debitor tidak melakukan pembayaran bukan karena tidak mampu yang disebabkan adanya kesulitan keuangan, dan bukan pula karena pihak lawan tidak memenuhi kewajibannya yang harus ditunaikan sebelumnya, melainkan karena wanprestasi murni. Kasus seperti ini banyak terjadi di perkara kepailitan di Indonesia, seperti pada kasus PKPU dan kepailitan PT. Amanah Bersama Umat (ABU Tours).¹² ABU Tours telah lalai tidak melakukan kewajibannya sebagai Agen tour ibadah haji dan umroh, padahal para pelanggannya sudah membayar uang untuk itu. Demikian pula kasus kepailitan PT. KSP Jateng Mandiri, dimana PT. KSP Jateng Mandiri tidak dapat memenuhi kewajibannya kepada para anggota koperasi yang menanamkan uangnya dalam rangka kerjasama simpan pinjam uang dan investasi.¹³

Politik hukum kepailitan dalam sistem hukum di Indonesia lebih difungsikan sebagai mekanisme penagihan utang, dan bukan mekanisme jalan keluar terhadap debitor yang mengalami kesulitan keuangan, debitor yang mengalami kebangkrutan, maupun debitor yang sedang insolven (yakni memiliki utang yang lebih besar dari asetnya). Hal ini tentu berbeda dengan beberapa negara yang menekankan bahwa kepailitan adalah mekanisme untuk penyelesaian terhadap debitor yang telah mengalami persoalan solvabilitas sehingga menjadi insolven, seperti di negara Amerika Serikat, Inggris, dan Hongkong. Sehingga di negara tersebut, selalu mensyaratkan tes uji solvabilitas (*insolvency test*) sebelum diperiksa kepailitannya. Sedangkan di Indonesia tidaklah demikian, karena sama sekali tidak mensyaratkan adanya insolvensi untuk debitor dipailitkan. Di Indonesia, permohonan pailit terhadap debitor tidak melihat apakah perbuatan debitor yang tidak melakukan pembayaran itu karena ketidakmampuan ataukah karena ketidakmauan.

Politik hukum kepailitan di Indonesia yang tidak melihat apakah perbuatan debitor yang tidak melakukan pembayaran itu karena ketidakmampuan ataukah karena

¹⁰ Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor Perkara : 20/PAILIT/2011/PN.Niaga.Sby,

¹¹ Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor Perkara : 68/Pdt.Sus/PKPU/2018/PN.Niaga.Jkt.Pst

¹² Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Makassar Nomor Perkara : 04/Pdt.Sus.PKPU.Pailit/2018/PN.Niaga.Mks

¹³ Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor Perkara : 13/Pdt.Sus-Pailit/2018/PN Niaga Smg jo 7/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN Smg.

ketidakmauan, itu hampir sama kepailitan yang berlaku di Belanda saat ini.¹⁴ Hal ini dapat dipahami, oleh karena sistem hukum kepailitan di Indonesia dibangun pertama kali dengan memberlakukan Peraturan Kepailitan (*Faillissement Verordening*) yang merupakan warisan kolonial Belanda. Demikian pun sistem hukum kepailitan di Belanda banyak kemiripannya dengan sistem hukum kepailitan di Perancis dan sistem hukum kepailitan di Jerman, karena tidak bisa dilepaskan dengan sejarah hukum Belanda dengan sejarah hukum Perancis dan Jerman.

Ti adanya syarat kepailitan mengenai adanya keadaan insolvensi, dapat terlihat dari ketentuan syarat permohonan pailit yang diatur dalam Pasal 2 ayat (1) juncto Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan dan PKPU. Ketentuan tersebut hanya mensyaratkan dua hal ditambah satu hal. Dua hal tersebut adalah adanya utang yang tidak dibayar lunas dan dapat ditagih serta adanya minimal dua kreditor. Sedangkan satu hal lagi adalah sistem pembuktian dalam kepailitan yang menggunakan sistem pembuktian sederhana. Dalam Pasal 2 ayat (1) juncto Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan dan PKPU tersebut sama sekali tidak mensyaratkan adanya ketidaksolvenan (insolven) debitor.

Hukum kepailitan Indonesia telah mengalami reformasi yang sangat progresif pada tahun 1998 dan 2004, yakni dengan lahirnya UU No. 4 Tahun 1998, yang kemudian digantikan dengan UU No. 37 Tahun 2004. UU Kepailitan 1998 mengubah persyaratan materiil untuk mengajukan permohonan pailit. UU Kepailitan ini memudahkan syarat permohonan pailit dibandingkan dengan peraturan kepailitan sebelumnya. Peraturan Kepailitan sebelumnya mensyaratnya adanya keadaan berhenti membayar dari debitor, sedangkan UU Kepailitan 1998 tidak mensyaratkan adanya keadaan berhenti membayar dari debitor, melainkan hanya mensyaratkan adanya satu utang yang tidak dibayar lunas dan memiliki minimal dua kreditor. Perubahan syarat ini juga mengubah persyaratan pembuktian formil yaitu dengan pembuktian yang sederhana. Pembuktian sederhana bisa dimaknai bahwa syarat material permohonan pailit secara kasat mata (*prima facie*) telah terpenuhi dan hakim wajib mengabulkan permohonan pailit tersebut.

UU Kepailitan 1998 dan 2004 yang menghilangkan syarat adanya keadaan berhenti membayar dari debitor berarti bahwa kepailitan digunakan sebagai pranata untuk semudah-mudahnya mempailitkan subyek hukum tanpa ada pertimbangan solvabilitas perusahaan serta karakteristik dari kesulitan keuangan perusahaan, tanpa harus debitor tersebut telah berhenti sama sekali melakukan kewajiban dalam pembayaran utang. Argumentasi yuridis terhadap proposisi tersebut dibuktikan, pertama, ketentuan yang mensyaratkan keadaan debitor yang “dalam keadaan berhenti membayar” diganti dengan “utang yang tidak dibayar lunas”. Ketentuan “dalam keadaan berhenti membayar” memiliki makna bahwa debitor sudah dalam keadaan tidak membayar sama sekali atau berhenti sama sekali membayar utangnya. Jika debitor masih melakukan pembayaran utangnya kepada para kreditornya kendatipun pembayaran utang tersebut hanya sebagian kecil dari kewajiban (angsuran) utang yang seharusnya atau membayar pada sebagian kreditornya, maka debitor tersebut tidak dapat dikatakan sedang dalam keadaan berhenti membayar.

Filosofi dari ketentuan UU Kepailitan yang lama (Peraturan Kepailitan Peninggalan Kolonial) yang mensyaratkan kepailitan adalah keadaan berhenti membayar adalah bahwa dalam keadaan berhenti membayar menandakan bahwa debitor sudah tidak dapat lagi melanjutkan usahanya karena kesulitan keuangannya

¹⁴ Peter J.M. Declercq (2002), *Netherlands Insolvency Law, The Netherlands Bankruptcy Act and The Most Important Legal Concept*, The Hague: T.M.C. Asser Press, hal. 63.

dan benar-benar telah berhenti membayar serta tidak mampu membayar utangnya walaupun hanya sebagian kecil dari (angsuran) utangnya tersebut. Sedangkan UU Kepailitan 1998 mengubah menjadi “tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih”. Perubahan ini sangat berpengaruh pada persyaratan permohonan pailit, karena dengan tidak perlu menyatakan suatu keadaan berhenti membayar, maka tidak perlu dibuktikan kebangkrutan dari usaha debitur, melainkan hanya suatu keadaan debitur tidak membayar utang pada salah satu kreditornya saja.

Dalam UU Kepailitan 2004 mensyaratkan utang yang dijadikan dasar pailit adalah utang yang tidak dibayar lunas. Ketentuan “tidak membayar lunas” memiliki arti bahwa utang/ angsuran utang tidak dibayar lunas dan tuntas dari kewajiban yang seharusnya. Jika debitur hanya membayar sebagian dari kewajiban seharusnya maka ia masuk kategori “tidak membayar lunas” karenanya memenuhi salah satu syarat untuk dimohonkan pailit. Ketentuan ini lahir karena berdasarkan penelitian banyak debitur yang beritikad buruk yang untuk menghindari dipailitkan maka dengan cara membayar hanya sebagian kecil saja. Dengan ketentuan ini pula berarti bahwa UU Kepailitan tidak memberikan ruang gerak sedikitpun terhadap debitur yang mempunyai persoalan dengan pembayaran utangnya untuk melakukan restrukturisasi terhadap skema pembayaran utang.

Penyerderhanaan persyaratan kepailitan tersebut merupakan paradigma baru dalam kepailitan modern. Teori kepailitan klasik sering mensyaratkan adanya keadaan insolvensi bagi debitur, yaitu keadaan dimana harta debitur tidak cukup untuk membayar semua utang-utang debitur, yang berarti bahwa utang debitur jauh lebih banyak dari harta debitur. Alan Schwartz mengatakan bahwa hukum kepailitan dibentuk pertama sekali untuk memecahkan masalah pembayaran utang dari debitur yang mengalami kesulitan membayar utangnya sementara debitur memiliki banyak kreditor (*collective execution*) dan hartanya tidak mencukupi untuk membayar seluruh utangnya.¹⁵ Sistem hukum kepailitan Indonesia tidak menganut konsep insolvensi dalam permohonan kepailitannya, karena tidak mensyaratkan adanya *insolvency test*. Peniadaan syarat *insolvency test* ini, sangat memberikan kemudahan dan percepatan dalam pengajuan permohonan pailit.

2.3. Pengajuan Kepailitan oleh Buruh terhadap Perusahaan yang tidak memenuhi hak normatif buruh

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, tidak jarang terjadi perselisihan diantara keduanya. Perselisihan antara pengusaha dengan pekerja disebabkan berbagai sebab, bisa terjadi karena perbuatan atau kepentingan pengusaha, bisa terjadi karena perbuatan atau kepentingan pekerja, bisa pula terjadi bukan karena kehendak pengusaha maupun kehendak pekerja. Sering terjadinya perselisihan tersebut, maka hukum memiliki peranan yang strategis untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.

Dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi empat jenis, yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Keempat jenis perselisihan tersebut akan menentukan prosedur penyelesaian perselisihannya. Apabila terdapat perselisihan

¹⁵ Alan Schwartz, A Normative Theory of Business Bankruptcy, *Virginia Law Review*, volume 91:119, 2005, hal. 1200.

antara pengusaha dengan pekerja diluar empat jenis perselisihan tersebut, maka penyelesaiannya bukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, melainkan di peradilan lain sesuai dengan kompetensinya, seperti peradilan tata usaha negara jika terkait dengan KTUN (keputusan tata usaha negara) yang mungkin dikeluarkan oleh pejabat tata usaha negara dalam proses hubungan industrial tersebut.

Perselisihan hak merupakan pertentangan pendapat yang lahir akibat tidak dipenuhinya hak, karena adanya perbedaan implementasi atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁶ Salah satu contoh perselisihan hak di pengadilan adalah kasus antara perusahaan Ebony Salon melawan pekerja yang bernama Susiyati dan kawan-kawan. Pekerja dibayar oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum serta tidak dibayarnya upah proses selama dalam perselisihan.¹⁷

Perselisihan kepentingan merupakan pertentangan pendapat yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi dalam hubungan kerja yang disebabkan oleh karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai hal ihwal dalam pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama¹⁸. Salah satu contoh perselisihan kepentingan di pengadilan adalah kasus antara PT. Angkasa Pura I (Persero) melawan Serikat Pekerja PT. Angkasa Pura I (Persero).¹⁹ Perselisihan terjadi karena perbedaan pendapat mengenai sebagian isi dari perjanjian kerja bersama terutama mengenai kenaikan upah pekerja.

Perselisihan PHK merupakan pertentangan pendapat yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai hal ihwal pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak²⁰. Perselisihan Pemutusan hubungan kerja ini paling banyak terjadi didalam perselisihan hubungan industrial. Di PHI Surabaya jumlah perselisihan PHK mencapai 75 % disusul dengan perselisihan hak dan perselisihan antar SP sebanyak 2 %.²¹ Salah satu contoh perselisihan PHK di pengadilan adalah kasus antara PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk melawan Pekerja Hj. Dyan Marciana.²² Perselisihan ini terjadi terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan pekerja tidak terima atas tindakan perusahaan yang memutuskan hubungan kerja tersebut.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) yang terjadi dalam satu badan usaha perusahaan merupakan pertentangan pendapat yang terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu badan usaha perusahaan, perselisihan tersebut terjadi karena tidak adanya persesuaian pendapat mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban

¹⁶ Pasal 1 angka 2 UU No. 2 Tahun 2004.

¹⁷ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor Putusan 20/G/2012/PHI.PN.PL juncto Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 162 K/Pdt.Sus-PHI/2013

¹⁸ Pasal 1 angka 3 UU No. 2 Tahun 2004.

¹⁹ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor Putusan 273/PHI.G/2008/PN.JKT.PST juncto Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 423 K/Pdt.Sus/2009

²⁰

²¹ Data diambil dalam 3 tahun pertama berdirinya PHI Surabaya, yaitu tahun 2005 – 2008.

²² Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor Putusan 107/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Sby juncto Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 800 K/Pdt.Sus-PHI/2018

keserikatpekerjaan/keserikatburuhan.²³ Perselisihan jenis ini paling jarang terjadi di Pengadilan. Hal ini karena kepentingan antar serikat pekerja itu relatif sama sehingga sangat jarang terjadinya perselisihan horizontal antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan yang timbul seringkali terjadi antara perusahaan dengan pekerja karena berbeda kepentingan bahkan sering berlawanan, sedangkan antar serikat pekerja dengan serikat pekerja dalam satu perusahaan jarang sekali bertentangan kepentingannya melainkan yang terjadi justru banyak kesamaannya. Salah satu contoh perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, di pengadilan adalah kasus antara Serikat Pekerja Mandiri Hotel Shangrilla Surabaya melawan Serikat Pekerja Pariwisata Hotel Shangrilla Surabaya.²⁴ Perselisihan di Hotel Shangri-La ini terjadi mengenai keterwakilan serikat pekerja dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama. Serikat Pekerja Mandiri Hotel Shangrilla Surabaya merasa paling berhak mewakili dan tidak boleh serikat pekerja lain ikut pula mewakili dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tersebut.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui sistem pengadilan hubungan industrial tersebut sering menemukan banyak kendala didalam proses maupun hasilnya. Kendala tersebut adalah antara lain jangka waktu proses penyelesaian yang lama. Penelitian yang dilakukan oleh Lembaga bantuan Hukum (LBH) Jakarta yang meneliti sejumlah 2.993 putusan dari tahun 2006 – 2013, menemukan terdapat salah satu putusan perselisihan hubungan industrial yang sampai memakan waktu 2.611 hari (7 tahun).²⁵ Lamanya proses penyelesaian perselisihan ini tentu akan sangat merugikan pihak pekerja, karena kepastian hukum yang lama akan menggantung kejelasan status maupun hak dari pekerja, sementara ketahanan pekerja untuk bertahan dalam status yang tidak pasti tersebut sangat rentan.

Kendala yang lain yang dihadapi pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial adalah sulitnya mengeksekusi putusan akhir dari pengadilan.²⁶ Meskipun pekerja telah memenangi perkara yang diajukan ke pengadilan, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial, namun demikian kemenangan tersebut seringkali hanyalah kemenangan diatas kertas. Putusan pengadilan seringkali tidak bisa dieksekusi, terutama putusan yang amarnya memerintahkan kepada pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja.

Kendala yang dihadapi pekerja dalam menyelesaikan perselisihan dengan pengusaha melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, menyebabkan pekerja mencari alternatif upaya hukum lain. Salah satu upaya hukum lain yang cenderung digunakan oleh pekerja adalah mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan dengan dasar tidak dibayarnya hak-hak normatif pekerja yang seharusnya dibayar oleh perusahaan akan tetapi oleh perusahaan tidak dibayar. Hak-hak normatif pekerja yang tidak dibayar oleh perusahaan, antara lain seperti tidak dibayarnya upah pekerja dan tidak dibayarnya kompensasi yang menjadi hak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Upah merupakan unsur penting dalam

²³ Pasal 1 angka 5 UU No. 2 Tahun 2004.

²⁴ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor Putusan 36/G/2014/PHI.Sby junto Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 95 PK/Pdt.Sus-PHI/2015.

²⁵ Muhammad Isnu dkk, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia (Penelitian Putusan-Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006 – 2013)*, Jakarta : LBH Jakarta, 2014, hal. 56.

²⁶ *Ibid.*, hal. 5.

hubungan kerja,²⁷ sehingga apabila pengusaha menghilangkan hak upah tersebut maka merupakan pelanggaran hukum perburuhan yang serius.

Pengajuan permohonan kepailitan terhadap perusahaan oleh pekerja karena tidak dibayarnya hak pekerja merupakan fenomena yang unik sekaligus menarik untuk dikaji lebih dalam. Hal ini karena terkait dengan tujuan penggunaan instrumen hukum kepailitan dan pemenuhan syarat permohonan kepailitan serta efektifitas penggunaan instrumen kepailitan oleh pekerja tersebut. Disamping itu pula penggunaan instrumen hukum kepailitan ini bisa menjadi boomerang bagi semua pekerja itu sendiri, oleh karena apabila perusahaan dinyatakan pailit maka kegiatan perusahaan akan berhenti dan tentu semua pekerja di perusahaan pailit tersebut akan terkena PHK.

Tujuan kepailitan dalam sistem hukum Indonesia pada sekarang telah bergeser dari yang semula bertujuan untuk jalan keluar perusahaan yang berhenti membayar karena kesulitan keuangan akibat kebangkrutan usaha, menjadi bertujuan untuk menagih utang (kewajiban membayar) yang tidak dibayar oleh debitor (perusahaan), dan tidak membayarnya perusahaan tersebut tidak peduli apakah karena ketidakmampuan (kebangkrutan) atautkah karena ketidakmauan (keengganan). Sehingga bisa saja perusahaan yang masih solven dipailitkan oleh pengadilan oleh karena perusahaan tersebut tidak membayar kewajiban yang seharusnya dibayar. Meskipun bisa pula perusahaan dipailitkan oleh pengadilan karena perusahaan tersebut memang sudah bangkut sehingga tidak mampu membayar kewajiban-kewajiban yang seharusnya dibayar oleh perusahaan.

Dalam konteks tema riset ini, maka kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja yang kemudian perusahaan tidak melakukan kewajiban tersebut maka kewajiban yang tidak dilaksanakan ini dapat dikualifikasi sebagai utang. Utang yang tidak dibayar oleh perusahaan ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengajukan permohonan pailit oleh pekerja terhadap perusahaan tersebut. Pengajuan kepailitan oleh pekerja terhadap perusahaan ini tidak terkait apakah perusahaannya tersebut memang sudah bangkut sehingga tidak mampu membayar kewajiban-kewajibannya atas pemenuhan hak-hak pekerja atautkah tidak. Tolok ukur kepailitan disini bukan pada solvabilitas perusahaan melainkan fakta tidak membayarnya perusahaan atas hak-hak pekerja tersebut. Dengan demikian pengajuan kepailitan oleh pekerja terhadap perusahaan karena perusahaan tidak membayar hak-hak pekerja ini tidak menyimpang atau tidak bertentangan dengan tujuan kepailitan itu sendiri.

Dalam hukum kepailitan Indonesia, Syarat permohonan pailit adalah dua syarat ditambah satu syarat lainnya. Syarat materiil permohonan pailit adalah harus dipenuhi dua syarat, yaitu, pertama debitor memiliki satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, yang utang mana tidak dibayar lunas. Kedua, debitor memiliki paling sedikit 2 (dua) kreditor. Sedangkan plus satunya adalah syarat materiil tersebut harus dapat dibuktikan secara sederhana. Dua syarat yang pertama disebut sebagai syarat materiil sedangkan satu syarat yang terakhir adalah syarat formil. Ketiga syarat tersebut harus secara kumulatif didalilkan serta dibuktikan dalam permohonan pailit terhadap debitor.

Syarat permohonan pailit yang terdiri dari dua syarat materiil dan satu syarat formil ini dicantumkan secara tegas dalam Pasal 2 ayat (1) junto Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan dan PKPU. Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU mensyaratkan adanya utang yang tidak dibayar lunas oleh debitor, dan utang tersebut telah jatuh waktu serta utang yang dapat ditagih, serta syarat adanya minimal dua kreditor yang

²⁷ Aloysius Uwiyono, *et.al*, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hal.16.

dimiliki oleh debitor. Sedangkan Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan dan PKPU mensyaratkan adanya suatu sistem pembuktian sederhana dalam hukum acara di pengadilan niaga. Pembuktian sederhana ini ditujukan untuk membuktikan terpenuhinya dua syarat materiil dalam permohonan pailit, yakni syarat adanya minimal satu utang yang telah jatuh waktu yang tidak dibayar lunas dan syarat adanya minimal dua kreditor. Apabila dua syarat materiil dan satu syarat formal tersebut tidak terpenuhi secara kumulatif, maka hakim akan menolak permohonan pailit tersebut.

Syarat materiil pertama yang harus dibuktikan dalam permohonan pailit adalah adanya utang debitor yang tidak dibayar lunas yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih. Utang dalam hukum kepailitan mencakup semua kewajiban yang timbul dari perikatan yang harus ditunaikan oleh debitor baik kewajiban itu timbul karena perjanjian maupun kewajiban tersebut timbul karena ada peraturan perundang-undangan yang mengharuskan adanya kewajiban tersebut. Utang dalam hal ini (dalam hukum kepailitan) merupakan utang dalam ruang lingkup yang luas, yang berarti bukan hanya utang yang timbul dari perjanjian utang piutang uang saja. Istilah utang tersebut menunjuk pada hukum kewajiban hukum perdata. Kewajiban atau utang dapat timbul baik dari kontrak atau dari undang-undang (Pasal 1233 KUHPperdata). Prestasi dalam hukum perikatan tersebut terdiri dari: memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, dan/atau tidak berbuat sesuatu. Jerry Hoff juga menyatakan bahwa batasan utang merupakan utang dalam ruang lingkup yang luas yang mendasarkan pada ketentuan Pasal 1233 KUHPperdata.²⁸

Adapun unsur utang yang harus didalilkan sebagai syarat pengajuan permohonan pailit terhadap debitor adalah bahwa utang tersebut harus tidak dibayar lunas. Ketentuan ini untuk menegaskan bahwa apabila debitor sudah membayar akan tetapi jumlah pembayarannya baru sebagian dari jumlah yang seharusnya dibayar, maka tetap saja debitor itu dapat dikualifikasi bahwa utangnya tidak dibayar lunas. Ketentuan ini untuk menegaskan bahwa kewajiban debitor untuk membayar utang adalah secara lunas sesuai dengan perikatan yang dibuatnya. Utang tersebut juga harus sudah jatuh waktu. Jatuh tempo suatu utang dapat saja karena memang suatu waktu tertentu yang sudah ditentukan dalam perjanjiannya, namun dapat pula karena sebab lain yang didasarkan pada suatu sebab atau kejadian tertentu. Utang tersebut juga harus merupakan utang yang dapat ditagih, yakni utang tersebut memang menurut hukum dibenarkan untuk ditagih. Hal ini karena ada utang yang menurut hukum tidak dibenarkan untuk ditagih, yakni utang yang timbul dari suatu perikatan alami (*natuurlijke verbintenis*), seperti utang yang timbul karena daluarsa dan utang yang timbul karena perjudian yang dilarang oleh hukum.

Terkait dengan hak-hak pekerja yang tidak dibayar oleh pengusaha, maka hal tersebut dapat dikualifikasi sebagai utang pengusaha kepada pekerja, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayarnya kepada pekerja yang berhak. Dalam hukum kepailitan Indonesia, maka utang yang dijadikan dasar untuk mengajukan permohonan pailit adalah setiap kewajiban prestasi yang harus dibayar oleh debitor yang terbit karena adanya suatu perjanjian yang dibuat oleh debitor dengan kreditornya atau prestasi tersebut lahir karena sudah ditentukan oleh undang-undang yang wajib dibayar atau dipenuhi oleh debitor tersebut, yang apabila prestasi tersebut tidak dibayar atau dipenuhi oleh debitor kepada kreditor, maka timbul hak bagi kreditor untuk mendapat pembayarannya/pemenuhannya dari harta kekayaan yang dimiliki oleh debitor.²⁹ Hak-hak pekerja yang tidak dibayar pengusaha tersebut

²⁸Jerry Hoff, *Indonesia Bankruptcy Law* (Jakarta: Tatanusa, 1999), hal. 15-16.

²⁹ Pasal 1 angka 6 UU Kepailitan Indonesia.

dikualifikasi sebagai utang yang tidak dibayar lunas yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Konstruksi hukum antara pengusaha dengan pekerja adalah diikat dengan perjanjian kerja yang dibuat diantara keduanya, baik perjanjian kerja yang tertulis maupun perjanjian kerja secara lisan. Hak dan kewajiban lahir dari adanya perjanjian kerja tersebut. Disamping diikat dengan perjanjian kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja tersebut terikat oleh peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang ada didalam perusahaan tersebut. Adapun contoh hak pekerja yang lahir dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah upah dan kompensasi PHK.

Disamping terikat oleh norma otonom yakni perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, hubungan hukum yang berupa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, terikat pula oleh norma heteronom, yakni peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Norma heteronom ini juga melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Adapun contoh norma heteronom yang harus dipenuhi oleh pengusaha adalah jaminan sosial dan tunjangan hari raya keagamaan. Jadi apabila dalam norma otonom tidak diatur mengenai jaminan sosial dan tunjangan hari raya keagamaan, maka pengusaha tetap terikat untuk memenuhi hak jaminan sosial dan tunjangan hari raya keagamaan, oleh karena hal ini telah diwajibkan dalam peraturan perundang-undangan. Apabila pengusaha tidak memenuhi kewajiban yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan ini, maka akan menjadi utang perusahaan terhadap pekerja.

Adapun syarat yang kedua dalam permohonan pailit adalah debitor memiliki paling sedikit dua kreditor. Kreditor merupakan pihak yang memiliki suatu piutang baik yang lahir karena suatu perjanjian atau pun yang lahir karena suatu ketentuan peraturan perundang-undangan yang dapat ditagih di muka pengadilan. Pengertian kreditor tersebut selaras dengan pengertian utang yang ruang lingkupnya adalah utang dalam pengertian yang luas. Kreditor lahir bukan hanya karena ada perjanjian kredit atau perjanjian utang piutang uang saja, tapi timbul dari semua perjanjian dan bahkan bisa timbul karena peraturan perundang-undangan. Seorang pekerja yang belum menerima pembayaran atas hak-hak yang seharusnya diterima dari perusahaan, misalnya upah atau pesangon PHK, maka pekerja tersebut adalah masuk kualifikasi sebagai kreditor dari perusahaan, yang lahir karena perjanjian, yakni perjanjian kerja. Dapat pula hak pekerja tersebut lahir karena ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, misal, hak untuk diikutsertakan dalam jaminan sosial pekerja (BPJS) atau hak untuk menerima THR.

Dalam mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan, pekerja tersebut juga harus memenuhi syarat bahwa perusahaan memiliki minimal dua kreditor. Hal ini bisa dipenuhi oleh pekerja dengan mudah karena dua pekerja yang tidak dibayar haknya oleh perusahaan, maka hal tersebut merupakan dua kreditor. Bahkan biasanya ada banyak pekerja yang bersama-sama tidak dibayar haknya oleh perusahaan tersebut, sehingga sejumlah pekerja yang tidak dibayar oleh perusahaan merupakan sejumlah kreditor tersebut. Hukum kepailitan Indonesia mengklasifikasi kreditor menjadi menjadi tiga macam, yaitu: kreditor separatis, kreditor preferen, dan kreditor konkuren.

Jerry Hoff menyebut tiga jenis kreditor tersebut dengan sebutan:³⁰ *secured creditor*, *preferred creditors*, dan *unsecured creditors*. Kreditor separatis (*secured creditor*) merupakan kreditor yang memegang jaminan kebendaan, baik berupa

³⁰ Jerry Hoff, *Op. Cit.*, hal. 96

jaminan gadai, hak tanggungan, hipotik, fidusia, resi gudang, maupun jaminan lain yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Kreditor preferen dan kreditor konkuren merupakan kreditor yang tidak memegang jaminan kebendaan apapun. Perbedaan antara kreditor preferen dengan kreditor konkuren adalah pada preferensi pembayaran, dimana kreditor preferen mendapatkan preferensi pembayaran karena terdapatnya ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang menentukan bahwa kreditor tersebut didahulukan pembayarannya daripada kreditor lainnya, sedangkan kreditor konkuren tidak demikian, sehingga kreditor preferen ini lebih didahulukan daripada kreditor konkuren, misalnya, tagihan pekerja/buruh dan tagihan pajak.

Pekerja yang tidak dibayar haknya oleh perusahaan merupakan kreditor preferen. Digolongkannya pekerja sebagai kreditor preferen, oleh karena terdapat ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang menentukan bahwa hak-hak pekerja harus didahulukan pembayarannya. Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa apabila perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (dalam hal ini peraturan perundang-undangan di bidang hukum kepailitan, yakni berdasar UU Kepailitan dan PKPU), maka hak-hak pekerja/buruh baik hak upah maupun hak normatif lainnya didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan kreditor lain. Demikian pula dalam Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 67/PUU-XI/2013 menentukan bahwa upah buruh didahulukan dari semua kreditor dan pesangon didahulukan dari tagihan pajak dan kreditor lainnya.

Dalam praktik di pengadilan, sudah terdapat putusan pengadilan niaga yang memutus pailit atau penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU) yang berujung pailit yang diajukan oleh pekerja terhadap perusahaan karena perusahaan tidak membayar hak-hak normatif yang menjadi hak pekerja. Hak normatif pekerja yang tidak dibayar tersebut dikualifikasi sebagai utang yang merupakan salah satu syarat permohonan pailit. Putusan pengadilan tersebut adalah dalam perkara permohonan PKPU oleh sejumlah pekerja terhadap Perusahaan PT. Gema Ista Raya, Pasuruan, Indonesia.³¹ Sejumlah pekerja mengajukan permohonan PKPU terhadap perusahaan karena tidak membayar hak-hak pekerja, yaitu upah yang tertunggak, tunjangan hari raya, dan pesangon PHK. Kewajiban perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja tersebut bahkan telah ada putusan pengadilan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum yang tetap (*inkracht van gewijsde*), namun perusahaan tetap tidak memenuhi pembayaran hak-hak para pekerja tersebut.

Dalam kasus PKPU PT. Gema Ista Raya tersebut oleh majelis hakim Pengadilan Niaga pada pengadilan Negeri Surabaya dipandang telah memenuhi persyaratan permohonan pailit, yaitu perusahaan tidak membayar utang yang berupa hak-hak pekerja, serta memiliki minimal dua kreditor karena yang mengajukan permohonan PKPU lebih dari dua pekerja disamping juga memiliki kreditor perbankan. Demikian pula majelis hakim berpendapat bahwa permohonan PKPU tersebut telah memenuhi persyaratan pembuktian sederhana, oleh karena disamping telah ada nota dari pegawai pengawas ketenagakerjaan juga telah ada putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum yang tetap (*inkracht van gewijsde*). Setelah dinyatakan PKPU oleh pengadilan, ternyata dalam proses PKPU tersebut tidak tercapai perdamaian antara perusahaan dengan para kreditornya, sehingga PT. Gema Ista Raya dinyatakan pailit oleh pengadilan.

³¹ Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 15/PDT-SUS.PKPU/2017/ PN.NIAGA.SBY

Adapun syarat tambahan yang merupakan syarat formal dalam permohonan kepailitan adalah syarat pembuktian yang sederhana. Persyaratan pembuktian sederhana ditentukan dalam Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan dan PKPU. Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan dan PKPU menentukan bahwa permohonan pailit harus dibuktikan dalam persidangan dengan pembuktian yang sederhana terhadap syarat kepailitan, yakni, syarat adanya minimal satu utang yang tidak dibayar lunas yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih serta syarat adanya minimal dua kreditor yang dimiliki oleh debitor. UU Kepailitan dan PKPU tidak menentukan batasan dari pembuktian sederhana, hanya dalam Penjelasan Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan dan PKPU menjelaskan bahwa pembuktian secara sederhana tersebut merupakan pembuktian adanya fakta dua atau lebih kreditor yang dimiliki oleh debitor serta fakta adanya utang yang tidak dibayar yang telah jatuh tempo, sedangkan perbedaan besar kecilnya jumlah utang yang didalilkan dalam permohonan tidak menjadi halangan untuk ditetapkannya putusan pernyataan pailit oleh hakim pengadilan niaga.

Norma Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan berikut penjelasan Pasal 8 ayat (4) sangat kabur (*vague norm*) karena tidak secara pasti memberikan batasan mengenai yang dimaksud dengan pembuktian sederhana. Demikian juga di dalam hukum acara perdata umum, tidak dikenal konsep pembuktian sederhana. Sehingga penerapan pembuktian sederhana menimbulkan beberapa permasalahan di pengadilan. Menurut Kartini Mulyadi, menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pembuktian yang sederhana dalam permohonan pailit adalah pembuktian sederhana terhadap keberadaan dari suatu utang yang dimiliki oleh debitor termohon pailit yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, serta keberadaan adanya minimal dua kreditor dari debitor termohon pailit.³² Dengan demikian titik tekan pembuktian secara sederhana terletak pada adanya minimal dua kreditor dari debitor termohon pailit serta adanya utang dari debitor termohon pailit yang tidak telah jatuh waktu dan tidak dibayar.

Pengajuan permohonan pailit oleh pekerja terhadap perusahaan yang tidak membayar hak-hak pekerja, dapat pula dibuktikan secara sederhana di pengadilan. Pembuktian sederhana dalam kasus permohonan pailit yang diajukan oleh pekerja terhadap perusahaan karena tidak membayar hak pekerja harus dibuktikan dengan beberapa dokumen terkait. Terkait masalah upah, maka minimal dokumen yang diajukan adalah nota dari pegawai pengawas ketenagakerjaan. Hal ini karena menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Pasal 28 menentukan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang menetapkan kekurangan pemenuhan hak pekerja. Apabila sudah ada penetapan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan, maka hal tersebut sudah cukup sederhana adanya utang yang untuk dibuktikan dalam pengajuan permohonan pailit oleh pekerja tersebut.

Pengajuan permohonan pailit oleh pekerja tersebut, tidak diharuskan adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terlebih dahulu. Hal ini karena jika sudah ada penetapan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan, dan penetapan tersebut tidak dibantah oleh pengusaha, maka hal tersebut cukup untuk memenuhi persyaratan pembuktian sederhana, tanpa harus ada putusan dari pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu. Namun demikian apabila ada putusan dari pengadilan juga hal tersebut lebih baik. Hal ini karena jika diharuskan dengan melampirkan putusan PHI, maka apabila tidak ada gugat menggugat di PHI, hal tersebut berarti menghalangi

³²Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaja, *Pedoman Menangani Perkara Kepailitan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hal.141.

pekerja untuk melakukan upaya hukum jalur kepailitan ini, dan ini berarti menegasikan pemenuhan keadilan bagi pekerja tersebut.

Kasus permohonan PKPU yang berujung kepailitan oleh pekerja terhadap perusahaan PT. Sasana Taruna Aneka Ria, menunjukkan bahwa pekerja dapat melakukan upaya hukum atas hak-haknya yang tidak dibayar oleh perusahaan, yaitu hak yang berupa upah yang belum dibayar, uang pesangon, serta hak lainnya (hak cuti). Hak-hak yang belum dibayar tersebut telah diakui oleh perusahaan yang dituangkan dalam dokumen perjanjian bersama antara perusahaan dengan pekerja. Atas belum terbayarnya hak-hak pekerja tersebut, pekerja tidak menempuh upaya hukum ke pengadilan hubungan industrial, melainkan mengajukan permohonan PKPU ke pengadilan niaga. Atas permohonan PKPU tersebut, Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya mengabulkan permohonan pekerja tersebut dan menyatakan perusahaan berstatus PKPU.³³ Setelah dilakukan proses perdamaian dalam PKPU, ternyata tidak disetujui oleh para kreditornya sehingga perusahaan dinyatakan pailit.

Dalam kasus PKPU yang berakhir dengan kepailitan PT. Sasana Taruna Aneka Ria, pengadilan berpendapat bahwa telah memenuhi persyaratan untuk PKPU/kepailitan, yaitu adanya utang yang tidak dibayar yang berupa hak upah dan hak pesangon, serta memiliki lebih dari dua kreditor. Disamping itu juga pengadilan berpendapat bahwa kasus *a quo* memenuhi pembuktian sederhana karena telah ada kesepakatan bersama antara perusahaan dengan pekerja mengenai hak-hak pekerja yang belum dipenuhi. Kasus PT. Sasana Taruna Aneka Ria ini menunjukkan bahwa perselisihan antara pengusaha dengan pekerja tersebut, tidak harus diselesaikan terlebih dahulu di pengadilan hubungan industrial baru dibawa ke pengadilan niaga untuk dipailitkan.

Pengajuan kepailitan atau PKPU yang diajukan oleh pekerja terhadap perusahaan yang karena perusahaan tidak membayar hak-hak pekerja ini memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan upaya hukum lain, meskipun juga memiliki kelemahan pada aspek lain. Keunggulan penggunaan upaya hukum tersebut adalah penyelesaian kepailitan yang memakan waktu relatif singkat dalam persidangan kepailitan. Persidangan permohonan kepailitan harus sudah diputus oleh hakim dalam waktu paling lambat 60 hari sejak permohonan didaftarkan ke pengadilan.³⁴ Dalam persidangan PKPU malah jauh lebih singkat yaitu paling lambat 20 hari sejak permohonan PKPU didaftarkan ke pengadilan, hakim harus sudah mengeluarkan putusan PKPU.³⁵ Upaya hukum yang dibuka terhadap putusan pailit di pengadilan niaga adalah hanya upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung, dan tidak dibuka upaya hukum ke pengadilan tinggi. Hal yang sangat unik dalam proses kepailitan adalah bahwa putusan pailit tersebut demi hukum berlaku serta merta meskipun terhadap putusan pailit tersebut diajukan upaya hukum kasasi atau pun upaya hukum peninjauan kembali ke Mahkamah Agung,³⁶ sehingga putusan pailit efektif langsung berlaku sejak putusan pailit tersebut diucapkan.

Keunggulan lain penggunaan upaya hukum dengan mengajukan kepailitan perusahaan oleh pekerja adalah biaya eksekusi yang tidak dibebankan pada pekerja selaku pihak yang memenangkan perkara. Dalam kepailitan seluruh biaya kepailitan

³³ Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 2/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Sby.

³⁴ Pasal 8 ayat 5 UU Kepailitan dan PKPU.

³⁵ Pasal 225 ayat (3) UU Kepailitan dan PKPU.

³⁶ Pasal 24 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU

terkait dengan pengurusan dan pemberesan harta pailit adalah dibebankan pada harta pailit. Hal ini berbeda dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dimana pihak yang menang akan mengajukan eksekusi ke pengadilan, selanjutnya pengadilan akan melakukan peringatan (*aanmaning*) terhadap pihak tereksekusi untuk secara sukarela memenuhi amar putusan pengadilan. Selanjutnya apabila pihak tereksekusi tidak memenuhi amar putusan secara sukarela, pengadilan akan melakukan eksekusi secara paksa. Eksekusi paksa untuk membayar sejumlah uang, pengadilan akan melakukan sita eksekusi terhadap sebagian harta kekayaan pihak tereksekusi dan selanjutnya akan melakukan pelelangan harta tersita tersebut. Hasil pelelangan tersebut dipergunakan untuk membayar pihak yang menang. Proses yang sedemikian panjang, tentu memerlukan waktu yang lama dan juga biaya yang tidak sedikit, meskipun diatas kertas dikatakan tidak berbayar.

Namun demikian, meskipun penggunaan instrumen kepailitan oleh pekerja terhadap pengusaha yang tidak memenuhi hak pekerja memiliki kelebihan tersebut, akan tetapi memiliki kelemahan yang cukup mendasar yaitu tutupnya dan bahkan bubaranya perusahaan karena kepailitan tersebut. Apabila perusahaan tersebut tutup dan bubar, tentu akan menyebabkan PHK terhadap semua pekerja dari perusahaan dan bahkan hak-hak pekerja secara keseluruhan bisa tidak tercukupi untuk dibayar dari hasil pemberesan harta pailit. Memang terhadap perusahaan debitor pailit, dapat dilanjutkan usahanya (*on going concern*) meski badan hukumnya berstatus pailit, akan tetapi sangat jarang sekali usaha debitor pailit dapat menyelesaikan seluruh utang-utangnya yang berarti kepailitan debitor akan diakhiri dan dapat dibubarkan.

III. PENUTUP

Pekerja seringkali mengalami kendala dalam upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) terkait dengan hak-hak normatifnya yang tidak dibayar oleh perusahaan, seperti upah, jaminan sosial dan peasngon PHK. Kendala tersebut adalah antara lain adalah karena jangka waktu penyelesaian perselisihan yang lama dan berlarut-larut, serta sulitnya mengeksekusi putusan pengadilan hubungan industrial. Lamanya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat merugikan pekerja karena pekerja akan menanti waktu yang lama untuk mendapatkan kepastian status hak yang dituntut. Sedangkan sulitnya eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial karena terkait dengan biaya yang harus dikeluarkan terlebih dahulu serta sulitnya memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali.

Banyaknya kendala dalam penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial tersebut, pekerja memilih alternatif upaya hukum lain, yaitu mengajukan permohonan kepailitan terhadap pengusaha yang didasarkan karena pengusaha tidak menunaikan hak-hak pekerja. Penggunaan upaya hukum kepailitan ini dapat dibenarkan dengan harus memenuhi syarat-syarat permohonan pailit yaitu, bukti adanya hak normatif pekerja yang tidak dibayar, bukti adanya perusahaan memiliki minimal dua kreditor, serta proses pembuktian yang sederhana.

Dalam praktik di pengadilan niaga yang memiliki kewenangan mengadili permohonan kepailitan, upaya hukum pengajuan kepailitan oleh pekerja terhadap perusahaan yang tidak membayar hak-hak normatifnya telah ada beberapa kasus yang diputus oleh pengadilan tersebut, seperti dalam kasus di PT. Gema Ista Raya dan di PT. Sasana Taruna Aneka Ria, yang diputus oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Badan Pusat Statistik. *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2019*. (Jakarta: BPS RI, 2019).
- Declercq, Peter J.M. *Netherlands Insolvency Law, The Netherlands Bankruptcy Act and The Most Important Legal Concept*. (The Hague: T.M.C. Asser Press, 2002).
- Isnu, Muhammad, et al. *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia (Penelitian Putusan-Putusan Mahkamah Agung pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006 – 2013)*. (Jakarta: LBH Jakarta, 2014).
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja. *Pedoman Menangani Perkara Kepailitan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004).
- Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1983).
- , *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003).
- Tumbuan, Fred BG. "Mencermati Makna Debitor, Kreditor dan Utang Berkaitan Dengan Kepailitan", Dalam: Yuhassarie, Emmy.(ed.). *Undang-Undang Kepailitan dan Perkembangannya*. (Jakarta : Pusat Pengkajian Hukum, 2004).
- Uwiyono, Aloysius, *et.al, Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014).

Jurnal

- Khoiri, Syamsul, "Peraturan Hukum Perburuhan Dan Sikap Pengadilan: Tarik-Menarik Antara Kepentingan Investor Dan Kepentingan Buruh", *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Tahun ke-39 No.3 Juli-September 2009.
- Schwartz, Alan. "A Normative Theory of Business Bankruptcy", *Virginia Law Review*, volume 91:119, 2005.
- Suryani H, Any, "Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan Uu No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya", *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 46, No. 2, 2016.

Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas*.
- Kementerian Tenaga Kerja RI. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan*

Putusan

- Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 48/PAILIT/2012/PN.NIAGA. JKT.PST.
- Pengadilan Negeri Surabaya. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 107/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.sby.

- Pengadilan Negeri Surabaya. Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 20/PAILIT/2011/PN.Niaga.Sby.
- Pengadilan Negeri Surabaya. Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 15/PDT-SUS.PKPU/2017/ PN.Niaga.Sby.
- Pengadilan Negeri Surabaya. Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 2/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Sby.
- Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 68/Pdt.Sus/PKPU/2018/PN.Niaga.Jkt.Pst
- Pengadilan Negeri Makassar. Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Makassar Nomor 04/Pdt.Sus.PKPU.Pailit/2018/PN.Niaga.Mks
- Pengadilan Negeri Semarang. Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 13/Pdt.Sus-Pailit/2018/PN Niaga Smg jo 7/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN Smg.
- Pengadilan Negeri Palu. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor 20/G/2012/PHI.PN.PL.
- Mahkamah Agung. Putusan Mahkamah Agung Nomor 162 K/Pdt.Sus-PHI/2013
- Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 273/PHI.G/2008/PN.JKT.PST.
- Mahkamah Agung. Putusan Mahkamah Agung Nomor 423 K/Pdt.Sus/2009
- Mahkamah Agung. Putusan Mahkamah Agung Nomor 800 K/Pdt.Sus-PHI/2018
- Pengadilan Negeri Surabaya. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 36/G/2014/PHI.Sby
- Mahkamah Agung. Putusan Mahkamah Agung Nomor 95 PK/Pdt.Sus-PHI/2015.
- Mahkamah Konstitusi. Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 67/PUU-XI/2013.