

HAK-HAK NORMATIF PEKERJA PADA PERUSAHAAN PAILIT

SKRIPSI



OLEH :

TOMY SATRYA PAMUNGKAS

NIM : 030415916

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2010

**HAK-HAK NORMATIF PEKERJA PADA
PERUSAHAAN PAILIT**

SKRIPSI

**DIAJUKAN SEBAGAI PENULISAN AKHIR
PROGRAM SARJANA BIDANG ILMU HUKUM**

Dosen Pembimbing,

Penyusun,

Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., C.N.

Tomy Satrya Pamungkas

NIP. 132303985

NIM. 030415916

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2010

Telah diuji pada hari Rabu, tanggal 27 Januari 2010

Dengan Panitia Penguji:

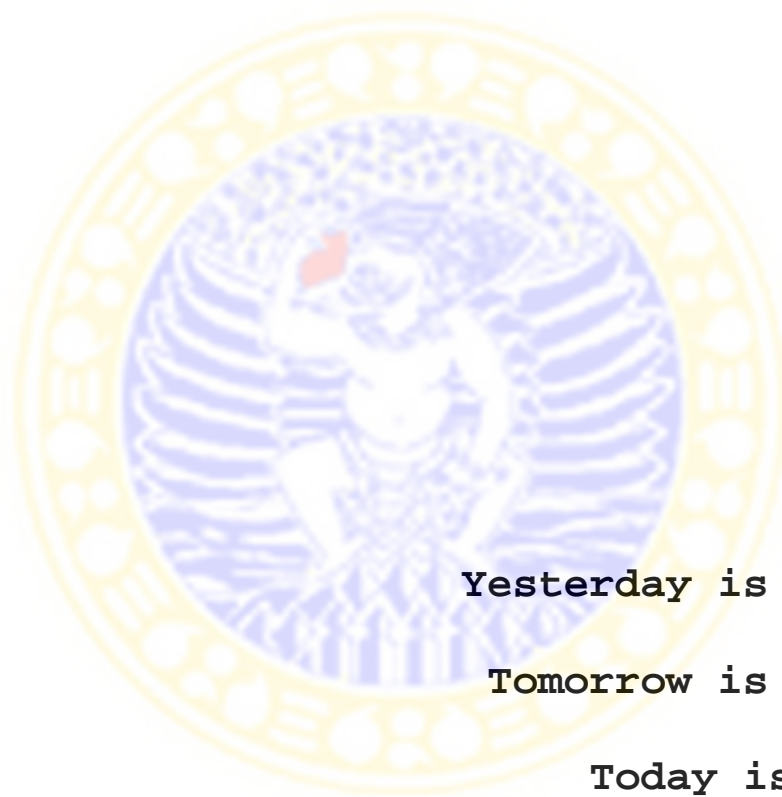
Ketua : Agus Widyantoro, S.H., M.H.

Anggota : 1. Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., CN

2. Dr. Agus Yudha Hernoko, S.H., M.H.

3. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.





**Yesterday is History
Tomorrow is Mistery
Today is a Gift
That's Why it's Called
The Present**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas perkenaan-Nya member Rahmat dan Karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Adapun dalam penulisan ini, penulis telah memperoleh bimbingan dan bantuan pemikiran dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang amat berharga ini kiranya tidak berlebihan jika penulis mengucapkan terima kasih secara tulus kepada pihak-pihak yang telah mengulurkan perhatian dengan seksama:

1. Prof. Dr. Muchammad Zaidun, S.H., M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga;
2. Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., C.N., selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan sepenuh hati dan kesabaran. Untuk itu dari hati yang paling dalam penulis menghaturkan terima kasih, semoga amal baktinya yang luhur mendapat balasan yang berlipat dari Allah, Tuhan Yang Maha Esa;
3. Agus Widyantoro, S.H., M.H., Dr. Agus Yudha Hernoko, S.H., M.H., Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku dosen penguji yang telah bersedia menguji skripsi ini serta memberikan arahan yang sangat bermanfaat demi terwujudnya skripsi sebagaimana adanya skripsi ini;
4. Ibu Toetik Rahayuningsih, S.H., M.H., selaku dosen wali yang selama ini membimbing penulis dalam menyelesaikan studi di

Fakultas Hukum Universitas Airlangga;

5. Kepada segenap dosen beserta karyawan Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah mendidik dan membekali ilmu selama menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga dari lubuk hati yang paling dalam dan ketulusan untuk menghaturkan ucapan terima kasih;
6. Kedua orang tua tercinta bapak Bambang Sugiri (Alm.) dan Ibu Sri Setyowati, kakak-kakakku Reiny Ardeiny dan Yosie Setiawan, dan saudara-saudara sepupuku, terima kasih atas doa dan dorongan kalian;
7. Terima Kasih kepada Pemilik PT. Gened, Khususnya Pak Patrick van Bloomestein dan anaknya sekaligus suami dari kakakku Jaimy van Bloomestein yang selama ini sangat baik kepadaku dan keluargaku, selalu memberi kebahagiaan dan bantuan kepada keluargaku, terima kasih sebanyak-banyaknya;
8. Yang pernah mengisi hatiku selama beberapa tahun terakhir ini, Savira Lazei, terima kasih atas doa dan juga dorongannya;
9. Buat seluruh teman-teman angkatan 2004 Fakultas Hukum Universitas Airlangga, khususnya, Leny, Ferdian, Jatmika, Mahdi, Edo, Rocky, Amanda, dan lainnya yang tidak disebutkan namanya, terima kasih banyak atas bantuan, kebaikan, dan kenangan manisnya akan diingat;

10. Buat teman-teman Universitas Airlangga, khususnya, Papin, Ranti, Gelar, Andika, Lutfi, Alfonso, Dicky, Oki, Anas, Adista, dan lainnya yang tidak disebutkan namanya, terima kasih banyak atas bantuan, kebaikan, dan kenangan manisnya yang akan diingat;
11. Untuk teman-temanku yang dari Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya, Asra, Bela, Galih, Aditya (Shu), Rein, Radit, Edo, Iqbal, Agra, Delta, dan yang lainnya yang tidak disebutkan namanya, terima kasih banyak atas pertemanan kalian selama ini;
12. Terima Kasih kepada pemilik CV. Rojo Koyo, khususnya Pak Aditya, yang selama ini percaya kepada saya untuk membantu mensukseskan proyek-proyek CV. Rojo Koyo dan proyek-proyek dan pekerjaan-pekerjaan pribadi pak Aditya;
13. Kepada mereka yang telah berjasa dan ikut membantu, namun tidak dapat penulis sebutkan, bukan berarti terabaikan, dan dari lubuk hati yang paling dalam, penulis mengucapkan terima kasih.

Sesempurna apapun manusia berusaha pasti akan ada kesalahan, penulis meminta maaf jika ada hal yang tidak berkenaan di hati pembaca dan penulis mengucapkan terima kasih. Semoga ilmu yang terangkum ini bermanfaat bagi sesama manusia.

Surabaya, 4 februari 2010

Tomy Satrya Pamungkas

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Permasalahan	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penulisan	8
1.4 Manfaat Penulisan	8
1.5 Metode Penulisan	9
1.5.1 Tipe Penulisan	9
1.5.2 Pendekatan Penulisan	10
1.5.3 Bahan Penulisan	10
1.5.4 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum	11
1.5.5 Analisa Bahan Hukum	12
1.6 Pertanggungjawaban Sistematis	12
BAB II : HAK-HAK NORMATIF PEKERJA PADA PERUSAHAAN	
PAILIT DALAM PERUNDANG-UNDANGAN	
2.1 Hakekat Kepailitan	14

2.2 Hak-hak Normatif Pekerja	24
2.3 Hak-hak Normatif Pekerja Dalam Perusahaan Pailit dengan Peraturan perundang-undangan	33
BAB III : ANALISA PUTUSAN PENGADILAN TERHADAP HAK-HAK NORMATIF PEKERJA DALAM PERUSAHAAN PAILIT	
3.1 Kasus Pailit Pada PT. Dirgantara Indonesia	40
3.1.1 Kasus Posisi	40
3.1.2 Putusan Pengadilan	41
3.1.3 Analisa Putusan	45
3.2 Kasus Pailit Pada PT. Starwin	50
3.2.1 Kasus Posisi	50
3.2.2 Putusan Pengadilan	51
3.2.3 Analisa Putusan	52
3.3 Kasus Pailit Pada PT. Adam Sky Connection Airlines	55
3.3.1 Kasus Posisi	55
3.3.2 Putusan Pengadilan	58
3.3.3 Analisa Putusan	58
BAB IV : PENUTUPAN	
4.1 Kesimpulan	62
4.2 Saran	63
DAFTAR BACAAN	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Oleh karena itu harus ada hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan Indonesia, yang di dalamnya termasuk perlindungan atas hak-hak pekerja. Peningkatan perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional yang kian tipis batasnya. Beberapa hak pekerja di antaranya adalah mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 28D Undang-undang Dasar tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Di dalam perjalanannya, perusahaan tidak selamanya mengalami pertumbuhan yang stabil dan bahkan sebuah perusahaan dapat mengalami kebangkrutan atau kepailitan. Kepailitan menurut pasal 1 angka 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan

Kewajiban Pembayaran Utang adalah sita umum atas kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para kreditornya. Keadaan tidak mampu membayar lazimnya disebabkan karena kesulitan kondisi keuangan (*financial distress*) dari usaha debitor yang telah mengalami kemunduran. Di dalam kondisi ini, selain mengalami kesulitan mengembalikan utang pada kreditor, perusahaan juga mengalami kesulitan dalam memenuhi hak-hak pekerja/buruh. Oleh karena itu, diperlukan suatu perangkat hukum yang mengatur pemenuhan hak pekerja pada saat perusahaan mengalami kepailitan.

Di Indonesia, berkaitan dengan permasalahan pemenuhan hak-hak buruh tersebut sebenarnya telah diatur dengan jelas dalam serangkaian peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 95 ayat (4) disebutkan bahwa “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.” Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 39 disebutkan bahwa (1) Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku,

dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya; dan (2) Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah pasal 27 disebutkan bahwa “Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku.

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kewajiban-kewajiban perusahaan yang pailit sebagai debitur, tidak hanya pada para kreditur, tetapi juga kewajiban-kewajiban kepada pekerja yang bekerja untuk mendapatkan upah. Oleh karena itu, dikeluarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang sebagai salah satu sarana hukum yang diperlukan dalam menunjang keadilan bagi pengusaha, kreditur, dan pekerja. Peraturan ini diharapkan mampu untuk memberikan jawaban mengenai hak-hak pekerja pada saat perusahaan pailit. Di sisi yang lain, peraturan ini dimaksudkan demi pembangunan hukum nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang diarahkan pada terwujudnya sistem hukum nasional untuk mendukung pembangunan perekonomian nasional.

Meskipun demikian, dengan adanya undang-undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Hutang tersebut belum mampu menjembatani kepentingan

ketiga pihak yang berkepentingan, yaitu pengusaha, pekerja, dan kreditur. Dalam beberapa kasus di mana banyak menimpa perusahaan dengan bentuk Perseroan Terbatas (PT) kasus-kasus pemenuhan hak pekerja atau buruh masih menjadi permasalahan yang rumit dan tidak kunjung mendapatkan solusi yang adil yang menguntungkan berbagai pihak. Bahkan beberapa di antara menyisakan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Berikut ini adalah beberapa perusahaan berbadan hukum perseroan terbatas yang mengalami masalah dengan para pekerjanya pada saat pailit.

1. PT. Sindol Pratama. Sudah masuk pengadilan dan telah ada putusan dan sebutkan bahwa PT. Sindol Pratama dinyatakan pailit berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak pekerja merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya. Majelis hakim merujuk pada pasal 95 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, kurator yang ditunjuk mengajukan perlawanan atas dasar pasal 26 Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan kewajiban pembayaran utang,
2. PT. Dirgantara Indonesia (PT DI). Merupakan Badan Usaha Negara (BUMN) yang pertama kali pailit. Dalam hal ini, PT. Dirgantara Indonesia dipailitkan berdasarkan dengan pasal 2 ayat (1) Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004. Namun oleh Mahkamah Agung, kepailitan PT. DI dibatalkan.
3. PT Adam Sky Connection Airlines, perusahaan penerbangan yang dinyatakan pailit oleh MA pada tahun 2008 ini masih bisa memberikan upah dan pesangon kepada para pekerjanya dengan melakukan penjualan asset

perusahaan yang dilakukan oleh kurator.

4. PT. Starwin, PT. Dong Joe, dan PT. Koryo, juga mengalami pailit pada tahun 2008. Kurator melakukan penjualan aset untuk membayar para kreditornya terutama para pekerjanya.

Dari sekian banyak perusahaan yang pailit di wilayah Negara Indonesia masih banyak perusahaan yang belum mampu untuk menyelesaikan utangnya yang berupa pelunasan upah dan pesangon bagi para pekerjanya masing-masing, karena aset perusahaan pada saat pailit umumnya tidak cukup untuk membayar seluruh utangnya kepada kreditur. Dengan ketidakmampuan pengusaha dalam membayar dan melunasi utang kepada buruh ini menimbulkan banyaknya aksi atau demo yang dilakukan oleh para buruh.

Selama ini para cenderung menganggap kepailitan merupakan suatu cacat hukum dan penggelapan terhadap hak-hak para kreditur, khususnya para tenaga kerja, karena adanya kekurangfahaman dari para tenaga kerja terkait dengan hukum kepailitan. Memang, di satu sisi, telah terdapat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak buruh pada saat perusahaan pailit. Di sisi lain ada Undang-undang yang mengatur tentang kepailitan yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan. Dengan demikian, terjadi semacam benturan antara pemenuhan hak buruh yang didahulukan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan atau Undang-undang Kepailitan. Akan tetapi, dalam asas hukum terdapat asas yang berbunyi *lex specialis derogat legi generalis*, yang berarti peraturan yang lebih khusus mengalahkan peraturan yang lebih umum, sehingga

diperlukan pengkajian mengenai hak buruh pada saat pailit dengan mengacu pada hukum yang lebih khusus yaitu undang-undang atau peraturan yang langsung membahas dan mengatur mengenai kepailitan, yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004. Apalagi disebutkan juga dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah pasal 27 bahwa “Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku.

Dalam pasal 26 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (UUKPKPU), kurator memang diberi kewenangan untuk mengajukan ‘tuntutan mengenai hak dan kewajiban yang menyangkut harta pailit’. Apalagi jika ada kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hak agunan maupun hipotek, maka kreditur ini merupakan pihak yang mendapat prioritas. Prioritas kepada kreditur jenis ini bukan tanpa dasar. Jika dilihat dari pasal 138 Undang-undang Kepailitan disebutkan, “kreditur yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentudalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut tidak akan dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditur konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya.”

Dengan demikian maka dapat ditarik suatu permasalahan yaitu bahwa di

satu sisi ada kepentingan para pekerja menuntut hak atas upah mereka yang belum dibayar tapi di sisi lain ada kepentingan kreditur yang membagi aset pailit secara proporsional. Posisi seperti ini membuat sebagian buruh melakukan demonstrasi, di mana dalam pandangan buruh aturan dalam Undang-undang Kepailitan membuat kedudukan tenaga kerja seolah satu tingkat di bawah kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, dan lain-lain.

Dari yang telah dijelaskan diatas, jelas bahwa banyak perusahaan pailit yang sering menimbulkan perselisihan antara perusahaan dan para pekerja dikarenakan kekhawatiran para pekerja tidak mendapatkan upah dan pesangon dari perusahaan. Seringkali adanya beberapa perbedaan pendapat antara para buruh dengan perusahaan, termasuk perbedaan pendapat antara para ahli hukum dalam menangani kasus-kasus yang seperti ini. Meskipun aturan-aturan untuk masalah ini sudah ada, tetapi para ahli hukum sendiri juga mengemukakan pendapat yang berbeda-beda sehingga nampak adanya pertentangan mengenai-peraturan-peraturan yang ada. Padahal peraturan-peraturan hukum yang dibuat pemerintah memiliki tujuan untuk melindungi masing-masing pengusaha dan para pekerja demi kemajuan Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam praktik peradilan di Indonesia masih sering terjadi pertentangan dalam menyelesaikan masalah ketika perusahaan pailit antara para pekerja dan buruh. Dengan adanya kreditur-kreditur yang memegang jaminan, sering kali para buruh khawatir tidak terbayar upah dan pesangonnya karena harta perusahaan sebagai debitor habis atau telah berkurang banyak untuk membayar kreditur pemegang jaminan.

Sehingga mengakibatkan hak-hak buruh pada perusahaan pailit menjadi kabur. Ini mendorong penulis untuk meneliti dan menelaah lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak para pekerja saat perusahaan pailit berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran hutang, Undang-undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan penyaring permasalahan yang timbul selama ini.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Hak-hak normatif pekerja dalam hal perusahaannya pailit dalam peraturan perundang-undangan
2. Analisa penerapan putusan pengadilan terhadap hak-hak normatif pekerja dari perusahaan yang pailit

3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hak-hak normative pekerja dalam hukum kepailitan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui penerapan hukum hak-hak pekerja dalam hukum kepailitan di Indonesia.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberi masukan kepada masyarakat tentang mekanisme penerapan hukum hak-hak pekerja dalam hukum kepailitan di Indonesia, sehingga didapat pemahaman mengenai hak-hak pekerja pada perusahaan yang mengalami pailit.

2. Bagi Pemerintah/aparat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan mekanisme penerapan hukum hak-hak pekerja dalam hukum kepailitan di Indonesia.

3. Bagi Pendidikan

Sebagai pengembangan ilmu yang diharapkan dapat memberikan solusi permasalahan yang terkait mekanisme penerapan hukum hak-hak pekerja dalam hukum kepailitan di Indonesia. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan pertimbangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang selama ini dipelajari di perguruan tinggi dan merupakan syarat untuk menyelesaikan studi.

5. Metode Penelitian

1.5.1. Tipe Penelitian

Penulisan penelitian ini menggunakan tipe penelitian normatif. Dengan penggunaan metode normatif ini, skripsi ini akan meneliti tentang norma-norma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh dalam rangka mendapatkan hak-hak buruh saat perusahaan mengalami kepailitan.

1.5.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan yaitu dengan menelaah, mengkaji, dan mempelajari semua undang-undang serta peraturan-peraturan lain dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang diangkat. Undang-undang dan peraturan lainnya yang digunakan dalam pembahasan pokok masalah adalah yang mengatur dan berkaitan dengan tentang kepailitan dengan fokus pada hak-hak buruh pada perusahaan pailit.

Sedangkan pendekatan kasus adalah digunakan untuk mengkaji putusan-putusan kepailitan yang berhubungan dengan hak-hak pekerja

1.5.3. Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer ini terdiri dari peraturan perundang-undangan, surat keputusan pejabat Negara dan dokumen hukum lainnya yang berkaitan dengan ketentuan upah minimum. Yaitu bahan hukum utama yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Dalam kaitannya dengan penulisan skripsi ini, yang menjadi bahan hukum primer adalah Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran hutang, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, *Burgerlijk Wetboek* (BW), dan Putusan Pengadilan.

1. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder dalam penulisan skripsi ini terdiri dari tulisan-tulisan yang berkaitan dengan ketentuan upah minimum. Tulisan ini dapat berupa Berbagai kepustakaan mengenai penetapan upah minimum untuk buruh/pekerja, hasil-hasil penelitian (baik tesis maupun jurnal) tentang masalah penetapan upah minimum untuk buruh/tenaga kerja serta berbagai tabloid dan surat kabar. Selain itu pendapat dari para sarjana hukum tentang penetapan upah minimum dapat pula menjadi sumber hukum sekunder.

1.5.4. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penulisan skripsi ini diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, mengkaji, menelaah bahan hukum primer dan bahan

hukum skunder yang berkaitan dengan masalah kepailitan khususnya mengenai hak-hak buruh pada perusahaan pailit. Bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan rumusan masalah tersebut kemudian diolah dan dituangkan secara teratur dan sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasan.

1.5.5 . Analisa Bahan Hukum

Analisa bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu metode yang memusatkan dan berfokus pada penguraian permasalahan, pemaparan, penafsiran, dan juga analisa sehingga diharapkan akan menghasilkan kesimpulan berdasarkan bahan-bahan hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan tugas akhir ini terdiri dari 4 (empat) bab, tiap-tiap bab terbagi lagi dalam sub bab–sub bab yang memuat uraian dan bahasan tersendiri tetapi antara yang satu dengan bab yang lain saling berhubungan, dan memuat rangkaian yang tidak terpisahkan. Untuk lebih jelasnya sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

- I Bab pertama ini memuat uraian tentang permasalahan-permasalahan, yaitu: latar belakang dan rumusan permasalahan, tujuan penulisan, manfaat penelitian, dan metodologi penelitian. Selanjutnya akan diakhiri dengan pertanggungjawaban sistematika.
- II Bab kedua ini memuat tentang aturan-aturan hak-hak pekerja dari perusahaan yang sedang pailit. Adapun teori-teori yang digunakan

antara lain hukum kepailitan, hak-hak normative pekerja, hak-hak normatif pekerja dalam perusahaan pailit

- III Bab ketiga ini merupakan *case law* dengan pendekatan kasus (*case approach*). Dalam bab ini, mengkaji mengenai penerapan mengenai hak-hak normatif bagi pekerja dalam hal perusahaannya pailit dalam peraturan perundang-undangan. Bab ini dibagi menjadi beberapa subbab, dan masing-masing subbab terdiri dari uraian, duduk perkara, putusan pengadilan, dan analisis hukum terhadap kasus tersebut.
- IV Bab keempat ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan yang merupakan uraian ringkas terhadap jawaban permasalahan yang dikemukakan serta saran-saran yang mendukung kesimpulan

BAB II

HAK-HAK NORMATIF PEKERJA DARI PERUSAHAAN PAILIT

2.1. hakekat Kepailitan

Arti yang orisinil dari bangkrut atau pailit adalah seorang pedagang yang bersembunyi atau melakukan tindakan tertentu yang cenderung untuk menggelabui pihak krediturnya.¹ Dalam Ensiklopedia Ekonomi Keuangan Perdagangan disebutkan yang dimaksudkan dengan pailit atau bangkrut antara lain adalah seseorang yang oleh suatu pengadilan dinyatakan bankrupt dan yang aktivitya atau warisannya telah diperuntukkan untuk membayar hutang-hutangnya. Kepailitan adalah eksekusi massal yang ditetapkan dengan keputusan hakim yang berlaku serta merta dengan melakukan penyitaan umum atas semua harta orang yang dinyatakan pailit, baik yang ada pada waktu pernyataan pailit, maupun yang diperoleh selama kepailitan berlangsung, untuk kepentingan semua kreditur yang dilakukan dengan pengawasan pihak berwajib.² Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang pasal 1 ayat 1 dijelaskan yang dimaksud kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana di atur dalam Undang-undang.

¹ Black, Henry Campbell. *Black's Law Dictionary*. 1968, hal 168.

² Retnowulan Sutantio, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi dan Perbankan*, Seri Varia Yustisia, 1996, hal 85.

Akan tetapi dikecualikan dari kepailitan adalah:

1. Semua hasil pendapatan debitur pailit selama kepailitan tersebut dari pekerjaan sendiri, gaji suatu jabatan atau jasa, upah, pensiun, uang tunggu, atau uang tunjangan, sekedar atau sejauh hal itu ditetapkan oleh hakim pengawas
2. Uang yang diberikan kepada debitur pailit untuk memenuhi kewajiban pemberian nafkahnya menurut peraturan perundang-undangan (pasal 213, 225, 321 KUH Perdata)
3. Sejumlah uang yang ditetapkan oleh hakim pengawas dari pendapatan hak nikmat hasil seperti dimaksud dalam pasal 311 KUH Perdata
4. Tunjangan dari pendapatan anak-anaknya yang diterima oleh debitur pailit berdasarkan pasal 318 KUH Perdata.³

Berdasarkan pengertian tentang kepailitan yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan:

1. Kepailitan dimaksudkan untuk mencegah terjadinya penyitaan dan eksekusi yang dilakukan pihak kreditur secara perorangan terhadap pihak debitur
2. Kepailitan hanya pada harta benda debitur, bukan pribadinya. Jadi pihak debitur memiliki hak di luar hukum kekayaan

Dalam pasal 1 ayat 6 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang telah

³ Bernadette Waluyo, Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang 1999, hal 1.

disebutkan yang dimaksud dengan utang adalah kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang, baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul dikemudian hari atau kontijen yang timbul karena perjanjian atau Undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh debitur dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada kreditur untuk mendapat pemenuhannya dari harta kekayaan debitur.

Di Indonesia secara formal hukum kepailitan sudah ada bahkan sudah ada Undang-undang Khusus sejak tahun 1905 dengan diberlakukannya S. 1905 – 217 juncto S. 1906 – 348, yang kemudian diubah dengan Perpu Nomor 1 Tahun 1998 yang kemudian diterima oleh Dewan Perwakilan Rakyat sehingga menjadi Undang-undang Nomor 4 Tahun 1998. Perpu Nomor 1 Tahun 1998 tersebut adalah tentang Perubahan atas Undang-undang tentang Kepailitan yang kemudian diganti dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004.

Dalam pasal 2 ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 disebutkan debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih krediturnya. Sehingga unsur-unsur utang dalam kepailitan antara lain tidak dibayar lunas, telah jatuh waktu, dan dapat ditagih.

Dari ketentuan dalam Pasal 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 (selanjutnya disebut Undang-undang Kepailitan) dapat ditarik kesimpulan bahwa syarat-syarat yuridis agar suatu perusahaan dapat dinyatakan

pailit sebagai berikut:

1. Adanya hutang
2. Minimal satu dari hutang sudah jatuh tempo
3. Minimal satu dari hutang dapat ditagih
4. Adanya debitur
5. Adanya kreditur
6. Kreditur lebih dari satu
7. Pernyataan pailit dilakukan oleh pengadilan khusus yang disebut dengan “Pengadilan Niaga”
8. Permohonon pernyataan pailit diajukan oleh pihak yang berwenang, yaitu:
 - a. Pihak debitur
 - b. Satu atau lebih kreditur
 - c. Jaksa untuk kepentingan umum
 - d. Bank Indonesia jika debiturnya bank
 - e. Bapepam jika debiturnya perusahaan efek, bursa efek, lembaga kriling dan penjaminan, dan lembaga penyimpanan dan penyelesaian
 - f. Menteri Keuangan jika debiturnya perusahaan asuransi, dana pensiun, dan BUMN yang bergerak di bidfang kepentingan publik.
9. Dan syarat-syarat yuridis lainnya yang disebutkan Undang-undang
10. Apabila syarat-syarat terpenuhi, hakim “menyatakan pailit”, bukan “dapat menyatakan pailit”, sehingga dalam hal ini kepada hakim tidak diberikan ruang untuk memberikan *judgement* yang luas seperti kasus-kasus lainnya, sungguhpun *limited defence* masih dibenarkan mengingat yang berlaku

adalah prosedur pembuktian yang sumir (vide Pasal 8 ayat 4 Undang-undang Kepailitan).

Dasar hukum bagi suatu kepailitan adalah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 makna hutang diperluas maknanya menjadi 'kewajiban'. Dalam Pasal 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 menyebutkan utang adalah kewajiban yang dapat dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang, baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul dikemudian hari atau kontijen, yang timbul karena perjanjian atau undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh debitor dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada kreditor untuk mendapat pemenuhannya dari harta kekayaan debitor.

Dalam Pasal 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang disebutkan syarat adanya hutang dalam pengajuan permohonan pailit. Pada pasal 19 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 menjelaskan kepailitan meliputi seluruh kekayaan debitor pada saat pernyataan pailit itu diputuskan beserta semua kekayaan yang diperoleh selama kepailitan. Terhadap seluruh kekayaan debitor yang dimaksud dalam pasal 19 Undang-undang Kepailitan dikecualikan dalam kepailitan misalnya tempat tidur, pakaian, alat-alat pertukangan, buku-buku yang perlu untuk melakukan jabatannya, makanan dan minuman untuk satu bulan lamanya, alimentasi yang diberikan kepada debitor

pailit, sejumlah uang yang diterima dari pendapatan anak-anaknya. Menurut pasal 19 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 yang dinyatakan pailit adalah seluruh kekayaan debitur bukan pribadinya. Oleh karena itu, menurut pasal 22 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 dengan dinyatakan pailit, si pailit demi hukum kehilangan haknya untuk untuk berbuat bebas terhadap kekayaannya yang termasuk dalam kepailitan, begitu pula haknya untuk mengurus, terhitung mulai diucapkannya pernyataan pailit termasuk didalamnya hari tersebut. Sedangkan dalam pasal 104 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 yang mengatur tentang kepailitan menyebutkan apabila nilai harta pailit yang dapat dibayarkan kepada kreditur yang diistimewakan dan kreditur yang diistimewakan dan kreditur konkuren melebihi jumlah tagihan terhadap harta pailit dalam jangka waktu paling lambat 14 hari terhitung sejak putusan pernyataan pailit mempunyai kekuatan hukum yang tetap, hakim pengawas dapat menetapkan:

- a. batas akhir pengajuan tagihan
- b. hari tanggal, waktu, dan tempat rapat kreditur untuk mengadakan pencocokan utang

Menurut pasal 32 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 putusan pernyataan pailit mempunyai akibat, bahwa segala putusan hakim menyangkut setiap bagian harta kekayaan debitur yang telah diadakan sebelum diputuskan pernyataan pailit mempunyai akibat bahwa segala putusan hakim menyangkut setiap bagian harta kekayaan debitur yang telah diadakan sebelum diputuskan pernyataan pailit harus segera dihentikan dan sejak saat yang sama

pula tidak satu putusanpun mengenai hukuman paksaan badan dapat dilaksanakan. Berdasarkan pasal 32 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dapat disimpulkan bahwa setelah ada putusan pernyataan pailit semua putusan hakim mengenai suatu bagian kekayaan debitur apakah penyitaan atau penjualan menjadi terhenti.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pada pasal 93 menyatakan yang dapat diangkat menjadi anggota direksi adalah orang perseorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum, kecuali dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatannya pernah dinyatakan pailit, menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah sehingga menyebabkan suatu Perseroan dinyatakan pailit atau dihukum karena melakukan tindakan pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.

Pasal 104 ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan direksi tidak berwenang mengajukan permohonan pailit atas perseroan sendiri kepada Pengadilan Niaga sebelum memperoleh persetujuan RUPS dengan tidak mengurangi ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Dengan demikian dapat disimpulkan Direksi harus melalui persetujuan RUPS jika mengajukan permohonan pailit atas perseroan sendiri. Sedangkan ayat 2 berbunyi dalam hal kepailitan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) terjadi karena kesalahan atau kelalaian Direksi dan harta pailit tidak cukup untuk membayar seluruh kewajiban perseroan dalam kepailitan tersebut,

setiap anggota Direksi secara tanggung renteng bertanggung jawab atas seluruh kewajiban yang tidak terlunasi dan harta pailit tersebut. Pada ayat 3 berbunyi tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat 2 berlaku juga bagi anggota Direksi yang salah atau lalai yang pernah menjabat sebagai anggota Direksi dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan. Sedangkan persyaratan yang menyebabkan anggota Direksi tidak bertanggung jawab atas kepailitan perseroan diatur pada ayat 4 dengan ketentuan:

- a. kepailitan tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaiannya
- b. telah melakukan pengurusan dengan itikad baik, kehati-hatian, dan penuh tanggung jawab untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan
- c. tidak mempunyai benturan kepentingan baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan yang dilakukan; dan
- d. telah mengambil tindakan untuk mencegah terjadinya kepailitan.

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 2, 3, dan 4 berlaku juga bagi Direksi dan perseroan yang dinyatakan pailit berdasarkan gugatan pihak ketiga.

Pada pasal 110 ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas berbunyi yang dapat diangkat menjadi anggota Dewan Komisaris adalah orang perseorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum, kecuali dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatannya pernah:

- a. dinyatakan pailit
- b. menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit; atau

- c. dihukum karena melakukan tindakan pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan

Pada pasal 115 ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan dalam hal terjadi kepailitan karena kesalahan atau kelalaian Dewan Komisaris dalam melakukan pengawasan terhadap pengurusan yang dilaksanakan Direksi dan kekayaan perseroan tidak cukup untuk membayar seluruh kewajiban perseroan akibat kepailitan tersebut, setiap anggota Dewan Komisaris secara tanggung renteng ikut bertanggung jawab dengan anggota Direksi atas kewajiban yang belum dilunasi. Tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat 1 berlaku juga bagi anggota Dewan Komisaris yang sudah tidak menjabat 5 (lima) tahun sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan. Anggota Dewan Komisaris tidak dapat dimintai pertanggung jawaban atas kepailitan perseroan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 apabila dapat membuktikan:

- a. kepailitan tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaiannya
- b. telah melakukan tugas pengawasan dengan itikad baik dan kehati-hatian untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan
- c. tidak mempunyai kepentingan pribadi, baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan oleh Direksi yang mengakibatkan kepailitan; dan
- d. telah memberikan nasehat kepada Direksi untuk mencegah terjadinya kepailitan.

Pada pasal 126 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas disebutkan perbuatan hukum penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan wajib memperhatikan kepentingan:

- a. perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan perseroan
- b. kreditor dan mitra usaha lainnya dari perseroan
- c. masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha

Pada pasal 142 ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas tentang pembubaran, likuidasi, dan berakhirnya status badan hukum perseroan disebutkan pembubaran perseroan dapat terjadi karena:

- a. berdasarkan keputusan RUPS
- b. karena jangka waktu berdirinya yang ditetapkan dalam anggaran dasar telah berakhir
- c. berdasarkan penetapan pengadilan
- d. dengan dicabutnya kepailitan berdasarkan putusan pengadilan niaga yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, harta pailit perseroan tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan
- e. karena harta pailit perseroan yang telah dinyatakan pailit berada dalam keadaan insolvensi yaitu apabila utang telah melebihi aset sebagaimana diatur dalam Undang-undang tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang
- f. karena dicabutnya izin usaha perseroan sehingga mewajibkan perseroan melakukan likuidasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

2.2. Hak-hak Normatif Pekerja

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hak normatif pekerja merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak normatif pekerja dalam setiap pemberian kerja dimana hak-hak normatif pekerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Hak yang bersifat ekonomis, seperti misalnya upah, Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya.
2. Hak yang bersifat politis seperti misalnya hak membentuk serikat buruh, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dan lainnya
3. Hak yang bersifat medis seperti hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, larangan mempekerjakan anak, dan lainnya
4. Hak yang bersifat sosial seperti hak cuti, kawin, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari.⁴

Dalam upah terdapat beberapa komponen upah, yaitu:

14. Upah pokok

⁴ A. Patra M. Zen & Daniel Hutagalung. Panduan bantuan hukum di Indonesia: Pedoman anda memahami dan menyelesaikan masalah hukum, 2006, hal 183.

Adalah upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan dan besarnya berdasarkan kesepakatan

15. Tunjangan tetap

Adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini diberikan dengan tidak dipengaruhi

16. Tunjangan tidak tetap

Adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini hanya diberikan bila pekerja masuk bekerja⁵.

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lainnya.

Menurut pasal 1 angka 25 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Dengan demikian dapat disimpulkan pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja, seperti pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain.

Secara yuridis dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

⁵ Ibid

dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja⁶, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan jenis pemutusan hubungan kerja yang kerap kali terjadi, hal ini disebabkan:

- a. perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja;
- b. pekerja telah melakukan kesalahan baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).
- c. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Dalam hal yang demikian, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar satu kali. Sebaliknya, jika karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar dua kali.
- d. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun sehingga perusahaan terpaksa harus tutup atau keadaan memaksa (*force majeure*), pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon satu kali. Kerugian perusahaan harus dibuktikan dengan laporan keuangan dua

⁶ Zaeni Asyhadie. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, 2007, hal 180.

tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

- e. Karena rasionalisasi pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan bermaksud hendak melakukan efisiensi. Untuk itu, kepada pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berhak atas uang pesangon sebesar dua kali. Dalam hal rasionalisasi ini, pekerja yang akan diputuskan hubungan kerjanya harus diperhatikan: (a) masa kerjanya, (b) loyalitasnya, dan (c) jumlah tanggungan keluarganya.
- f. Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar satu kali
- g. Pekerja yang mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja tidak masuk kerja. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja mangkir maka pekerja berhak menerima uang penggantian hak namun dapat diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang

penggantian hak yang sebenarnya diterima. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas: (a) upah pokok, (b) segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya.

Berkaitan dengan komponen upah/penghasilan yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak dalam hal penghasilan pekerja: (a) dibayarkan atas dasar perhitungan harian, penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari, (b) dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongon atau komisi maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama dua belas bulan terakhir dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota, (c) tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata dua belas bulan terakhir.

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial tetapi oleh pengadilan negeri. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat seperti pencurian, pembunuhan, penggelapan, melakukan perbuatan asusila, penganiayaan, dan lain sebagainya. Pekerja yang telah diputus hubungannya karena telah

melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak. Dalam hal pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan: (a) untuk satu orang tanggungan dua puluh lima perseratus dari upah, (b) untuk dua orang tanggungan tiga puluh lima perseratus dari upah, (c) untuk tiga orang tanggungan empat puluh lima perseratus dari upah, dan untuk empat orang tanggungan atau lebih lima puluh perseratus dari upah. Di samping karena kesalahan berat, pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan seperti melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pelanggaran-pelanggaran ringan yang biasanya dilakukan pekerja adalah indisipliner. Dalam hal pekerja melakukan kesalahan ringan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut dengan selang jangka waktu enam bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan telah melakukan kesalahan ringan berhak memperoleh uang pesangon sebesar satu kali, dan uang penggantian hak.

3. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi dalam hal berikut:

- a. Habismya hubungan kerja yang dilakukan dengan sistem/perjanjian kerja waktu tertentu. Hubungan kerja yang dilakukan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan dengan cara apabila seseorang pekerja yang telah diterima oleh pengusaha sebagai karyawan dengan status pekerja kontrak dengan jangka waktu tertentu dengan batas waktu yang telah ditentukan sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Bila waktunya habis dan tidak diadakan perpanjangan maka demi hukum perjanjian kerja berakhir, dan masing-masing pihak tidak ada kewajiban yang harus dilaksanakan/diberikan pada mereka.
- b. Pekerja meninggal dunia dapat membuat hubungan kerja berakhir, kepada ahli warisnya diberikan uang sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan dua kali uang pesangon sesuai ketentuan yang diuraikan di atas
- c. Pemutusan hubungan kerja karena pensiun, maksudnya pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha maka pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon. Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun, pengusaha wajib memberikan kepada pekerja uang pesangon sebesar dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan

d. Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacar akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas dua belas bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dua kali ketentuan, dan uang penggantian hak satu kali ketentuan.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.

a. Meskipun dalam praktek pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sangat jarang dimungkinkan. Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada pengadilan hubungan industrial dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan diantaranya:

- a) menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja;
- b) membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih;
- d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
- e) memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan tersebut pekerja berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang

penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang sudah diuraikan.

- b. Pekerja mengundurkan diri, maksudnya pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak memperoleh uang penggantian hak. Sementara itu, bagi pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pekerja yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat:
- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
 - b) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri
- Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

2.3. Hak-hak Normatif Pekerja Dalam Perusahaan Pailit

Jika setelah diputuskan pernyataan pailit ada karyawan yang bekerja pada debitur pailit baik karyawan maupun kurator sama-sama berhak untuk memutuskan hubungan kerja. Namun demikian, untuk pemutusan hubungan kerja tersebut diperlukan suatu pemberitahuan PHK (*notice*) dengan jangka waktu pemberitahuan sebagai berikut:

- a. Jangka waktu pemberitahuan PHK yang sesuai dengan perjanjian kerja, atau
- b. Jangka waktu tersebut sesuai dengan perundang-undangan

Undang-undang menyebutkan bahwa dalam keadaan pailit, pembayaran upah didahulukan daripada utang lainnya. Hal ini didukung pada pasal 95 ayat 4 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak lainnya merupakan utang yang didahului pembayarannya. Sedangkan pada pasal 165 menyebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4. Ketentuan pasal 156 ayat 2, yaitu:

Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah

Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah

Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.

Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Pekerja/buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Ketentuan pasal 156 ayat 3 yaitu:

1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
3. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
4. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

8. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Sedangkan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan pembayaran utang mengatur bahwa “sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum, maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit” (pasal 39 ayat 2). Dengan sendirinya, kurator wajib untuk mencatat, sekaligus mencantumkan sifat (istimewa) pembayaran upah yang merupakan utang harta pailit dalam daftar utang piutang harta pailit. Daftar tersebut harus diumumkan pada khalayak umum, sebelum akhirnya dicocokkan dengan tagihan yang diajukan oleh kreditor sendiri. Pembayaran upah kepada pekerja merupakan hal yang diutamakan meskipun pengusaha yang perusahaannya pailit menerima sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda. Hal ini diperkuat bunyi pada

pasal 189 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

Meskipun pekerja memiliki prioritas untuk dipenuhi hak-haknya oleh perusahaan yang dinyatakan pailit, namun terjadi semacam benturan antara pemenuhan hak buruh yang didahulukan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan atau Undang-undang Kepailitan karena berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang mengatur bahwa kreditur menjadi prioritas untuk didahulukan hak dan kewajibannya pada perusahaan pailit. Dalam asas hukum terdapat asas yang berbunyi *lex specialis derogat legi generalis*, yang berarti peraturan yang lebih khusus mengalahkan peraturan yang lebih umum, sehingga diperlukan pengkajian mengenai hak buruh pada saat pailit dengan mengacu pada hukum yang lebih khusus yaitu undang-undang atau peraturan yang langsung membahas dan mengatur mengenai kepailitan, yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang.

Berdasarkan pasal 1 ayat 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 yang dimaksud kreditur adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau undang-undang yang dapat ditagih di muka pengadilan. Kreditur dapat dibedakan menjadi tiga yaitu kreditur konkuren, kreditur separatis dan kreditur preferen. Kreditur separatis tanpa kehilangan hak agunan atas

kebendaan yang mereka miliki terhadap harta debitur dan kreditur preferen tanpa kehilangan haknya untuk didahulukan. Kreditur separatis merupakan pemegang jaminan kebendaan dan dikatakan separatis karena terpisah baik utang maupun harta debitur. Dalam hal mengeksekusi jaminan hutang, kreditur separatis dapat menjual dan mengambil hasil penjualan jaminan hutang seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Bahkan, jika diperkirakan hasil penjualan jaminan hutang tersebut tidak menutupi masing-masing seluruh hutangnya, kreditur separatis dapat memintakan agar kekurangan tersebut diperhitungkan sebagai kreditur konkuren. Kreditur preferen adalah kreditur yang didahulukan berdasarkan ketentuan Undang-undang. Sedangkan kreditur konkuren adalah kreditur yang berebut.

Dalam pasal 26 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (UUKPKPU), kurator memang diberi kewenangan untuk mengajukan 'tuntutan mengenai hak dan kewajiban yang menyangkut harta pailit'. Apalagi jika ada kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hak agunan maupun hipotek, maka kreditur ini merupakan pihak yang mendapat prioritas. Prioritas kepada kreditur jenis ini bukan tanpa dasar. Jika dilihat dari pasal 138 Undang-undang Republik Indonesia Kepailitan disebutkan, "kreditur yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut tidak akan dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditur konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa

mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya. Sedangkan pada pasal 142 ayat 1 disebutkan dalam hal terdapat debitur tanggung-menanggung dan satu atau lebih debitur dinyatakan pailit, kreditur dapat mengajukan piutangnya kepada debitur yang dinyatakan pailit atau kepada masing-masing debitur yang dinyatakan pailit sampai seluruh piutangnya dibayar lunas.

Prioritas bagi kreditur dalam pemenuhan hak dan kewajiban pada perusahaan yang pailit juga diatur dalam KUH Perdata, misalnya pasal 1134. Pasal 1134 berbunyi hak istimewa adalah suatu hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seorang kreditur yang menyebabkan ia berkedudukan lebih tinggi daripada yang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutang itu. Gadai dan hipotek lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal undang-undang dengan tegas menentukan kebalikannya. Sedangkan pada pasal 1133 menyebutkan hak untuk didahulukan di antara para kreditur bersumber pada hak istimewa, pada gadai, dan pada hipotek. Pada pasal 1135 disebutkan antara pihak-pihak kreditur yang mempunyai hak didahulukan, tingkatannya diatur menurut sifat hak didahulukan mereka. Sedangkan pada pasal 1136 mengatur para kreditur dengan hak didahulukan yang mempunyai tingkatan sama, dibayar secara berimbang.

BAB III

PENERAPAN HAK-HAK NORMATIF BAGI PEKERJA DALAM HAL PERUSAHAAN PAILIT DALAM PUTUSAN PENGADILAN

3.1. Kasus Pailit Pada PT Dirgantara Indonesia

3.1.1. Kasus Posisi

PT. Dirgantara Indonesia adalah sebuah BUMN yang awalnya bernama PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio yang didirikan pada tanggal 28 April 1976 dengan akte notaris No.15 dengan direktur utamanya BJ Habibie. Dalam perjalanannya, pada tanggal 11 Oktober 1985 PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio berubah menjadi PT. Industri Pesawat Terbang Negara. Seiring dengan itu IPTN mengubah nama menjadi PT DIRGANTARA INDONESIA atau Indonesian Aerospace/IAe yang diresmikan Presiden Abdurrahman Wahid, 24 Agustus 2000 di Bandung.

Dalam menjalankan bisnisnya untuk menyesuaikan diri dalam era globalisasi, PT DI berusaha untuk terus meningkatkan kinerjanya dengan melalui perbaikan kinerja keuangan perusahaan. Proyeksi penjualan periode 2002 - 2010 menunjukkan kecenderungan meningkat secara signifikan. Sementara proyeksi laba tahun 2002 mencapai 11 milyar rupiah, kemudian turun menjadi 4 milyar dan seterusnya meningkat (lihat proyeksi laba rugi 2002 -2010). Atau setelah fase survival (2000 - 2003), antara tahun 2004 - 2010 perusahaan mampu menghasilkan laba usaha rata-rata 9,3 % dari penjualan. Pada fase survival, perusahaan berada pada tingkat kurang sehat. Namun setelah fase tersebut akan

mencapai kategori sehat yang terus meningkat pada tahun 2004 - 2005, dan 2006 - 2010. Tanggal 4 September 2007 menjadi titik balik bagi PT. Dirgantara Indonesia. Pada tanggal itu gugatan karyawan untuk mempailitkan PT. Dirgantara di kabulkan oleh hakim pengadilan niaga karena dinilai tidak mampu membayar utang berupa kompensasi dan manfaat pensiun serta jaminan hari tua kepada mantan karyawannya yang diberhentikan sejak 2003.

Pada tanggal tersebut gugatan karyawan untuk mempailitkan PT. Dirgantara di kabulkan oleh hakim pengadilan niaga karena dinilai tidak mampu membayar utang berupa kompensasi dan manfaat pensiun serta jaminan hari tua kepada mantan karyawannya yang diberhentikan sejak 2003. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 2 ayat (1) syarat untuk mengajukan kepailitan adalah termohon memiliki hutang yang sudah jatuh tempo kepada lebih dari 2 (dua) kreditor.

3.1.2. Putusan Pengadilan

Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusan Nomor : 41/Pailit/2007/PN.Niaga/Jkt.Pst. tanggal 4 September 2007 yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan bahwa Termohon PT. DIRGANTARA INDONESIA (Persero) pailit dengan segala akibat hukumnya ;

3. Mengangkat saudara TAUFIK NUGROHO, SH., dari Kantor Hukum NUGROHO, WIBAWA & PARTNERS, Wisma BSG lantai 5, Jalan Abdul Muis Nomor 40, Jakarta Pusat 10160 sebagai Kurator dalam Kepailitan ini ;
4. Menunjuk saudara H.ZULFAHMI, SH., MHum., Hakim Niaga pada Pengadilan Niaga Jakarta Pusat sebagai Hakim Pengawas ;
5. Membebaskan kepada Termohon Pailit untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) ;

Pertimbangan pengadilan negeri di atas adalah adanya 2 (dua) kreditur atau lebih dan dapat ditagih. Adanya Utang yang jatuh waktu dan dapat ditagih yaitu para Pemohon termasuk dari 6.561 orang pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya amar III dari Putusan P4 pusat tanggal 29 Januari 2004, yaitu Mewajibkan kepada Pengusaha PT.DIRGANTARA INDONESIA seperti tersebut pada amar I tersebut untuk memberikan kompensasi pensiun dengan mendasarkan besarnya upah Pekerja terakhir dan Jaminan Hari Tua sesuai Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka (6) dari Undang-undang Kepailitan. Dan hutang tersebut telah jatuh tempo dan dapat ditagih sejak Putusan P4P tanggal 29 Januari 2004 dengan tidak dilakukannya pembayaran oleh Termohon, walaupun hutang tersebut telah jatuh tempo dan dapat ditagih dengan adanya teguran dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. dengan surat No.B.169/DJPPK/IX/2004 tanggal 5 Oktober 2004, Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 079/2005.EKS tanggal 14 Juni 2005, dan Telah ada hasil pertemuan tim kerja tindak lanjut hasil kesepakatan Direksi PT. DIRGANTARA INDONESIA (Persero) dan SP FKK PT.

DIRGANTARA INDONESIA (Persero) tanggal 8 Mei 2006. Maka Termohon menurut UUK dapat dinyatakan pailit. Kemudian adanya Kreditur lain, yaitu : Sdri. Nelly Ratnasari, Sdr. Sukriadi Djasa, BANK MANDIRI.

Sedangkan putusan Mahkamah Agung Mengabulkan permohonan kasasi dari para Pemohon Kasasi, yaitu : PT. DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO) dan PT. PERUSAHAAN PENGELOLA ASET (PERSERO) dan Membatalkan putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No.41/Pailit/2007/PN.Niaga/Jkt.Pst. tanggal 4 September 2007.

Dengan pertimbangan bahwa PT. Dirgantara Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang kepentingan publik yang hanya dapat dipailitkan oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia. Pasal 2 ayat (5) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 menyatakan bahwa dalam hal Debitur adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang kepentingan publik, maka permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Menteri Keuangan. Sedangkan dalam Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang kepentingan publik, sesuai dengan penjelasan Pasal 2 ayat (5) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004, adalah badan usaha milik negara yang seluruh modalnya dimiliki Negara dan tidak terbagi atas saham PT. Dirgantara Indonesia (Persero) adalah badan usaha milik negara (BUMN) yang keseluruhan modalnya dimiliki oleh Negara, yaitu Menteri Negara BUMN Negara Republik Indonesia dan Menteri Keuangan RI Negara Republik Indonesia. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, menyebutkan badan usaha milik negara

berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruhnya dimiliki oleh Negara RI, atau badan usaha milik negara berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang paling sedikit 51 % sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia. terbaginya modal Pemohon Kasasi I / Termohon atas saham yang pemegangnya adalah Menteri Negara BUMN Negara RI dan Menteri Keuangan Republik Indonesia Negara Republik Indonesia adalah untuk memenuhi ketentuan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia No.1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas yang mewajibkan pemegang saham suatu perseroan sekurang-kurangnya dua orang, karena itu terbaginya modal atas saham yang **seluruhnya dimiliki oleh Negara** tidak membuktikan bahwa Pemohon Kasasi I / Termohon adalah badan usaha milik negara yang tidak bergerak di bidang kepentingan publik dalam Lampiran Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia No.03/MIND/PER/4/2005 (bukti T33) disebutkan bahwa PT. Dirgantara Indonesia adalah objek vital industri, dan yang dimaksud dengan objek vital industry adalah kawasan lokasi, bangunan / instalasi dan atau usaha industri yang menyangkut hajat hidup orang banyak, kepentingan Negara dan / atau sumber pendapatan Negara yang bersifat strategis karena itu PT. Dirgantara Indonesia sebagai badan usaha milik negara yang keseluruhan modalnya dimiliki oleh Negara dan merupakan objek vital industri, adalah badan usaha milik Negara yang bergerak di bidang kepentingan publik yang hanya dapat dimohonkan pailit oleh Menteri Keuangan sebagaimana dimaksud oleh Pasal 2 ayat (5) Undang-Undang No.37 Tahun 2004. lagi pula Pasal 50 Undang-Undang No.1 Tahun 2004 tentang

Perbendaharaan Negara melarang pihak manapun untuk melakukan penyitaan terhadap antara lain uang atau surat berharga, barang bergerak dan barang tidak bergerak milik Negara, sehingga kepailitan yang menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU merupakan sita umum atas semua kekayaan Debitur Pailit, apabila kekayaan Debitur Pailit tersebut adalah kekayaan Negara tentunya tidak dapat diletakkan sita, kecuali permohonan pernyataan pailit diajukan oleh Menteri Keuangan selaku Wakil Pemerintah dalam kepemilikan kekayaan Negara yang dipisahkan dan bendahara umum negara (Pasal 6 ayat (2)a jo Pasal 8 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara)

3.1.3. Analisis Putusan

Dalam putusannya Majelis Hakim juga menilai PT DI belum melaksanakan butir ketiga putusan P4P tanggal 29 Januari 2004, yaitu membayarkan kompensasi dana pensiun dan tunjangan hari tua sesuai perhitungan gaji pokok terakhir senilai Rp 200 miliar kepada 6.500 mantan karyawan PT DI. Pemohon (6.500 mantan karyawan PT DI) dapat membuktikan dalil gugatannya. Di samping mengajukan bukti keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), pemohon juga mengajukan dua kreditor lain ke persidangan, yaitu Neli Ratna Sari (piutang Rp 15 juta), Sukriadi DJasa (piutang Rp 79 juta), dan Bank Mandiri yang beralamat di Plaza Mandiri Jalan Gatot Subroto Kav. 36-38, Jakarta, dengan piutang sebesar Rp 125 milyar. Majelis hakim menilai PT DI bukan BUMN yang sahamnya seratus persen dikuasai negara. Karena itu, Menteri Keuangan bukan satu-satunya pihak yang dapat

menggugat pailit PT DI. Sekitar 6.500 mantan karyawan PT DI yang belum mendapatkan hak kompensasi pesangon juga memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan pailit.

Dalam undang-undang kepailitan, persyaratan untuk dapat dipailitkan sungguh sangat sederhana. Pasal 2 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia No. 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (UUKPKPU), menentukan bahwa yang dapat dipailitkan adalah debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar sedikitnya satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permintaan seorang atau lebih krediturnya.

Dari paparan di atas, maka telah jelas, bahwa untuk bisa dinyatakan pailit, debitur harus telah memenuhi dua syarat yaitu:

1. Memiliki minimal dua kreditur;
2. Tidak membayar minimal satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih.

Dari kasus ini jelas bahwa para kreditor adalah lebih dari 2 yaitu para buruh yang telah diputuskan hubungan kerjanya oleh PT. Dirgantara Indonesia dan adanya hutang yang dapat ditagih berupa : memberikan kompensasi pensiun dengan mendasarkan besarnya upah Pekerja terakhir dan Jaminan Hari Tua sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992. Sehingga debitor telah memenuhi syarat-syarat untuk dapat dipailitkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004.

Kemudian pada pasal 8 ayat (4) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (UUKPKPU) menentukan bahwa permohonan pernyataan pailit harus dikabulkan apabila terdapat fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana bahwa persyaratan untuk dinyatakan pailit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) telah terpenuhi. Dapat dan sah secara hukum untuk mempailitkan kreditur, tanpa melihat jumlah piutangnya.

Bunyi pasal di atas dengan tegas menyatakan bahwa Hakim harus mengabulkan, bukan dapat mengabulkan, jika telah terbukti secara sederhana. Yang dimaksud terbukti secara sederhana adalah kreditur dapat membuktikan bahwa debitur berutang kepadanya, dan belum dibayarkan oleh debitur kepadanya padahal telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Kemudian kreditur tersebut dapat membuktikan di depan pengadilan, bahwa debitur mempunyai kreditur lain selain dirinya. Jika menurut hakim apa yang disampaikan kreditur atau kuasanya benar, tanpa melihat besar kecilnya jumlah tagihan kreditur, maka hakim harus mengabulkan permohonan kepailitan yang diajukan oleh kreditur tersebut.

namun dalam kasus ini tidak bisa mempailitkan debitor hanya dari pasal-pasal yang telah disebutkan diatas saja. Namun yang menjadi persoalan dan juga perlu dilihat pada pasal 2 ayat (3), (4), (5) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (UUKPKPU). Setiap kreditur (perorangan atau perusahaan) berhak mempailitkan debiturnya (perorangan atau perusahaan) jika telah memenuhi syarat yang diatur dalam UUKPKPU, sebagaimana yang telah dipaparkan di atas.

Dikecualikan oleh Undang-Undang Kepailitan adalah Bank hanya bisa dimohonkan pailitkan oleh Bank Indonesia, perusahaan efek hanya bisa dipailitkan oleh Badan Pengawas Pasar Modal (Bapepam), sedangkan perusahaan Asuransi, Perusahaan Reasuransi, Dana Pensiun, atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang kepentingan public hanya bisa dipailitkan oleh Menteri Keuangan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (5) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (UUKPKPU) dan penjelasannya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa suatu BUMN dapat disebut bergerak di bidang kepentingan publik apabila Badan Usaha Milik Negara itu seluruh modalnya dimiliki oleh Negara dan tidak terbagi atas saham.
2. Bahwa Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang kepentingan publik tersebut permohonan Pailitnya hanya dapat diajukan oleh Menteri Keuangan.

PT. Dirgantara Indonesia dapat membuktikan bahwa keseluruhan modalnya dimiliki oleh Negara, yang pemegang sahamnya adalah Menteri Negara BUMN Negara Republik Indonesia dan Menteri Keuangan Republik Indonesia Negara Republik Indonesia. Sesuai dengan yang tercantum dalam pasal 2 ayat (5) Undang-Undang Kepailitan dan penjelasannya, sehingga seharusnya diajukan kepada Menteri Keuangan Republik Indonesia.

Dan disebutkan pula pasal 50 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004

tentang Perbendaharaan Negara melarang pihak manapun untuk melakukan penyitaan terhadap antara lain uang atau surat berharga, barang bergerak dan barang tidak bergerak milik Negara, sehingga kepailitan yang menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU merupakan sita umum atas semua kekayaan Debitur Pailit, apabila kekayaan Debitur Pailit tersebut adalah kekayaan Negara tentunya tidak dapat diletakkan sita, kecuali permohonan pernyataan pailit diajukan oleh Menteri Keuangan selaku Wakil Pemerintah dalam kepemilikan kekayaan Negara yang dipisahkan dan bendahara umum Negara.

Pasal 2 ayat (5) Undang-Undang Kepailitan dan penjelasannya dan Pasal 50 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara; serta dengan bukti bahwa debitor merupakan BUMN sebagaimana yang dimaksud dalam UUKPKPU, cukup untuk membatalkan pailit PT. Dirgantara Indonesia dalam kasus ini.

3.2. Kasus Pailit Pada PT Starwin

3.2.1. Kasus Posisi

PT Starwin merupakan perusahaan penghasil sepatu Reebok sejak tanggal 11 Februari 2004 mendirikan tenda di depan pabrik mereka di Jalan Raya Serang, Kilometer 14,4, Cikupa, Tangerang. Munculnya masalah hubungan industrial di Starwin lantaran direksi memutuskan hubungan kerja (PHK) seluruh karyawannya sejumlah kurang lebih 3.652. Dalam PHK tersebut, para pekerja sama sekali tidak diberikan uang pesangon. Yang akan mereka terima hanyalah uang pengganti jasa. Hak yang diminta para buruh dari manajemen PT Starwin adalah pesangon

sebesar satu kali peraturan Menteri Tenaga Kerja, uang jasa, biaya selama perselisihan, dan pelunasan uang tunjangan hari raya tahun 2003. Eks karyawan PT. Starwin (dalam pailit) yang berjumlah 3625 menuntut hak-hak normatifnya kepada pengusaha yang perusahaannya telah pailit melalui pengadilan. Yang sebelumnya telah menyampaikan kepada kurator agar hasil penjualan gedung PT. Starwin Indonesia (dalam pailit), dapat dibagikan kepada kreditur istimewa eks karyawan PT. Starwin Indonesia (dalam pailit) yang berjumlah 3.652 orang terlebih dahulu. Namun, Kurator PT. Starwin Indonesia (dalam pailit) tersebut, dalam rapat Kreditur tanggal 23 Januari 2007 Hakim Pengawas menyampaikan “bahwa terhadap permohonan tersebut Hakim Pengawas tidak mempunyai kewenangan untuk memutuskan dan mengembalikan kepada para Kreditur Separatis”.

3.2.2. Putusan Pengadilan

Dari kasus ini, tanggal 25 April 2007 Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat mengambil putusan yaitu, Menolak permohonan Pemohon / eks Karyawan PT. Starwin Indonesia (dalam pailit) yang berjumlah 3.625 orang untuk seluruhnya yang berisi agar hasil penjualan gedung PT. Starwin Indonesia (dalam pailit), dapat dibagikan kepada kreditur istimewa eks karyawan PT. Starwin Indonesia (dalam pailit) yang berjumlah 3.652 orang terlebih dahulu dan hak kreditur istimewa eks karyawan PT. Starwin Indonesia (dalam pailit) yang berjumlah 3.652 orang dalam daftar pembagian tahap kedua adalah sebesar Rp. 766.823.434,99 (tujuh ratus enam puluh enam juta delapan ratus dua puluh tiga ribu empat ratus tiga puluh tiga rupiah koma sembilan puluh sembilan).

Sedangkan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 015 K/N/2007 tanggal 13 Juli 2007 adalah sebagai berikut: Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PUK SP TSK SPSI PT. STARWIN INDONESIA (dalam pailit) untuk dan atas nama kreditur istimewa eks karyawan PT. Starwin Indonesia (dalam pailit) yang berjumlah 3.652 orang.

Dan Putusan Peninjauan Kembali adalah Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali : PUK SP TSK SPSI PT. STARWIN INDONESIA (dalam pailit) untuk dan atas nama kreditur istimewa eks Karyawan PT. Starwin Indonesia (dalam pailit) yang berjumlah 3.625 orang. karena permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali ditolak, maka biaya perkara dalam pemeriksaan peninjauan kembali ini harus dibebankan kepada kreditur istimewa eks Karyawan PT. Starwin Indonesia (dalam pailit) yang berjumlah 3.625 orang tersebut. Hal tersebut dikarenakan alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena surat bukti yang baru diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali (berupa Laporan Keuangan perkara kepailitan PT. KODECO MAMBERAMO (dalam pailit) tertanggal 29 Juni 2007) bukan merupakan bukti baru yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa di Pengadilan sudah ada, tetapi belum ditemukan seperti yang dimaksud dalam Pasal 295 ayat (3) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia No. 37 Tahun 2004. Bukti baru tersebut berupa Laporan Keuangan Perkara Kepailitan PT. Kodeco Mamberamo (dalam pailit) No. 03/Pailit/2007/PN.NIAGA.JKT.PST, tanggal 29 Juni 2007 yang telah diumumkan pada harian surat kabar Kompas, Senin tanggal 2 Juli 2007 halaman 23 dan harian Media Indonesia, Senin tanggal 2 Juli 2007 halaman 2,

yaitu eks karyawan PT. Kodeco Mamberamo (dalam pailit) yang berkedudukan sebagai kreditur preferent berada dibawah kreditur separatis mendapat pembagian pesangon secara penuh atau mendapat ganti rugi seluruh tagihan dari hasil pemasukan penjualan asset yang tidak dijaminan berupa alat-alat berat dan lain-lain.

3.2.3. Analisis Putusan

Dalam kasus PT Starwin yang telah pailit permasalahannya adalah dalam PHK yang dilakukan perusahaan, para pekerja sama sekali tidak diberikan uang pesangon. Yang akan mereka terima hanyalah uang pengganti jasa. Hak yang diminta para buruh dari manajemen PT Starwin adalah pesangon sebesar satu kali peraturan Menteri Tenaga Kerja, uang jasa, biaya selama perselisihan, dan pelunasan uang tunjangan hari raya tahun 2003. Berdasarkan pada pasal 165 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka pekerja PT Starwin berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4, bukan hanya uang pengganti jasa.

Meskipun begitu kreditur lain lebih diprioritaskan pembayaran utangnya dalam kasus pailit PT Starwin. Hal ini dikarenakan dalam asas hukum terdapat asas yang berbunyi *lex specialis derogat legi generalis*, yang berarti peraturan yang lebih khusus mengalahkan peraturan yang lebih umum, sehingga diperlukan pengkajian mengenai hak buruh pada saat pailit dengan mengacu pada hukum yang lebih khusus yaitu undang-undang atau peraturan yang langsung membahas

dan mengatur mengenai kepailitan, yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. Karena prioritas inilah menyebabkan eks karyawan PT Starwin mengajukan kasasi kepada Mahkamah Agung dan dilanjutkan dengan peninjauan kembali dengan tergugat H. Tafrizal Hasan Gwang dan Duma Hutapea selaku kurator-kurator dalam kasus kepailitan PT Starwin. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pemenuhan hak-haknya tidak diprioritaskan oleh pihak kurator dan lebih memprioritaskan pada kreditur lain (kreditur separatis), namun Mahkamah Agung menolak. Berdasarkan putusan Mahkamah Agung hak-hak dari kreditur separatis yaitu PT Bank Negara Indonesia yang mempunyai piutang sebesar 3,7 milyar dan Marubeni Corporation yang memiliki piutang sebesar 5,6 milyar perlu diprioritaskan pembayarannya.

Putusan Mahkamah Agung sudah tepat karena PT Bank Negara Indonesia yang mempunyai piutang sebesar 3,7 milyar dan Marubeni Corporation yang memiliki piutang sebesar 5,6 milyar termasuk dalam kreditur separatis sehingga lebih diutamakan hak-haknya. Hal ini mengacu pada pasal 26 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (UUKPKPU), kurator memang diberi kewenangan untuk mengajukan ‘tuntutan mengenai hak dan kewajiban yang menyangkut harta pailit. Apalagi jika ada kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hak agunan maupun hipotek, maka kreditur ini merupakan pihak yang mendapat prioritas. Prioritas kepada kreditur jenis ini bukan tanpa dasar.

Jika dilihat dari pasal 138 Undang-undang Republik Indonesia tentang

kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang disebutkan, “kreditur yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut tidak akan dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditur konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya. Sedangkan pada pasal 142 ayat 1 disebutkan dalam hal terdapat debitur tanggung-menanggung dan satu atau lebih debitur dinyatakan pailit, kreditur dapat mengajukan piutangnya kepada debitur yang dinyatakan pailit atau kepada masing-masing debitur yang dinyatakan pailit sampai seluruh piutangnya dibayar lunas.

Setelah kreditur separatis mendapatkan haknya (uang dari piutangnya) kembali dari yang dijamin debitur dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit, kemudian pembagian secara merata terhadap buruh PT. Starwin sebagai kreditur preferen secara merata sesuai dengan masa kerja masing-masing buruh tersebut.

3.3.3. Kasus Pailit Pada PT Adam Sky Connection Airlines

3.3.1. Kasus Posisi

Kasus pailit dari PT Adam Air bermula dari gugatan 3.000 karyawan AdamAir yang tergabung dalam Serikat Pekerja AdamAir (Forsikad) ke Pengadilan Niaga Jakarta Pusat. Gugatan bertujuan untuk mencairkan gaji dan

pesangon yang seharusnya dibayarkan oleh manajemen. Gugatan ini diajukan kepada PT AdamAir Skyconnection bersama 7 kreditor AdamAir yaitu CV Cici, PT Global, PT Jaya Makmur, PT Mafati, Toko Bintang Baru, Wijaya Motor, Pendawa Oto. AdamAir mempunyai utang kepada ketujuh kreditor tersebut sebesar Rp300 juta.

Sejak izin terbang AdamAir dicabut pada 18 Maret 2008, manajemen AdamAir baru merealisasikan hak karyawan berupa gaji bulan Maret 2008 sekitar Rp 10 miliar. Pemegang saham AdamAir adalah Keluarga Suherman dan konsorsium Global Transport Service (GTS) dengan masing-masing kepemilikan sebesar 50 persen. Gugatan pailit ini juga berdasarkan fakta bahwa AdamAir sedang menghadapi krisis dan izin rutenya dicabut oleh Departemen Perhubungan, 9 April karena sudah tidak terbang sejak 18 Maret 2008.

Secara umum, dicabutnya specification operation maskapai Adam Air oleh Dephub merupakan akibat dari ditemukannya penyimpangan yang dilakukan perusahaan penerbangan itu, yang meliputi aspek pengoperasian dan perawatan pesawat serta pelatihan sumber daya manusia. Dalam kondisi demikian, antar pemegang saham juga berkonflik. Saham Adam Air dikuasai Keluarga Suherman (50 persen) dan konsorsium Global Transport yang terdiri dari Global Transport Service (19 persen) dan Bright Star Perkasa (31 persen). Selain berencana hengkang, konsorsium Global juga mengadukan Keluarga Suherman ke polisi atas dugaan penggelapan uang.

Tidak hanya itu, kondisi keuangan AdamAir dilaporkan sudah memburuk sejak November tahun lalu. Terbukti, manajemen kesulitan membayar asuransi

dan sewa pesawat. Kemudian, awal Maret, afiliasi PT Bhakti Investasi Utama yakni Global Transport Service yang menguasai 31 persen saham Adam Air dan Bright Star Perkasa 19 persen mewacanakan untuk hengkang dari AdamAir. Sejauh ini pihak karyawan tidak memperoleh kejelasan dan kepastian soal pembayaran gaji dan pesangon. Seperti diberitakan, pembayaran gaji 3075 karyawan Adam Air bulan Maret yang harusnya dibayarkan awal April sempat molor. Demikian juga dengan pesangon, belum juga ada kejelasan. Karyawan PT AdamAir Skyconnection sudah menyusun skema pesangon total sebesar Rp 48 miliar.

Menurut manajer Sumber daya dan Hukum PT AdamSky Connection ada beberapa alasan yang menyebabkan karyawan mengajukan gugatan pailit kepada PT Adam Aird, yaitu:

1. Direksi dan pemegang saham belum menunjukkan keberanian untuk mengambil sikap apakah perusahaan ini akan berlanjut atau tidak, khususnya pihak Bhakti yang tetap ngotot harus selesai dulu masalah pidana sebelum keputusan hidup atau mati ditentukan. Apalagi keputusan tentang nasib karyawan untuk di tetap dipekerjakan atau di PHK
2. Ada indikasi siapapun yang menang dalam proses pidana dan perdata, akan mengambil dana yang masih ada menjadi dana mereka, tanpa ada niat membayar gaji (apalagi pesangon). jadi karyawan dan hak-haknya tidak pernah mereka perhitungkan
3. Proses pidana dan perdata akan memakan waktu yang lama, sehingga direksi dan pemegang saham secara sadar dan sengaja membuat karyawan

lemas dan menyerah dengan tidak mengubris hak-haknya, terutama gaji dan pesangon. Kalimat yang tepat ; mereka akan merampok ak karyawan, secara diam-diam ketika karyawan tidak berdaya

4. Ada indikasi beberapa pihak yang berkepentingan akan melakukan proses pailit lebih dahulu, kasus yang paling aktual adalah permintaan eks karyawan yang menuntut gaji sekitar Rp. 7 juta dengan mempailitkan perusahaan. Antrean dibelakang kita adalah para vendor, suplier dan pihak ketiga yang merasa dirugikan
5. Berhadapan dengan direksi dan pemegang saham yang memiliki track record tidak baik dalam penyelesaian kasus dengan karyawan, yang tidak menghargai hak-hak karyawan dan suka membohongi karyawan, sehingga kita harus waspada dengan apapun janji dan statement mereka tentang karyawan

3.3.2. Putusan Pengadilan

Pengadilan Niaga Jakarta Pusat memutus pailit terhadap PT Adam Air dalam sidang yang digelar pada tanggal 9 Juni 2008. Majelis hakim juga meminta AdamAir membayar biaya perkara sebesar Rp5 juta dan juga mengangkat kurator dan menunjuk hakim pengawas dari PN Jakarta Pusat. Majelis hakim menyatakan, bahwa segala persyaratan yang ada dalam pasal 2 ayat 1 undang-undang kepailitan terpenuhi. Untuk itu PT Adam Sky Connection Airlines atau PT Adam Air diputus pailit. Hakim juga langsung menetapkan kurator dan hakim pengawas yang akan mengurus aset pailit PT Adam Air.

3.3.3. Analisis Putusan

Dalam kasus PT AdamAir syarat-syarat yang membuat PT AdamAir dinyatakan pailit telah tepat karena dari ketentuan dalam Pasal 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 (selanjutnya disebut Undang-undang Kepailitan) syarat-syarat yuridis agar suatu perusahaan dapat dinyatakan pailit yaitu memiliki minimal dua kreditur dan tidak membayar minimal satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Kasus pailit dari PT Adam Air bermula dari gugatan 3.000 karyawan AdamAir yang tergabung dalam Serikat Pekerja AdamAir (Forsikad) ke Pengadilan Niaga Jakarta Pusat. Gugatan bertujuan untuk mencairkan gaji dan pesangon yang seharusnya dibayarkan oleh manajemen. Gugatan ini diajukan kepada PT AdamAir Skyconnection bersama 7 kreditor AdamAir yaitu CV Cici, PT Global, PT Jaya Makmur, PT Mafati, Toko Bintang Baru, Wijaya Motor, Pendawa Oto. AdamAir mempunyai utang kepada ketujuh kreditor tersebut sebesar 300 juta.

Berdasarkan pasal 1 ayat 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 yang dimaksud kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau undang-undang yang dapat ditagih di muka pengadilan. Kreditor dapat dibedakan menjadi tiga yaitu kreditor konkuren, kreditor separatis dan kreditor preferen. Kreditor separatis tanpa kehilangan hak agunan atas kebendaan yang mereka miliki terhadap harta debitur dan kreditor preferen tanpa kehilangan haknya untuk didahulukan.

Hal ini dikarenakan dalam asas hukum terdapat asas yang berbunyi *lex specialis derogat legi generalis*, yang berarti peraturan yang lebih khusus mengalahkan peraturan yang lebih umum, sehingga diperlukan pengkajian

mengenai hak buruh pada saat pailit dengan mengacu pada hukum yang lebih khusus yaitu undang-undang atau peraturan yang langsung membahas dan mengatur mengenai kepailitan, yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. Oleh karena itu, berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang maka pembayaran utang kepada kreditur lebih diutamakan daripada hak-hak pekerja.

Kreditur separatis lebih diutamakan pemenuhan hak-haknya dibandingkan pada hak-hak pekerja dalam perusahaan pailit. Kreditur separatis merupakan pemegang jaminan kebendaan dan dikatakan separatis karena terpisah baik utang maupun harta debitur. Dalam hal mengeksekusi jaminan hutang, kreditur separatis dapat menjual dan mengambil hasil penjualan jaminan hutang seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Bahkan, jika diperkirakan hasil penjualan jaminan hutang tersebut tidak menutupi masing-masing seluruh hutangnya, kreditur separatis dapat memintakan agar kekurangan tersebut diperhitungkan sebagai kreditur konkuren. Kreditur preferen adalah kreditur yang didahulukan berdasarkan ketentuan Undang-undang. Sedangkan kreditur konkuren adalah kreditur yang berebut.

Untuk itu, setelah adanya putusan pailit maka pemenuhan hak-hak dari karyawan PT AdamAir dilakukan setelah hak-hak dari kreditur separatis yang meliputi CV Cici, PT Global, PT Jaya Makmur, PT Mafati, Toko Bintang Baru, Wijaya Motor, Pendawa Oto dengan piutang sebesar Rp 300 juta telah terpenuhi.

Dalam pasal 26 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004

tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (UUKPKPU), kurator memang diberi kewenangan untuk mengajukan ‘tuntutan mengenai hak dan kewajiban yang menyangkut harta pailit. Prioritas kepada kreditur jenis ini bukan tanpa dasar. Jika dilihat dari pasal 138 Undang-undang Republik Indonesia Kepailitan disebutkan, “kreditur yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut tidak akan dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditur konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya.

Prioritas bagi kreditur dalam pemenuhan hak dan kewajiban pada perusahaan yang pailit juga diatur dalam KUH Perdata, misalnya pasal 1134. Pasal 1134 berbunyi hak istimewa adalah suatu hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seorang kreditur yang menyebabkan ia berkedudukan lebih tinggi daripada yang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutang itu. Gadai dan hipotek lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal undang-undang dengan tegas menentukan kebalikannya.

Kemudian, setelah pemenuhan hak-hak para kreditor separatis terpenuhi, maka harta PT Adam Air untuk melunasi gugatan 3.000 karyawan AdamAir yang tergabung dalam Serikat Pekerja AdamAir (Forsikad). Gugatan bertujuan untuk mencairkan gaji dan pesangon yang seharusnya dibayarkan oleh manajemen.

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran pada bab sebelumnya maka kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa:

1. Berdasarkan pada pasal 165 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hak-hak normatif bagi pekerja dalam hal perusahaannya pailit adalah uang pesangon satu kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4. Pekerja dapat mengajukan permohonan pailit pada perusahaan tempat mereka bekerja karena para pekerja merupakan kreditur preferen dan lebih dari 2 (dua) kreditur dari tempat bekerjanya apabila terdapat hak-hak para pekerja yang belum terbayar dan dapat ditagih. dalam penerapan hak-hak buruh normatif dalam hal perusahaannya pailit berdasarkan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun, hak-hak pekerja dari perusahaan yang pailit dalam putusan pengadilan berdasarkan peraturan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 menjadi prioritas setelah pemenuhan hak-hak kreditur separatis.
2. Dari hasil penelitian skripsi ini disimpulkan pekerja dapat menuntut hak-hak normatifnya yang belum terpenuhi dari pengusaha dengan cara mengajukan permohonan pailit kepada Pengadilan Negeri, seperti dalam kasus PT.

Dirgantara Indonesia dan PT. Adam Air. Setelah perusahaan pailit pekerja dapat menuntut hak-hak normatifnya sesuai dengan pasal 165 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Selain itu, pekerja dapat pula menuntut hak-hak normatifnya kepada pengusaha yang perusahaannya telah pailit, seperti dalam kasus PT. Starwin. Dalam hal ini dilakukan dengan cara *renvooi*.

4.2. Saran

Saran-saran yang diajukan berkenaan dengan isi dari bab-bab sebelumnya dan kesimpulan di atas adalah:

1. Perlu adanya pemberdayaan pekerja di perusahaan berkaitan dengan hukum kepailitan terutama terutama tentang pemenuhan hak-hak pekerja dalam perusahaan pailit, hal ini untuk memudahkan pekerja mengetahui bagaimana posisi pemenuhan hak-hak pekerja dalam perusahaan pailit. Sehingga pekerja dapat memahami posisi pemenuhan hak-hak normatif pekerja dalam perusahaan pailit menjadi prioritas setelah hak-hak kreditur.
2. Dalam kasus kepailitan akan selalu berdampak pada masa depan pekerja dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Untuk itu, diperlukan perlindungan akan hak dan masa depan pekerja seperti misalnya melalui lembaga penjaminan ataupun asuransi yang menjamin kepastian hak-hak dari pekerja tersebut untuk dibayar dalam hal perusahaan tempatnya bekerja di pailitkan, sehingga masalah pemenuhan hak-hak pekerja dalam perusahaan pailit tidak sampai dipersengketakan di pengadilan.

DAFTAR BACAAN

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, 2007
- Black, Henry Campbell, *Black's Law Dictionary*, West Publishing Co., St. Paul Minnesota, 2009
- Shubhan, M. Hadi, *hukum kepailitan prinsip, norma, dan praktik di peradilan*, kencana, Jakarta, 2008
- Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Pramita, Jakarta, 1982
- Sutantio, Retnowulan, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi dan Perbankan*, Seri Varia Yustisia, 1996
- Waluyo, Bernadette, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Mandar Maju, Bandung, 1999
- Zen, A. Patra M. & Daniel Hutagalung. *Panduan bantuan hukum di Indonesia: Pedoman anda memahami dan menyelesaikan masalah hukum*, YLBHI, Jakarta, 2006

Perundang-undangan

- Undang-undang Dasar Negara Rpublik Indonesia tahun 1945
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Undang-undang Republik Indonesia No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Putusan Peradilan

- Putusan Pengadilan Niaga Nomor 32/Pailit/2004/PN.Niaga.Jkt.Pst.
- Putusan Pengadilan Niaga Nomor 41/Pailit/2007/PN.Niaga/Jkt.Pst.
- Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 015 K/N/2007
- Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 075 K/Pdt. Sus/2007
- Putusan Kasasi Mahkamah Agung No. 425K/PHI/2007