



ANALISIS YURIDIS VARIASI PERUSAHAAN DALAM IMPLEMENTASI PEMBAYARAN PESANGON KARYAWAN BAGI PERUSAHAAN YANG MENGALAMI KEPAILITAN DI KOTA BATAM

JURIDICAL ANALYSIS OF COMPANY VARIATION IN THE IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE SEVERAL PAYMENTS FOR COMPANIES EXPERIENCING BANKRUPTCY IN BATAM CITY

Rudyanto¹, Siti Nurkhotijah², Fadlan³, Lia Fadjriani⁴, Tuti Herningtyas⁵

¹⁻⁴Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Batam, Indonesia), ⁵Ilmu Hukum, Fakultas Hukum&Sosial, Universitas Sunan Giri, Indonesia

¹mien812003@yahoo.com, ²sitinurkhotijah@univbatam.ac.id, ³fadlan@univbatam.ac.id

⁴lia.uniba@univbatam.ac.id, ⁵tyas.dimdir@gmail.com

Abstrak

Isu Kepailitan merupakan permasalahan yang sangat rentan terjadi pada suatu perusahaan terkhususnya di kala suatu perusahaan menghadapi persoalan likuiditas keuangan dan hal ini jelas akan menjadi ancaman untuk dipailitkan hanya dengan melalui permohonan dari sedikitnya dua pihak kreditur. Salah satu dampak dari dinyatakan pailit suatu perusahaan adalah terhadap nasib para pekerja/buruh yang masih bekerja di perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini membahas persoalan gaji terutang dan/atau pesangon yang merupakan kewajiban pengusaha untuk membayar kepada pekerja/buruh menjadi teralihkan ke kurator pada saat pernyataan pailit diucapkan pengadilan niaga pada pengadilan negeri. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu studi dokumen/kepastakaan dan didukung oleh penelitian empiris lapangan yang mana penelitian dilakukan di salah satu Kantor Penasihat Hukum yang juga merupakan Kurator di Kota Batam yakni Kantor Lawyer NYK & Partners. Pengaturan hukum mengenai hak pekerja/buruh akibat adanya pernyataan pailit suatu perusahaan sudah tertera pada Undang-Undang Ketenagakerjaan RI Nomor 13 tahun 2003, yang mana telah diperkuat kembali melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67 tahun 2013 terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan RI Nomor 13 tahun 2003. Selain itu, Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 37 tahun 2004 juga mengatur mengenai hak pekerja dalam hal upah terutang yang akan menjadi utang debitur di dalam harta pailit. Secara umum pengaturan hukum terhadap hak pekerja/buruh terkait perusahaan yang mengalami kepailitan sudah jelas, namun pada kenyataannya pelaksanaan di lapangan dalam pemenuhan hak pekerja/buruh tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku sehingga timbul ketidakjelasan dalam implementasi hukum positif yang ada di Indonesia, khususnya di Kota Batam. Hal ini tentu tidak sesuai dengan azas kepastian hukum yang berlaku di negara ini.

Kata Kunci: Kepailitan; Pekerja; Buruh; Pesangon

Abstract

Bankruptcy has become one of the volatile issues that has most probability occurred to any company which has financial and cash flow problems. This would be certainly becomes one of the threat for a company to being judged to bankrupt since the simplicity for one to be claimed for bankrupt as long as proven any unpaid loan by at least two creditor. The purpose of this research is to discuss the issue of payable wages and/or severance pay, which is the obligation of employers to pay workers/labourers, which is transferred to the curator when the declaration of bankruptcy is pronounced by the commercial court at the district court. In this study the authors used normative legal research methods, namely document/library studies and supported by field empirical research in which the research was conducted at a Legal Advisory Office



which is also a Curator in Batam City, namely the NYK & Partners Lawyer Office. The regulation which rules the normative right for the worker has apparently been stated in the Indonesia National Employment Act No. 13 year 2003 (Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003), which also has been re-firmed by Constitutional Court of Indonesia by the Constitutional Court Verdict No. 67 year 2013. Besides, Indonesia Bankruptcy Act No. 37 year 2004 has also stated the right of the judged-bankrupt company's worker, that all unpaid salary has become embedded loan in a bankrupt-asset (boedel pailit). Generally the Indonesia regulation and law has already been very obvious especially for the workers' right once their company being judged to bankruptcy, however as a matter of fact especially in Batam City, the fulfillment for the workers' right still becomes uncertain to several company that has been judged to bankruptcy. These conditions obviously has broken the law principle that the certainty of law has to be made to assure the Positive Law System that adopted by Indonesia.

Keywords: Bankruptcy; worker; labor; severance pay

Detail Artikel:

Diterima: 01 Januari 2023

Direvisi: 28 Februari 2023

Disetujui: 10 Maret 2023

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional Indonesia. Pekerja mempunyai peranan penting sebagai salah satu komponen dalam pembangunan suatu Negara terlebih bagi perusahaannya. Faktanya, operasional perusahaan tidak lepas dari kerja keras pekerjanya. Hal ini didorong karena setiap manusia harus memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja membuat orang akan terikat sebuah perjanjian, yang mana harus ditaati oleh keduanya. Akan timbul hubungan kerja antara kedua belah pihak yang menimbulkan hak dan kewajiban. Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. (Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, pasal 1)

Salah satu hak pekerja yang tentu kita tahu adalah mendapatkan upah. Upah merupakan konsekuensi dari perjanjian. Upah atas pekerjaan yang dibuat pengusaha yang selanjutnya menjadi kewajiban pengusaha, dan kewajiban tersebut haruslah dipenuhi. Berdasarkan penjelasan diatas, Undang-Undang



Ketenagakerjaan RI No. 13 tahun 2003 juga menjelaskan pada pasal 88 ayat (1) yang menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. (Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, pasal 88)

Rekam jejak para pekerja di Indonesia terbilang banyak ditemukan permasalahan terutama pemenuhan hak-hak pekerja. Hal ini seringkali terjadi ketika suatu perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja. Banyak faktor penyebab, salah satu yang dapat terjadi adalah ketika perusahaan mengalami pailit. Ketika perusahaan mengalami kepailitan seringkali terjadi demo besar-besaran menuntut hak mereka yaitu upah dan/atau pesangon. Permasalahannya adalah bagaimana nasib pekerja yang haknya belum terpenuhi saat perusahaan pailit. Sedangkan upah dan/atau pesangon merupakan hal yang paling penting untuk melanjutkan hidup mereka setelah perusahaan ditetapkan pailit.

Perusahaan dan tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan secara seimbang. Tenaga kerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai bidang, keahlian dan keterampilan yang ia miliki sesuai dengan prosedur kerja tenaga kerja serta berhak untuk mendapatkan upah atau gaji dari pekerjaan yang ia lakukan. Perusahaan berkewajiban membayar upah atau gaji serta memberi jaminan seperti yang diatur di dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan juga berhak untuk menerima hasil dari para tenaga kerja untuk kelancaran perusahaan yang sedang berjalan.

Kenyataannya dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba (profit), banyak sebab resiko yang dapat timbul dari bisnis. Semua risiko dapat mengancam kesinambungan dari keuangan perusahaan dan yang paling fatal perusahaan bisa mengalami bangkrut / pailit karena tidak mampu membayar semua kewajiban utang perusahaannya. Ada saat suatu perusahaan telah dinyatakan pailit oleh putusan pengadilan niaga, perusahaan tersebut masih berstatus badan hukum, walaupun pengurusan yang menyangkut harta kekayaan perseroan telah diambil alih oleh kurator dari tangan dewan direksi. Kurator berwenang melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan atas harta pailit sejak tanggal putusan pailit diucapkan meskipun terhadap putusan tersebut diajukan kasasi atau peninjauan kembali. Kewenangan pengurus perseroan untuk memberikan upah, pesangon, dan hak-hak pekerja/buruh juga beralih pada kurator. (Undang-Undang RI Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan



Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Pasal 1 angka 5) Selanjutnya menjadi tanggung jawab kurator untuk memberikan hak-hak pekerja/buruh

Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyatakan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. (Undang-Undang RI Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Pasal 2)

Hal ini berarti apabila debitur perusahaan pailit tidak dapat membayar upah terutang, pesangon, dan hak-hak lain terhadap pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maka kewajiban tersebut masuk dalam kategori utang harta pailit, dan selanjutnya pekerja/buruh bertindak sebagai kreditur pailit.

Namun Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai kedudukan pekerja/buruh sebagai salah satu dari kreditur pailit. Oleh karena itu, pembayaran atas hak-hak pekerja/buruh belum mendapat kejelasan khususnya mengenai urutan prioritas pemenuhan piutang pekerja/buruh tersebut. Dan pada Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa saat perusahaan dinyatakan pailit, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara

Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, pasal 95). Dalam penjelasannya menyatakan bahwa yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayarkan lebih dahulu daripada utang lainnya. Sebagaimana dalam ketentuan tersebut jelas dinyatakan bahwa posisi pekerja/buruh didahulukan pemenuhan piutangnya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dijelaskan dengan masih banyaknya permasalahan perusahaan pailit yang membuat pekerja dilanda kekhawatiran tidak terbayarkan upahnya ditambah lagi mereka harus bersaing dengan kreditur lain untuk pelunasan pembayaran. Pekerja seringkali berjuang sendiri dengan membentuk kelompok-kelompok serikat kerja. Hasil yang seringkali mereka dapatkan adalah mereka harus menunggu kebijakan dari perusahaan. Keadaan menunggu ini yang membuat permasalahan cenderung tidak berujung menguntungkan buruh karena mereka harus tetap hidup dari hari ke hari namun tidak ada kejelasan nasib mereka. Belum lagi dalam harta piutang tidak



cukup untuk membayar semua upah pekerja.

Memang tidak semua perusahaan yang mengalami kepailitan tidak membayar sama sekali terhadap kewajibannya atas pesangon yang timbul kepada pekerjanya. Namun tidak jarang kita mendengar banyak juga perusahaan yang sama sekali tidak sanggup lagi membayar kewajiban pesangonnya karena tidak ada lagi asset perusahaan yang dapat dijual untuk melunasi utang pesangonnya. Hal ini yang mendorong penulis untuk mencari solusi mengenai hak pekerja saat perusahaan pailit.

RUMUSAN MASALAH

- a. Bagaimana pengaturan hukum Ketenagakerjaan ditinjau dari kejadian kepailitan suatu perusahaan yang sudah diputuskan oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Medan untuk beberapa perusahaan di Kota Batam?
- b. Faktor-faktor apa yang menjadi kendala dan hambatan serta bagaimana solusinya dalam hukum Ketenagakerjaan ditinjau dari kejadian kepailitan suatu perusahaan yang sudah diputuskan oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Medan untuk beberapa perusahaan di Kota Batam?

METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu studi dokumen/keustakaan dan didukung oleh penelitian empiris lapangan yang mana penelitian dilakukan di salah satu Kantor Penasihat Hukum yang juga merupakan Kurator di Kota Batam yakni Kantor Lawyer NYK & Partners yang sudah menangani berbagai kasus kepailitan yang berhubungan dengan hak upah terutang dan/atau pesangon pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang mengalami kepailitan di Kota Batam.

Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang bersumber dari hasil wawancara di Kantor Pengacara NYK & Partners. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penelitian kepustakaan dengan cara mengkaji buku-buku, jurnal-jurnal, hasil penelitian, dan Peraturan Perundang-Undangan serta melalui media internet berkenaan dengan hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Data primer diperoleh dengan melakukan Penelitian lapangan dengan cara mewawancarai secara terstruktur dan tersistematis kepada pihak informan dan responden yang berhubungan dengan objek penelitian ini. Adapun yang menjadi informan dan responden seperti Kurator, Staf Kantor



Pengacara, dan/atau Perwakilan Serikat Pekerja yang mewakili pekerja/buruh pada perusahaan yang mengalami kepailitan.

Analisis Data

Data yang telah diperoleh tersebut, baik data primer yang diperoleh dari penelitian lapangan, maupun data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan digeneralisasikan yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data ini sebagai upaya mencari dan menata data secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang pokok permasalahan yang diteliti dan menyajikannya secara deskriptif sebagai suatu temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kompetensi absolut yang dimiliki oleh pengadilan, maka satu-satunya pengadilan yang dapat memeriksa, mengadili dan menjatuhkan putusan pailit hanya terdapat pada pengadilan niaga. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang tentang Kepailitan menjadi Undang-Undang. Pasal 280 ayat (2) UU Nomor 4 Tahun 1998 menegaskan:

“Pengadilan niaga sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), selain memeriksa dan memutuskan permohonan pernyataan pailit dan penundaan kewajiban pembayaran utang, berwenang pula memeriksa dan memutuskan perkara lain di bidang perniagaan yang penetapannya dilakukan dengan Peraturan Pemerintah”.

Pengaturan mengenai hal yang sama terkait kompetensi absolut pada UU RI Nomor 37 tahun 2004, dimana Pasal 300 ayat (1) menegaskan:

“Pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini, selain memeriksa dan memutus permohonan pernyataan pailit dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, berwenang pula memeriksa dan memutus perkara lain di bidang perniagaan yang penetapannya dilakukan dengan Undang-Undang”.

Pada ketentuan UU Kepailitan dan PKPU baik yang terdapat pada UU RI Nomor 4 Tahun 1998, maupun pada UU RI Nomor 37 Tahun 2004 terdapat ketentuan “*perkara lain di bidang perniagaan*”, hal ini dapat menimbulkan penafsiran tersendiri karena sampai saat ini belum ada Undang-Undang yang mengatur hal tersebut. Apa yang dianggap sebagai “commercial matters”. Apakah segala sesuatu itu akan diatur dalam Peraturan Pemerintah dan/atau Undang-Undang? Atau



interpretasi ini akan dianggap apa yang merupakan perniagaan adalah segala masalah yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek Van Koophandel*)? Mengenai hal ini belum ada ketegasan. Jadi Undang-Undang mengenai masalah ini yang dijanjikan dalam Pasal 300 ayat (1) UU RI Nomor 37 tahun 2004 sangat diharapkan (Nugroho, 2018).

Dengan demikian, kewenangan absolut dari peradilan niaga adalah memeriksa, mengadili, dan memutus perkara permohonan pailit dan PKPU. Dalam perkembangannya peradilan niaga juga memeriksa, mengadili, dan memutus perkara perniagaan lainnya, seperti perkara paten, perkara merek, dan hak cipta.

Akan tetapi, ketentuan yang mengatur kompetensi absolut peradilan niaga tersebut, terutama kompetensi terhadap hal-hal lain yang berkaitan dengan kepailitan tersebut dicabut sendiri oleh Undang-Undang Kepailitan. Dalam Pasal 127 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU RI Nomor 37 tahun 2004 dikatakan bahwa dalam hal ada bantahan, sedangkan hakim pengawas tidak dapat mendamaikan kedua belah pihak, sekalipun perselisihan tersebut telah diajukan ke pengadilan, hakim pengawas memerintahkan kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan tersebut di pengadilan. Pada penjelasannya dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “pengadilan” dalam ayat ini adalah pengadilan negeri, pengadilan tinggi, atau Mahkamah Agung. Dengan demikian bahwa persoalan lain yang muncul dari adanya suatu kepailitan muaranya bisa ke pengadilan lainnya diluar pengadilan niaga berdasarkan penjelasan Undang-Undang tersebut.

Jika suatu perusahaan dinyatakan pailit, tentu salah satu dampaknya adalah terhadap tenaga kerja yang sedang bekerja di perusahaan tersebut, baik pekerja dengan status “permanen” (melalui perjanjian kerja waktu tidak tertentu) maupun pekerja dengan status “kontrak” (melalui perjanjian kerja waktu tertentu). Pertanyaan yang selanjutnya timbul adalah bagaimana suatu perusahaan yang dipailitkan tersebut dapat memenuhi kewajibannya baik untuk pembayaran hak pekerja/buruh berupa upah yang belum dibayar (upah terutang) maupun pesangon.

Berdasarkan ketentuan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan RI Nomor 13 tahun 2003, pada pasal 165 diatur mengenai hak pekerja/buruh apabila perusahaan dinyatakan pailit sebagai berikut:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan



Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Artinya jika perusahaan bermaksud untuk melakukan pemutusan hubungan kerjanya terhadap pekerja/buruh dalam hal perusahaannya telah dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga, maka hal tersebut adalah memungkinkan dan sah demi hukum.

Berdasarkan ketentuan pada Undang-Undang Kepailitan dan PKPU RI Nomor 37 tahun 2004, pada Pasal 39 menegaskan:

”Bahwa 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 lima) hari sebelumnya; dan sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”.

Pada kasus kepailitan yang dialami oleh PT. JPM yang bergerak di bidang pembuatan kapal di Kota Batam, pada tahun 2015 PT. JPM didaftarkan pailit melalui pengadilan niaga pada Pengadilan Negeri Medan oleh dua kreditur yaitu : PT. BIELOGA dan PT. BIMA SINAR TERANG pada tanggal 9 Februari 2015 dengan nomor perkara : 1/Pdt.Sus-PAILIT/2015/PN Mdn. Atas putusan pengadilan niaga pada pengadilan negeri Medan tersebut, pihak Termohon PT. JPM tidak melakukan upaya hukum dengan mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu 8 (delapan) hari sebagaimana ditentukan dalam Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang RI No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Dengan demikian maka atas permohonan pailit oleh dua kreditur PT. JPM tersebut, sudah jelas dan nyata putusan pengadilan niaga pada pengadilan negeri Medan tersebut dinyatakan sudah bersifat *Inkracht* (berkekuatan hukum tetap dan mengikat) yaitu PT. JPM dinyatakan dalam kondisi pailit dan seluruh harta pailit (*boedel pailit*) diserahkan kepada BHPN Wilayah Medan untuk melakukan pengurusan dan/atau pemberesan.

Dalam hal ini jika ditinjau dari ketentuan perundangan yang ada maka sangat memungkinkan berdasarkan Pasal 39 jo Pasal 71 Undang-Undang RI Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, dimana dari Pasal 39 tersebut terlihat jelas bahwa para pekerja menjadi kreditur bagi suatu perusahaan yang sudah dinyatakan pailit dan pada Pasal 71 diatur



ketentuan mengenai pengangkatan kurator tambahan atas usulan dari permintaan debitur pailit dan hal tersebut harus dimohonkan kepada hakim pengawas. Dalam hal ini, para pekerja melalui FSPMI mengajukan permohonan kepada Hakim Pengawas untuk penambahan Kurator yang berfungsi untuk mengamankan dan menyelamatkan hak-hak pekerja di PT. JPM yaitu berupa upah terutang dan/atau pesangon akibat pemutusan hubungan kerja karena perusahaannya dinyatakan pailit. Kurator yang ditambahkan dalam kasus kepailitan di PT. JPM ini yaitu Kurator yang menjadi objek penelitian penulis dan memiliki tugas khusus hanya untuk menyelamatkan hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK tersebut.

Dalam tahapan kepailitan, keberadaan kurator sangat penting. Kurator merupakan lembaga yang diadakan oleh Undang-Undang untuk melakukan pemberesan terhadap harta pailit. Dalam setiap putusan pailit oleh pengadilan, maka di dalamnya terdapat pengangkatan kurator yang ditunjuk untuk melakukan pengurusan dan pengalihan harta pailit di bawah pengawasan hakim pengawas.

Namun sayangnya peran kurator dalam pemberesan pailitnya sebuah perusahaan, termasuk kreditur pekerja/buruh sama sekali tidak dibahas dan tidak diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan RI Nomor 13 tahun 2003.

Persoalan berikutnya yang muncul adalah bagaimana para kurator mencari dan menginventarisasi seluruh aset dari debitur yang telah dinyatakan pailit tersebut? Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri untuk mencari informasi dan data terkait dengan aset sebuah perusahaan atau perorangan yang sudah dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga pada pengadilan negeri.

Pada contoh kasus PT. Jasa Prima Mandiri, pada putusan pengadilan niaga pada pengadilan negeri Medan terhadap permohonan pernyataan kepailitan terhadap PT. JPM, termuat beberapa utang dari PT. JPM pada tabel lampiran 1. Apabila dilihat dari daftar utang yang terdapat pada tabel diatas, maka terlihat bahwa dua kreditur yang mengajukan permohonan pernyataan pailit untuk PT. Jasa Prima Mandiri pada dasarnya porsi piutangnya relatif lebih kecil daripada kreditur-kreditur lainnya. Tabel di atas juga belum termasuk utang debitur atas upah terutang yang belum dibayarkan oleh debitur kepada pekerja/buruh selama bekerja.

Berdasarkan wawancara dengan kurator yang ada di Kota Batam sebagai salah satu sumber penelitian ini, kurator haruslah bekerja dengan sangat kreatif di dalam mencari informasi dan data terkait dengan aset yang masih tersisa pada debitur. Setelah ditemukan seluruh aset-aset debitur, barulah kurator akan membuat rincian dan/atau daftar harta yang akan dijadikan sebagai *boedel pailit*



debitur guna untuk melunasi utang-utangnya kepada kreditur. Dari kasus di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencari harta pailit debitur yang dinyatakan pailit, tanpa adanya kerjasama yang baik dari debitur tentu akan menjadi sulit sekali dan bahkan tidak jarang harta pailit debitur tidak teridentifikasi dan tidak terkumpul untuk melunasi utang-utang para krediturnya.

Sebagaimana diterangkan dalam *Applied Theory* bahwa kepailitan merupakan salah satu jalan atau upaya untuk mencari jawaban/solusi atas masalah kesulitan keuangan dari debitur dan bukan hanya semata-mata dipandang sebagai masalah ekonomi semata-mata, tetapi juga merupakan masalah moral dan masalah sosial yang berakibat bagi partisipannya yang mana kehidupan dari pekerja/buruh tentu sangat tergantung kepada itikad baik dari debitur untuk menunjukkan seluruh harta pailitnya guna menyelesaikan persoalan utangnya.

Dengan mengetahui hak upah terutang dan hak pesangon karyawan, pertanyaan berikutnya yang muncul adalah bagaimana mekanisme pembayarannya kepada pekerja/buruh? Apakah secara sendirinya semua perhitungan tersebut dapat dipenuhi oleh kurator yang sudah mengambil alih hak debitur dalam melunasi hak-hak pekerja/buruh?

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67 tahun 2013 mempertegas kedudukan utang upah pekerja sebagai kreditur preferen, yakni kreditur dengan hak istimewa. Melalui hak istimewa yang dimiliki oleh pekerja dalam hal terjadinya kepailitan, pembayaran terhadap utang upah pekerja didahulukan dari semua kreditur lainnya, termasuk dari kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang maupun badan umum yang dibentuk oleh pemerintah. Namun pada kenyataannya di lapangan, bahkan upah terutang saja harus tetap diperjuangkan oleh pekerja/buruh untuk memastikan hak-haknya terbayar.

Secara praktik, upah terutang menjadi komponen yang dipandang lebih tinggi urutannya dibandingkan dengan utang pesangon oleh debitur karena upah sendiri dianggap merupakan hak dasar dari pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh perusahaan dan bahkan oleh negara berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menegaskan: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Berbeda halnya dengan hak pesangon yang memang juga diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan RI Nomor 13 tahun 2003 tetapi urutannya menjadi di bawah mengingat hak pesangon pada prinsipnya merupakan hak seorang pekerja/buruh sebagai kompensasi apabila terjadi



pemutusan hubungan kerja kepadanya dan bukan sebagai untuk penghidupan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Ditinjau dari teori keadilan pada Grand Theory penelitian ini, maka hal diatas sudah tentu tidak sesuai lagi. Teori keadilan dari perspektif Aristoteles apabila dihubungkan dengan proses kepailitan, maka keadilan itu harus diberikan secara seimbang kepada para pihak baik debitor maupun kreditor, tidak boleh berat sebelah kepada debitor atau kreditor saja dengan mengabaikan para *stakeholder*.

Sedangkan berdasarkan teori keadilan menurut John Rawls, maka prinsip perbedaan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung. Ini berarti keadilan sosial harus diperjuangkan untuk dua hal: *Pertama*, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap kondisi ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan. *Kedua*, setiap aturan harus meposisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidak-adilan yang dialami kaum lemah. Oleh karena itu dalam kasus pailitnya sebuah perusahaan maka hak pekerja/buruh yang senantiasa dianggap paling lemah dan seharusnya dilindungi oleh lembaga formal dalam hal ini yaitu pengadilan yang merupakan institusi yudikatif agar keadilan dapat terwujud di dalam sosial kemasyarakatan.

Dalam penjelasan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan RI Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa : “Yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya.”, dengan mengacu pada ketentuan ini maka Kurator senantiasa HANYA mendahulukan Hak Upah terutang dari para pekerja/buruh yang perusahaannya dinyatakan pailit. Hal ini memang sudah diatur dalam Ketentuan Perundangan, namun senada dengan teori keadilan menurut H.L.A. Hart maka hal tersebut hanyalah bersifat formal belaka dan pada kenyataannya hal tersebut bisa diabaikan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sosiologis lainnya sebagaimana yang terjadi pada PT. JPM dimana pekerja/buruh bahkan hampir melakukan aksinya demi untuk memperjuangkan haknya. Hal inilah yang membuktikan bahwa keadilan tidak semata-mata hanya dilihat dari ketaatan terhadap ketentuan formil yang berlaku.

Berdasarkan pernyataan pada Applied Theory yakni *Bankruptcy Theory*, kepailitan merupakan masalah yang timbul dari kesulitan keuangan yang begitu rumit, sehingga jawabannya



harus diserahkan kepada para pihak yang terlibat untuk menentukan secara bersama jalan keluar dari permasalahan tersebut. Suatu undang-undang kepailitan harus mempertimbangkan dampak dari kasus kepailitan terhadap masyarakat luas. Analisis kebijakan yang berkaitan dengan kepailitan harus mempertimbangkan bagaimana hukum kepailitan mempengaruhi banyak pihak. Harapannya dengan adanya undang-undang kepailitan yang baru akan dapat menjamin adanya kepastian hukum dalam menyelesaikan utang-piutang dan menambah gairah investasi.

Keberhasilan pekerja/buruh dalam kasus kepailitan PT. Jasa Prima Mandiri (JPM) ternyata tidak senantiasa diikuti keberhasilannya oleh kepailitan pada perusahaan lainnya yang mengalami kepailitan juga. Hal ini terlihat pada beberapa kasus kepailitan yang terjadi di Kota Batam lainnya. Pada tanggal 16 November 2018 melalui putusan pengadilan niaga pada pengadilan negeri Medan Nomor 04/Pdt.Sus-Pembatalan Perdamaian/2018/PN yang membatalkan Putusan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 03/Pdt-Sus-PKPU/2015/PN Niaga Mdn dan menyatakan PT. Galangan Mercusuar dalam keadaan Pailit dengan segala akibatnya. Dan atas upaya hukum termohon Pailit PT. Galangan Mercusuar mengajukan permohonan Kasasi di Mahkamah Agung dan berdasarkan putusan Mahkamah Agung Nomor 343 K/Pdt.Sus-Pailit/2019 pada tanggal 14 Mei 2019 bahwa permohonan dari PT. Galangan Mercusuar ditolak oleh Mahkamah Agung, oleh karena itu demi hukum putusan kepailitan oleh Pengadilan Niaga pada pengadilan Negeri Medan menjadi dah dan mengikat (*Inkracht*).

Oleh karena itu, maka seluruh aset dari debitur harus diserahkan kepada kurator untuk dijual. Berdasarkan informasi yang terkumpul bahwa aset dari debitur sudah terjual namun kenyataannya upah terutang dan hak pesangon pekerja/buruh sampai dengan saat ini belum dapat dibayarkan oleh kurator. Tentu hal ini menjadi sangat miris di dalam dunia ketenagakerjaan dan dalam dunia hukum dimana prinsip Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia sebagaimana diamanahkan dalam Pancasila Dasar Negara RI Sila ke-5 menjadi tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Pada kasus kepailitan serupa yang terjadi pada penolakan usulan perdamaian oleh para kreditur PT. LGRANDE GLOBAL TEKNOLOGINDO INDONESIA dimana putusan pengadilan niaga pada pengadilan negeri Medan berdasarkan putusan perkara No. 18/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Mdn menyatakan bahwa termohon PT. Lgrande Global Teknologindo Indonesia yang berkedudukan di Kawasan Bintang Industri II , Blok D-I, No 622 Tanjung Uncang-Kota Batam Pailit dengan segala akibat hukumnya. Putusan dibacakan pada tanggal 17 Oktober 2019



dan atas putusan tersebut tidak ada dilakukan upaya hukum, berarti dengan demikian adalah sah dan mengikat (*Inkracht*) putusan pengadilan niaga pada pengadilan negeri Medan yang menyatakan pailitnya PT. Lgrande Global Teknologindo Indonesia.

Dengan putusan pernyataan pailitnya PT. Lgrande Global Teknologindo Indonesia ternyata masih terdapat hak-hak pekerja/buruh yang belum dibayarkan dengan dalih bahwa aset perusahaan sudah tidak ada yang bisa dijual sehingga tidak ada sama sekali sumber yang bisa digunakan untuk membayar kepada pekerja/buruh atas pailitnya perusahaannya tersebut. Dengan demikian praktis seluruh hak pekerja/buruh sampai dengan saat ini satu pun masih ada yang belum terpenuhi.

Ditinjau dari applied theory maka senada dengan persoalan sebelumnya bahwa itikad baik disini sangat penting karena pada dasarnya persoalan kepailitan bukan saja dilihat dari persoalan ekonomi tetapi juga terdapat persoalan moral dan sosial yang harus diselesaikan oleh debitur serta pihak yang melakukan pembebasan harta pailit.

Melihat beberapa variasi contoh kasus permohonan pernyataan kepailitan kepada suatu perusahaan, yang walaupun pada akhirnya bisa berakhir dengan putusan pernyataan pailit maupun perdamaian (homologasi), maka terhadap hak pekerja/buruh yang timbul akibat pernyataan pailit kepada perusahaan tempat para pekerja/buruh bekerja masih sering terdapat ketidakpastian untuk dipenuhi.

Walaupun Ketentuan Perundangan telah mengalami perubahan, khususnya dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 67 tahun 2013 terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan RI nomor 13 tahun 2003 yang sudah menegaskan mendahulukan hak-hak pekerja/buruh, namun secara praktik masih terdapat ketentuan yang tidak sinkron dengan Undang-Undang lainnya, misalnya dalam hal ketentuan Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang masih memungkinkan bagi pemegang jaminan aset debitur untuk didahulukan dalam pemenuhan pembayaran utang-utangnya.

Ketidaksinkronan ketentuan perundangan yang ada ini tentu sangat besar berpotensi untuk menimbulkan konflik dan perselisihan baru diantara para praktisi hukum di lapangan dan pada akhirnya menjadi timbul adanya ketidakpastian hukum yang ada.

Oleh karena itu maka pembuat Undang-Undang juga haruslah memperhatikan dan melakukan harmonisasi kembali ketentuan-ketentuan perundangan yang telah dibuat agar tidak terjadi kekisruhan dalam interpretasi hukumnya.



KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat diperoleh beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 telah secara jelas dan nyata mengatur hak upah terutang pekerja/buruh yang perusahaannya dinyatakan pailit merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya, tetapi tidak secara eksplisit menyatakan hak pesangon pekerja/buruh sebagai yang harus didahulukan juga pembayarannya.
2. Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 67 tahun 2013 terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan RI nomor 13 tahun 2003 yang sudah menegaskan mendahului hak-hak pekerja/buruh, namun secara praktik masih terdapat praktik penyelesaian utang pekerja/buruh yang tidak dilakukan dengan itikad baik sehingga nasib utang pekerja/buruh menjadi terkatung-katung.

Bahwa peran dan kejelian kurator sangat penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang timbul bagi pekerja/buruh akibat perusahaannya dinyatakan pailit di Kota Batam. Tidak semua pihak debitur memiliki itikad baik dalam menyerahkan dan/atau membereskan utang harta pailitnya untuk menyelesaikan utang hak pekerja/buruh di Kota Batam.

SARAN

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan ketenagakerjaan perlu diatur lebih spesifik lagi mengenai urutan pembayaran hak pekerja/buruh dalam hal hak pesangon mengingat di dalam praktiknya hak pesangon menjadi urutan pembayaran yang mengikuti kreditur konkuren. Untuk memberikan jaminan kepastian pembayaran hak upah terutang maupun hak pesangon bagi pekerja/buruh yang mengalami kepailitan, maka pada saat perusahaan tidak sedang dalam keadaan *Financial distress* (kesulitan keuangan), seharusnya bisa mengikutsertakan para pekerja/buruh dalam program Asuransi untuk pembayaran pesangon yang dikelola oleh pihak ketiga.
2. Bahwa pemerintah perlu lebih proaktif dalam membentuk suatu lembaga yang dapat membantu kurator dalam melakukan penelusuran (*tracing*) terhadap harta-hartanya, terkhususnya dalam keadaan debitur tidak berkooperatif dengan kurator dan mencoba untuk menutup-nutupi hartanya diluar area yang dapat terlihat secara kasat mata oleh kurator serta perlu adanya sinkronisasi



antar-ketentuan perundangan khususnya terkait dengan penyelesaian hak-hak pekerja/buruh dalam hal hak upah terutang dan/atau hak pesangon bagi pekerja/buruh yang perusahaan tempat bekerjanya dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga pada pengadilan negeri.

REFERENSI

- Aburaera, S., Muhadar, Maskun. 2015. *Filsafat Hukum: Teori dan Praktik*, Edisi Pertama, Cetakan ketiga. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bambang Sunggono. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bustomi, A., 2019. *Hak-hak Normatif Pekerja pada Perusahaan Pailit*, Volume 17, Nomor 1, Januari 2019.
- Matompo, O.S., Harun, M.N. 2017. *Pengantar Hukum Perdata*, Cetakan pertama. Malang: Setara Press.
- Nugroho, Adi Susanti. 2018. *Hukum Kepailitan di Indonesia Dalam Teori dan Praktik serta Penerapan Hukumnya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Kurniawan, R. 2013. *Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum bagi Pekerja pada Perusahaan Pailit Ditinjau dari Perspektif Pancasila Sila ke Lima*. Jurnal Wawasan Yuridika, Volume 28, Nomor 1, Februari 2013.
- Kiransyah, R. 2017. *Analisi Yuridis Kedudukan Kreditor Separatis Terkait Upah Pekerja dari Debitor Pailit*. Premise Law Jurnal, Volume XI, November 2017.
- Prabowo, M.S., Pujiono. 2016. *Buku Ajar Hukum Dagang*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Rangkang Education.
- Putri, N.Y.N.S., Dharmawan, N.K.S., 2018. *Pengaturan Hak Pekerja yang Di PHK Berkaitan dengan Perusahaan Pailit*, Kertha Semaya, Volume 6, Nomor 11, Agustus 2018.
- Putra, P.P.H.A, Marwanto, Kusuma, A.A.G.A.D., 2019. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Perusahaan yang Dinyatakan Pailit*, Kertha Semaya, Volume 7, Nomor 7, Juni 2019.
- Sari, I.P., Yunus, A., 2019. *Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit*, Volume 8, Nomor 3, September 2019.
- Samantha, A.D., 2020. *Upaya Hukum Pekerja atas Perusahaan yang Dinyatakan Pailit oleh Pengadilan Niaga*, Hukum Bisnis, Volume 4, Nomor 1, April 2020.



Subekti. 2014. *Hukum Perjanjian*, Cetakan Kedua Puluh Tujuh. Jakarta: Intermasa.

Swantoro, H.. 2019. *Hukum Perseroan Terbatas & Ancaman Pailit*, Cetakan Pertama. Jakarta: Rayyana Komunikasindo.

Taufiq, M. 2014. *Keadilan Substansial Memangkas Rantai Birokrasi Hukum*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Tobing, R.D.2015. *Aspek-Aspek Hukum Bisnis – Pengertian, Asas, Teori, dan Praktik*, Cetakan Pertama. Surabaya: LaksBang Justitia Surabaya.

Uwiyono, A., dkk. 2018. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Edisi kedua. Cetakan ketiga. Depok: Rajagrafindo Persada.

Wiradipradja, E. Saefullah. 2016. *Penuntun Praktis Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum*. Cetakan kedua. Bandung: Keni.

Wahari, N.P.D.A.W., Purwanto, I.W.N.2019. *Kedudukan Hak Pekerja ketika Perusahaan Dinyatakan Pailit*, Volume 7, Nomor 4, Juni 2019.