

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
PT UNIVERSAL FOOTWEAR UTAMA INDONESIA AKIBAT
KEPAILITAN PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR
12/PDT.SUS-PKPU/2016/PN. NIAGA.JKT.PST)**

Marcel Thobie

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

marcelthobie@gmail.com

Dr. Ariawan Gunadi, S.H., M.H.

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Meraih Sarjana Hukum pada
Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

Pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara

(E-mail: era.hukum.mahasiswa@fh.untar.ac.id)

A b s t r a c t

The case faced in writing this scientific paper is how the legal protection of the workers of PT Universal Footwear Utama Indonesia who were declared bankrupt in Decision No. 12/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN.Niaga. Jkt Ps t who have not paid salaries for 3 months and severance pay until now in 2018 and how the responsibility of the curator for the bankruptcy of PT Universal Footwear Utama Indonesia after auctioning off the auction for salaries and severance labor. The research method used in this study is normative legal research. The results showed that the legal protection of the workers of PT Universal Footwear Utama Indonesia who were declared bankrupt in Decision No. 12/Pdt.Sus-PKPU /2016/PN.Niaga/Jkt.Pst who have not paid salaries for 3 months and severance pay until now in 2018, in principle all wages of arrears of workers (employee salaries) must be paid after the assets of the bankrupt Debtor have sold and the Distribution list has been determined by the Court on the proposal of the curator. The responsibility of the curator for the bankruptcy of PT Universal Footwear Utama Indonesia after the bankruptcy of the auction was sold against the salary and severance of employment was based on Article 74 of the Bankruptcy Act. The task of the curator is to share the proceeds of the sale of bankruptcy to the creditors in the order (their respective ranks).

Keywords: Legal Protection, Labor, Bankruptcy.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945), yang merupakan landasan bagi pembangunan di masa kini dan masa yang akan datang, dan juga menjadi dasar bagi pelaksanaan pembangunan menuju keadilan sosial bagi rakyat Indonesia dan mewujudkan masyarakat makmur dan sentosa. Guna menekankan hal tersebut Indonesia bertekad mencapainya demi kesejahteraan rakyat Indonesia. Di mana tujuan pembangunan nasional Indonesia menganut *welfare state*.¹⁾

Perlindungan mengenai buruh yakni harus mampu menjamin hak-hak dasar buruh dan kesamaan kesempatan serta perlakuan adanya diskriminasi apapun guna mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dan ini harus diperhatikan demi keberlangsungan dunia usaha.²⁾ Pasal 28D UUD 1945 dinyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan kenyataan tersebut, usaha yang telah dilakukan dalam rangka perlindungan, di mana hal itu belum berjalan seperti yang diharapkan dan ini menjadi perhatian.

Perlindungan yang dimaksud adalah perlindungan hukum terhadap buruh agar buruh sejahtera. Di mana bentuk perlindungan hukum merupakan norma kerja yang meliputi perlindungan akan buruh dalam hubungannya dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai

¹⁾ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 14.

²⁾ Lihat di Konsiderans Huruf d Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dengan regulasi yang ditetapkan Pemerintah sehingga sesuai dengan martabat dan moril.³⁾

Belum adanya perlindungan hukum seperti yang dimaksud di atas, menimbulkan banyak kasus unjuk rasa, pemogokan yang dilakukan buruh guna peningkatan kesejahteraan, di sisi lain, ada juga unjuk rasa dan pemogokan yang menimbulkan PHK sehingga menimbulkan pengangguran⁴⁾

Kenyataan yang demikian akan beresiko mengancam kesinambungan keuangan perusahaan dan bahkan bisa menimbulkan kepailitan atau kebangkrutan perusahaan dan ini tentunya sebagai bom waktu bagi perusahaan dan banyak pengusaha yang menghadapi banyak hambatan guna memenuhi tuntutan dan aspirasi buruh guna meningkatkan kesejahteraan, dan ini adalah hal yang wajar bagi buruh.⁵⁾

Guna mengatasi masalah atau kesulitan ini, perusahaan harus mampu mengeluarkan dana yang besar untuk menggaji buruh, namun hal tersebut juga tidak mudah mengingat keterbatasan dana perusahaan yang minim order. Berdasarkan hal tersebut pengusaha bisa melakukan secara sepihak atau pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada buruh karena perusahaan bangkrut dan adanya pernyataan pailit yang ditetapkan pengadilan, dalam hal ini putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Umum mengacu pada Undang-Undang Kepailitan. Kurator perusahaan pailit berhak melakukan PHK yang mengacu pada Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁶⁾ Saat ini terjadinya permasalahan pailit dan PHK oleh perusahaan, dan seringkali buruh mengalami kesulitan guna

³⁾ Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal. 263-264.

⁴⁾ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hal. 15

⁵⁾ *Ibid.*, hal. 83

⁶⁾ Russel Butarbutar, "Perlindungan Hak Normatif Pekerja/Buruh pada Perusahaan Pailit", <https://www.kompasiana.com/russelbutar/55106332813311d638bc62c7/perlindungan-hak-normatif-pekerja-buruh-pada-perusahaan-pailit>, diakses 21 Februari 2019.

memperoleh informasi terhadap hak-hak buruh dan pihak kurator sering mengesampingkan hak-hak buruh dan lebih cenderung mementingkan kreditur lain dan dirinya sendiri.⁷⁾

Berdasarkan hal tersebut, Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan memberi penjelasan mengenai pengertian buruh atau pekerja yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum dan bahkan agak rancu terkait orang yang bekerja pada perorangan, persekutuan atau badan hukum dan badan lainnya dengan menerima upah yang diidentikkan dengan uang, di mana buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Berdasarkan atas hubungan tersebut yakni antara pengusaha dengan buruh bisa mengacu pada perjanjian kerja, dan mengacu ada ketentuan dan aturan dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yakni :

”Tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁸⁾

Pemenuhan akan gaji atau upah yang layak dan UU Ketenagakerjaan mampu memaknai upah sebagai hak dasar buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha, namun apabila pengusaha tidak membayar upah buruh, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia dan merupakan kejahatan yang dapat dipidanakan (ada sanksi hukumnya).⁹⁾

Mengenai peran dan kedudukan Pengusaha selaku Debitor Pailit yang bisa digantikan oleh Kurator, ini artinya bahwa selama proses kepailitan berlangsung dan Kurator juga tetap dan harus berpedoman pada UU Ketenagakerjaan guna menjalankan ketentuan dan aturan mengenai PHK dan penentuan nilai nominal atau besarnya pesangon.

⁷⁾ *Ibid.*

⁸⁾ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Indeks, 2011), hal. 41.

⁹⁾ Uwiyono Aloysius, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 97-98.

Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, di mana upah dan hak-hak lain harus didahulukan pembayarannya atau menjadi prioritas. Kedudukan buruh dalam kepailitan merupakan *creditor preference* atau kreditor yang perlu diistimewakan atau didahulukan pembayarannya dari pada utang lainnya, khususnya utang pihak ketiga,¹⁰⁾ dan mengacu pada Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan, ”di maana sejak tanggal putusan pernyataan bangkrut atau pailit yang diucapkan dan upah terhutang sebelum maupun setelah putusann pernyataan pailit diucapkan meini adalah sebaga sebuah utang harta pailit”. Meskipun hal tersebut sudah jelas dan sering Kurator bekerja dengan menggunakan acuan atau aturan hukum berdasarkan undang-undang, dan tanpa mempertimbangkan hak-hak buruh seperti termaktub pada Pasal 165 UU Ketenagakerjaan.

Pada penulisan ilmiah ini, penulis mengangkat kasus perusahaan yang dinyatakan pailit oleh perusahaan, namun mengabaikan hak-hak pekerja baik pesangon dan gaji pekerja yang belum terbayarkan hingga saat ini dan bahkan kurator mengabaikan tugasnya terkait budel pailit yang dijual lelang bukan untuk membayar gaji dan pesangon tenaga kerja, namun untuk urusan yang tidak sesuai dengan undang-undang. Sebagai contoh PT *Universal Footwear* Utama Indonesia yang dinyatakan pailit pada tanggal 16 Agustus 2016 dengan putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Nomor 12/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN.Niaga.Jkt.Pst sampai saat ini belum melaksanakan kewajiban dan hak pegawai.

Di sisi lain, mengenai hak buruh berupa upah selama 3 bulan dan pesangon yang belum dibayarkan nampaknya bukan merupakan prioritas utama, dan hal tersebut akan terbukti dengan seringnya buruh berunjuk rasa menuntut pembayaran sisa upah selama 3 bulan dan

¹⁰⁾ M. Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan Prinsip, Norma dan Praktik di Peradilan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group: 2008), hal. 205.

pesangon pekerja yang belum terbayarkan saat ini, dan dalam hal ini buruh akan menuntut haknya hingga terpenuhi tuntutananya.¹¹⁾

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah seperti yang diutarakan di atas, permasalahan yang dihadapi penulis yakni :

1. Bagaimana perlindungan hukum para tenaga kerja PT *Universal Footwear* Utama Indonesia yang dinyatakan pailit pada Putusan No. 12 / Pdt.Sus – PKPU / 2016 / PN.Niaga / Jkt. Pst yang belum membayarkan gaji selama 3 bulan dan pesangon sampai sekarang tahun 2018 ?
2. Bagaimana pertanggungjawaban kurator atas kepailitan PT *Universal Footwear* Utama Indonesia setelah budel pailit dijual lelang terhadap gaji dan pesangon tenaga kerja?

C. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian hukum noormatif.¹²⁾ Penelitian normatif yakni penelitian yang mampu memberikan suatu penjelasan yang sifatnya sistematis dengan menekankan pada regulasi yang mengatur kategori hukum guna menganalisis keterkaitan atau hubungan antara regulasi/peraturan dan prediksi pembangunan masa depan.¹³⁾

Hubungannya dengan jenis penelitian normatif, di mana pendekatan yang digunakan pada penulisan hukum ini mengacu pada Peter Mahmud Marzuki yakni :¹⁴⁾

¹¹⁾ Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hal. 41.

¹²⁾ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal. 35.

¹³⁾ *Ibid.*, hal. 32.

¹⁴⁾ *Ibid.*, hal. 93.

1. Pendekatan berdasarkan kasus atau sering disebut *case approach*
2. Pendekatan berdasarkan perundang-undangan atau sering disebut *statute approach*
3. Pendekatan historis atau sering disebut *historical approach*.
4. Pendekatan perbandingan atau sering disebut *comparative approach*
5. Pendekatan konseptual atau sering disebut *conceptual approach*

Sedangkan pada pendekatan ini menggunakan pendekatan atas perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan berdasarkan kasus (*the case approach*). Pada penelitian ini, di mana penulis menggunakan berbagai aturan atau sumber bahan hukum yakni :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang diterapkan pada penelitian skripsi ini terdiri dari: Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Putusan No. 12/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN.Niaga. Jkt.Pst).

b. Bahan Hukum Sekunder

Penelitian skripsi ini terdiri dari suatu bahan hukum sekunder yakni meliputi buku-buku ilmiah di bidang hukum, makalah-makalah, jurnal ilmiah dan artikel ilmiah.

c. Bahan Hukum Tersier

Sedangkan hukum tertier pada dasarnya mampu memberikan petunjuk maupun penjelasan pada bahan hukum primer dan sekunder. Pada penelitian atas bahan hukum tertier ini yang digunakan adalah meliputi Kamus Bahasa Indonesia dan Internet.

Teknik pengumpulan data terhadap bahan hukum yang diterapkan dalam penelitian skripsi ini. Teknik pengumpulan bahan hukum berhubungan dengan pemaparan penelitian yakni studi dokumen. Studi dokumen yakni suatu alat pengumpulan bahan hukum yang diterapkan atau digunakan melalui bahan hukum tertulis yaitu mempergunakan analisis konten.¹⁵⁾

Pada penelitian dengan menggunakan teknik analisis data yang bisa digunakan dengan menggunakan teknik logika deduktif, logika deduktif atau pengolahan bahan hukum dengan cara deduktif yaitu menjelaskan suatu hal yang bersifat umum dan kemudian mengupasnya secara mendalam dalam bentuk kesimpulan yang bersifat khusus dengan pemaparan yang lugas dan interaktif.

Analisis ini ditelaah dengan menggunakan bermacam kasus yang berhubungan dengan putusan pengadilan yang inkraht atau berkuatan hukum tetap putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, yakni dalam hubungannya dengan perlindungan hukum terhadap buruh di PT *Universal Footwear* Utama Indonesia akibat kepailitan perusahaan berdasarkan UU Ketenagakerjaan terkait Putusan No.. 12/Pdt.Sus-PKPU/2016/ PN.Niaga. Jkt.Pst.

II. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Para Tenaga Kerja PT *Universal Footwear* Utama Indonesia yang Dinyatakan Pailit pada Putusan No. 12/Pdt.Sus- PKPU/2016/ PN.Niaga/ Jkt.Pst yang Belum Membayarkan Gaji Selama 3 Bulan dan Pesangon Sampai Sekarang Tahun 2018

¹⁵⁾ *Ibid.*, hal. 21.

Buruh perusahaan yang mengalami kepailitan pada dasarnya mempunyai hak untuk didahulukan haknya dan hak tersebut adalah hak atas upah yang belum dibayar dan hak-hak lain yang timbul pada saat perusahaan melakukan PHK akibat perusahaan pailit. Suatu kepailitan atau kebangkrutan ataupun pembubaran suatu perusahaan jelas-jelas akan berdampak buruk terhadap perlindungan hak dan masa depan dari buruh, maka yang menjadi perhatiannya adalah masalah kepentingan buruh dalam suatu perusahaan yang dinyatakan pailit itu, adalah berkaitan dengan pembayaran upah dan pesangonnya. Mengacu pada UU Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana buruh seringkali ditempatkan paling belakang di dalam antrian kreditor ketika saat harta pailit dibagikan oleh kurator. Hal itu terjadi karena UU Kepailitan, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan dan KUH Perdata pada dasarnya akan lebih menempatkan kreditor lain seperti utang negara dan pemegang hak tanggungan, lebih tinggi kedudukannya dibanding membayar upah buruh atau pekerja.

UU Kepailitan dalam hal ini mengatur berbagai ketentuan mengenai kedudukan debitor, di mana sebuah perseroan atau perusahaan bisa dikatakan bermasalah atau mengalami masalah hukum yang berkaitan dengan buruh, bilamana ketentuan pada Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dinyatakan bahwa “Debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak bisa membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dan dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan yang berwenang baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih krediturnya”. Ini artinya bahwa UU Kepailitan tidak secara khusus mengatur kedudukan buruh sebagai kreditor preferen dan dalam pada praktiknya hak-hak buruh sering diabaikan atau tidak dilindungi.

Selanjutnya, kedudukan buruh pada hakikatnya dapat dilihat dalam sudut pandang yuridis dan sosial ekonomis. Sudut pandang sosial ekonomis, di mana buruh membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan demikian oleh pemerintah adalah dengan membuat peraturan atau regulasi yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembiayaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial yang mengikat bagi keduanya antara pengusaha dan buruh.

Cakupan dari perlindungan terhadap buruh menurut UU Ketenagakerjaan yakni sebagai berikut:

1. adanya perlindungan akan hak-hak buruh dan harus ada perundingan antara perusahaan dan buruh.
2. Adanya perlindungan akan keselamatan dan kesehatan pekerja.
3. adanya perlindungan khusus bagi buruh secara keseluruhan, baik laki-laki, perempuan dan buruh penyandang cacat.
4. Adanya perlindungan pada upah, kesejahteraan buruh dan jamsostek.

Mengenai kepentingan buruh terhadap suatu perusahaan yang dalam hal ini PT Universal Footwear Indonesia yang dinyatakan bangkrut dalam hubungannya dengan pembayaran upah dan pesangon buruh dan dalam hal ini berdasarkan putusan Pengadilan Niaga, di mana dalam hal ini harus mengangkat seorang hakim pengawas dan kurator.

Mengenai adanya fungsi akan perlindungan hukum bagi buruh atau pekerja selain dimaksudkan sebagai perlindungan hukum seperti yang dimaksudkan di atas guna menetapkan ukuran-ukuran yang menjadi patokan minimum tertentu bagi buruh mereka termasuk upah, yang mungkin tidak akan dapat dinikmati oleh mereka jika penetapan syarat-syarat yang berkaitan dengan kepentingan buruh/pekerja ditentukan tidak melalui aturan hukum. Atas Pengaturan atas hubungan fungsi kedua, di

mana hubungan tersebut diatur dan berkaitan dengan hubungan antara pengusaha, serikat buruh dan pemerintah.

Mengenai perlindungan hukum terhadap upah yang seharusnya diterima oleh pekerja adalah salah satu bagian dari perlindungan akan hak hukum buruh, mengingat kewajiban tersebut dibebankan pada dirinya sebagai telah dilaksanakan sebagaimana semestinya, sehingga pemberian upah menjadi tanggungjawab bagi perusahaan yang mempekerjakannya, walaupun perusahaan tempatnya bekerja mengalami pailit atau kepailitan.

Terkait dengan perlindungan hukum terhadap hak pekerja PT Universal Footwear Utama Indonesia akibat kepailitan, penulis sependapat dengan penjelasan dari Ibu Indra Rusmi, selaku Advokat di Law Office Indra Rusmi & Partners, (Advokat & Legal Konsultan). Beliau berpendapat mengenai hak-hak dasar buruh yang secara normatif diatur pada ketentuan UU Ketenagakerjaan terkait hak buruh yang bisa disuarakan guna penuntutan akan upah dan uang pesangon yang belum terbayarkan perusahaan. Akan tetapi kenyataannya bahwa hak buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak bisa lagi diakomodir dan dipenuhi haknya, bahkan dilupakan oleh pihak yang seharusnya wajib menyelesaikannya, di mana kurator yang ditunjuk PN berdasarkan kewenangannya dapat menyelesaikan semua problem yang berkaitan dengan perusahaan yang bangkrut atau pailit.

Sedangkan menurut James Purba selaku Advokat dan Pemilik Law Firm James Purba & Partners, di mana perlindungan hukum para tenaga kerja PT *Universal Footwear* Utama Indonesia yang dinyatakan pailit pada Putusan No. 12/Pdt.Sus- PKPU/2016/ PN.Niaga/ Jkt.Pst yang belum membayarkan gaji selama 3 bulan dan pesangon sampai sekarang tahun 2018, Beliau berpendapat bahwa pada prinsipnya semua upah buruh yang tertunggak (gaji karyawan) wajib dibayarkan setelah asset dari Debitur

pailit telah terjual dan daftar Pembagian sudah di tetapkan oleh Pengadilan atas usulan kurator. Sampai sekarang asset debitur belum terjual, sehingga belum ada uang untuk membayar hak-hak buruh termasuk juga hak dari para kreditur lain nya.

Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013, Mahkamah Konstitusi telah secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak pekerja dengan memberikan kepastian hukum untuk memprioritaskan hak pekerja agar dapat memperoleh haknya sendiri dalam hal perusahaan yang bersangkutan mengalami kepailitan. Putusan MK tersebut telah memperjelas bahwa pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen dengan hak istimewa. Adanya hak istimewa tersebut memberikan kepastian kepada pekerja untuk didahulukan pembayaran gaji atau upahnya atas semua jenis kreditur, termasuk kreditur separatis, tagihan hak negara (pajak). Selain itu UU Kepailitan dalam Pasal 39 juga di tegaskan posisi hak buruh yang didahulukan.

Penulis juga sependapat dengan pendapat Bapak James Purba, di mana upaya hukum yang dilakukan kurator guna memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 tentang *judicial review* Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana yang telah kami jelaskan dalam jawaban No. 1 di atas, UU Kepailitan dan juga putusan MK tersebut telah memperjelas kedudukan pekerja dalam kepailitan dimana pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen dengan hak istimewa. Adanya hak istimewa tersebut memberikan kepastian kepada pekerja untuk didahulukan pembayaran gaji atau upahnya atas semua jenis kreditur lain, termasuk kreditur separatis, tagihan hak negara, Jadi Kurator akan melakukan pembayaran terhadap gaji pekerja di urutan pertama, yang harus diprioritaskan dari kreditur lainnya.

Di sisi lain, perlindungan hukum para tenaga kerja PT Universal Footwear Utama Indonesia yang dinyatakan pailit berdasarkan Putusan No: 12/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN.Niaga/Jkt.Pst, di mana pekerja PT Universal Footwear Utama Indonesia yang mengalami kepailitan, pada dasarnya pekerja atau buruh tentunya akan mendapatkan haknya melalui pemberesan harta *boedel* pailit, seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan. Ini artinya bahwa pekerja PT Universal Footwear Utama Indonesia yang mengalami pailit mempunyai hak berdasarkan atas kedudukan sebagai kreditor yang didahulukan atau diistimewakan dan hal tersebut tentunya harus didahulukan pembayaran berdasarkan haknya sebagai kreditor.

Terkait dengan Putusan No: 12/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN.Niaga/Jkt.Pst di mana dalam amar putusannya menyatakan bahwa Termohon PKPU / PT UNIVERSAL FOOTWEAR UTAMA INDONESIA dalam keadaan bangkrut dengan segala akibat hukumnya, sehingga dalam hal ini pengadilan menunjuk Tim Kurator. Berdasarkan kewenangan PN.Jakarta Pusat yang mengadili tuntutan karyawan atas upah dan/atau uang pesangon yang tidak dibayar oleh perseroan, tentunya harus mampu memberikan persepsi atas kewenangan yang berbeda, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pengadilan Niaga dalam hal ini berwenang mengadili tuntutan akan upah yang belum terbayarkan oleh perusahaan dengan memenuhi unsur-unsur dalam Pasal 2 ayat (1) UUK dan PKPU, yakni berdasarkan pada Pasal 1139 dan 1149 KUHPerdara.
2. Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal ini berwenang untuk mengadili atas tuntutan buruh atas upah atau uang pesangon yang tidak dibayar oleh perusahaan tempatnya bekerja, di mana dalam hal ini ada mekanisme diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan hal tersebut, penulis setuju bahwa kasus di PT Universal Footwear Utama Indonesia menjadi kewenangan Pengadilan Niaga yang berhak dan memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara permohonan pernyataan pailit dan PKPU dan perkara di bidang perniagaan, yaitu mengacu pada Pasal 303 UU Kepailitan dan hal tersebut tentu akan menjadi dasar dari permohonan tentang adanya pernyataan pailit berdasarkan ketentuan berdasarkan Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan.

B. Pertanggungjawaban Kurator Atas Kepailitan PT Universal Footwear Utama Indonesia Setelah Budel Pailit Dijual Lelang Terhadap Gaji dan Pesangon Tenaga Kerja

Manakala terjadi pailit atau bangkrut, terkait pembayaran upah buruh oleh Kurator yang menggantikan posisi perusahaan yakni dalam hal ini PT Universal Footwear Utama Indonesia, sehingga tentunya hak buruh, dalam hal ini upah dan tunjangan lainnya menurut ketentuan regulasi dari UU Ketenagakerjaan akan berubah menjadi utang yang didahulukan pembayarannya atau dengan kata lain diprioritaskan pembayarannya dan hal ini mengacu pada Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan.

Pada kenyataannya bahwa antara hukum perlindungan hak buruh dalam UUK dan UU Ketenagakerjaan ada perbedaan yang cukup signifikan, sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan mengacu pada Pasal 95 ayat (4), yang secara jelas dan utuh menekankan asumsi bahwa upah dan hak-hak buruh lainnya harus bisa diakomodir, di mana utang yang didahulukan pembayarannya dapat digunakan untuk melindungi, memberi

rasa aman dan tentunya mampu menjamin keberlangsungan hidup keluarga buruh.

Dalam hal ini, Pekerja PT Universal Footwear Utama Indonesia adalah salah satu kreditor berrhak untuk meneriima hak buruh atas kebangkrutan oleh perusahaan di mana mereka bekerja. Hal ini mengacu pada PP No. 8/ 1981 mengenai perlindungan upah dalam Pasal 1 huruf c beserta penjelasannya. “Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah”. Hal ini jelas bahwa upah buruh harus didahulukan pembayarannya dari kreditor separatis dan kreditor konkuren. Di mana boedel pailit dapat habis dan dijual oleh debitur guna menutupi hak-hak kreditor sebagaimana hak-hak buruh.

Penulis sependapat dengan Bapak James Purba, selaku kurator dalam hubungannya dengan pertanggungjawaban kurator atas kepailitan PT Universal Footwear Utama Indonesia setelah budel pailit dijual lelang terhadap gaji dan pesangon tenaga kerja. Beliau berpendapat bahwa sesuai Pasal 74 UU Kepailitan, Kurator bertanggungjawab terhadap Hakim Pengawas. Setelah budel pailit berhasil terjual (lelang), maka Kurator wajib membuat daftar pembagian (Pasal 189 UU Kepailitan) dan setelah disetujui oleh Hakim Pengawas maka daftar pembagian tersebut akan disediakan di Kepaniteraan Pengadilan dan mengumumkannya di Koran (Pasal 192 UU Kepailitan). Para pihak yang berkepentingan bisa melihat daftar tersebut dan mengajukan keberatan jika merasa hak nya tidak sesuai. Tugas kurator adalah membagikan hasil penjuakan budel pailit kepada para kreditor sesuai urutan (peringkat mereka masing-masing. Jadi, setelah budel pailit berhasil terjual maka Kurator akan membuat daftar pembagian dan melakukan pembayaran terhadap gaji pekerja dalam urutan pertama dibandingkan dengan kreditor lainnya.

Dan ini selaras dengan tugas, kewenangan dan peran Kurator dalam melaksanakan eksekusi atas barang-barang milik debitur yang telah dinyatakan pailit oleh keputusan Pengadilan Niaga. Di mana UU Kepailitan dalam Pasal 69 menentukan bahwa tugas kurator yakni mengurus dan membereskan harta pailit. Selanjutnya dalam Pasal 98 s/d 100 UU Kepailitan, Kurator bertugas untuk mengamankan harta pailit, melakukan penyegelan dan pencatatan harta pailit. Tugas kurator lainnya sebagaimana di atur dalam Pasal 15 UU Pailit dan juga dalam tahap pemberesan Kurator berwenang untuk melakukan penjualan harta pailit (Pasal 185 UU Kepailitan) untuk membayar piutang Para Kreditor.

Pada intinya bahwa ketika terjadi pailit, maka pembayaran upah buruh yang dilakukan oleh Tim Kurator mengacu pada Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan yang menyatakan bahwa upah buruh saat waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang boedel pailit, artinya upah buruh harus dibayar terlebih dahulu dibandingkan membayar utang-utang dari pihak ketiga.

Berdasarkan atas ketentuan tersebut, di mana tentunya antara perlindungan hak buruh dalam UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan terdapat perbedaan yang cukup signifikan, dan ini harus dicari benang merah, jalan keluar atau bahkan akar permasalahannya, sedangkan pada UU Ketenagakerjaan telah termaktub pada Pasal 95 ayat (4), di mana hal yang perlu ditekankan bahwa bahwa upah buruh dan hak-hak lainnya dari buruh adalah merupakan utang yang didahulukan peembayarannya (preferen).

Namun yang terjadi di lapangan, perusahaan yang mengalami kebangkrutan, dalam hal ini kurator memiliki tuga dan kewenangan guna melakukan pemberesan harta pailit (boedel pailit) serta untuk lebih meenekankan pada pembagian barta pailit atau boedel pailit setelah pembayaran pajak ke kreditor separatis, dan biaya pailit serta *fee* untuk

dirinya sendiri, sehingga jika harta boedel pailit untuk jumlah yang terbatas, maka seringkali hak-hak buruh tersebut tidak bisa diakomodir oleh si Kurator itu sendiri, sehingga diharapkan hak-hak buruh tersebut, khususnya buruh PT. Universal Footwear Utama Indonesia bisa direalisasikan.

Intinya bahwa di dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa perusahaan dalam hal ini PT Universal Footwear Utama Indonesia dalam keadaan bangkrut, pembayaran upah pekerja dalam hal ini harus didahulukan daripada utang lainnya. Namun, sayangnya dalam putusan Mahkamah Konstitusi ditetapkan pembayaran hak kreditur separatis didahulukan daripada upah buruh, sehingga apabila seluruh asset perusahaan dijamin kepada bank selaku pemegang hak tanggungan (kreditur separatis), maka hak-hak buruh bisa hilang.

Posisi mengenai tawar menawar bagi buruh dalam memperjuangkan pembayaran upahnya agar terbayarkan oleh perusahaan cukup kuat, mengingat :

- a. Mengenai adanya tagihan pembayaran upah pekerja adalah tagihan yang diistimewakan.
- b. Mengenai adanya pengakuan undang-undang atas pembayaran upah adalah utang harta pailit.
- c. Terkait adanya perbedaan antara hitungan buruh/pekerja dan daftar yang dikeluarkan oleh kurator, tentu ada peran instansi pengadilan yang akan menengahi atau menjembatani serta mengatasi masalah tersebut. Maka posisi hak-hak buruh yang preferen (yang didahulukan) tersebut harus dimiliki oleh buruh dan tidak dapat begitu saja didahului oleh utang lainnya, khususnya pembayaran untuk pihak ketiga.

Dari posisi atas kedudukan pekerja pada PT Universal Footwear Utama Indonesia yang dinyatakan bangkrut, dalam hal ini buruh harus

diberikan hak istimewa yang dalam hal ini sebagai kreditur istimewa dan mengacu pada ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Di mana hak buruh yang tidak tertagih di mana hal ini menyusutnya harta pailit / boedel pailit yang habis dan disebabkan oleh perbuatan yang dilakukan debitor, dan hal ini tentunya para buruh atau pekerja yang ditengahi oleh pihak kurator dapat mengajukan tuntutan atau gugatan lain kepada hakim pengadilan niaga sebagai pemutus dan *Actio pauliana*.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka Penulis sampailah pada kesimpulan akhir, yakni :

1. Perlindungan hukum para tenaga kerja PT *Universal Footwear* Utama Indonesia yang dinyatakan pailit pada Putusan No.12/ Pdt.Sus-PKPU/ 2016/PN.Niaga/ Jkt.Pst yang belum membayarkan gaji selama 3 bulan dan pesangon sampai sekarang tahun 2018, pada prinsipnya semua upah buruh yang tertunggak (gaji atau upah karyawan) wajib dibayarkan setelah asset Debitur yang pailit dijual dan daftar Pembagian sudah ditetapkan oleh Pengadilan berdasarkan atas usulan kurator. Sampai sekarang asset debitor belum terjual, sehingga belum ada uang untuk membayar hak-hak buruh termasuk juga hak dari para kreditur lainnya. Sedangkan berdasarkan Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013, MK telah secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak pekerja dengan memberikan kepastian hukum untuk memprioritaskan hak pekerja agar dapat memperoleh haknya sendiri dalam hal perusahaan yang bersangkutan mengalami kepailitan. Putusan MK tersebut telah memperjelas bahwa pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen dengan hak istimewa. Adanya hak istimewa tersebut memberikan kepastian kepada pekerja untuk didahulukan pembayaran

gaji atau upahnya atas semua jenis kreditur, termasuk kreditur separatis, tagihan hak negara (pajak). Selain itu UU Kepailitan dalam Pasal 39 juga di tegaskan posisi hak buruh yang didahulukan.

2. Pertanggungjawaban kurator atas kepailitan PT Universal Footwear Utama Indonesia setelah budel pailit dijual lelang terhadap gaji dan pesangon tenaga kerja adalah mengacu pada Pasal 74 UU Kepailitan, Kurator bertanggung jawab terhadap Hakim Pengawas. Setelah budel pailit berhasil terjual (lelang), maka Kurator wajib membuat daftar pembagian (Pasal 189 UU Kepailitan) dan setelah disetujui Hakim Pengawas, maka daftar pembagian tersebut akan disediakan di Kepaniteraan Pengadilan dan mengumumkannya di Koran (Pasal 192 UU Kepailitan). Para pihak yang berkepentingan dalam hal ini bisa melihat daftar tersebut dan berhak mengajukan keberatan bilamana merasa haknya tidak sesuai. Tugas kurator adalah membagikan hasil penjuakan budel pailit kepada para kreditur sesuai urutan atau peringkat mereka masing-masing. Jadi, setelah budel pailit berhasil terjual maka Kurator akan membuat daftar pembagian dan melakukan pembayaran terhadap gaji pekerja dalam urutan pertama dibandingkan dengan kreditor lainnya.

B. Saran

Berdasarkan uraian tersebut di atas, saran yang bisa disampaikan adalah :

1. Guna memberi jaminan dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh PT Universal Footwear Utama Indonesia, Pemerintah seyogyanya melakukan terobosan-terobosan hukum terkait dengan sinkronisasi dan penyelarasan terhadap keberadaan undang-undang yang terkait atas pengaturan atau regulasi mengenai hak-hak buruh, di mana hal tersebut diperlukan peran negara di dalamnya, di mana Negara / pemerintah melakukan kebijakan konkret guna memberikan jaminan dan perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh yang bersifat

komprehensif ketika perusahaan mengalami pailit atau dipailitkan pihak ketiga.

2. Seyogyanya Pemerintah segera merevisi Pasal 2 UU Kepailitan atas syarat-syarat pailit, di mana hal ini bisa memberikan manfaat dan perlindungan hukum bagi debitor, kreditor dan masyarakat bisnis lainnya dan Kurator dalam mengatasi masalah kepailitan tidak hanya menerapkan aturan berdasarkan ketentuan dan aturan dalam Pasal 2 UU Kepailitan terkait dengan syarat pailit tetapi hal-hal lain yang mampu memberi perlindungan terhadap buruh.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Aloysius, Uwiyono. *Asas-Assas Hukum Perburuhan*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014).

Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Indeks, 2011).

Fariana, Andi. *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012).

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Huukum*. (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011).

S, Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2013).

Subhan, M. Hadi. *Hukum Kepailitan Prinsip, Norma dan Praktik di Peradilan*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group: 2008).

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

C. Website

Butarbutar, Russel. "Perlindungan Hak Normatif Pekerja atau Buruh pada Perusahaan Pailit", <https://www.kompasiana.com/russelbutar/>

55106332813311d638bc62c7/perlindungan-hak-normatif-pekerja-
buruh-pada-perusahaan-pailit, diakses pada tanggal 21 Februari
2019.