

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pekerja/buruh dan Pengusaha

Istilah dari pekerja/buruh dengan tenaga kerja harus dibedakan karena pengertian dari tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh yang mana meliputi pegawai negeri, pekerja formal maupun informal dan yang belum bekerja atau pengangguran ini. Pekerja, Tenaga kerja, Pengusaha dan Perusahaan merupakan elemen-elemen penting dalam hukum ketenagakerjaan bahwa dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, istilah Tenaga Kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan penggunaan dari istilah pekerja selalu disertai istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang ini terdapat 2 (dua) istilah tersebut memiliki makna yang sama. Istilah dari pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 dinyatakan bahwa “Pekerja/buruh, yaitu setiap Orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” dari pengertian tersebut dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu:¹

- a. Setiap Orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja);
- b. Menerima Upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut;
- c. Berada di bawah perintah majikan, di bawah perintah negara atau pemerintah;

¹ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013, h. 47.

- d. Tidak berada di bawah perintah orang lain dengan resiko di tanggung sendiri (wirausaha, majikan, wirasuasta).

Sementara Pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha, sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah "orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh". Sama halnya dengan istilah Buruh, istilah Majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah Pengusaha. Pengusaha disebutkan dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau Badan Hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri yakni:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang kedudukannya di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.² Sedangkan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, h.47

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selanjutnya adalah Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, Perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurusan dan mempekerjakan orang lain dengan menyebar upah atau imbalan dengan bentuk lain.³

Pekerja/buruh dengan Pengusaha terikat hubungan kerja, Menurut pendapat Imam Soepomo terkait hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan Pengusaha yakni 'Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara Pekerja/buruh dan Pengusaha atau pemberi kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja atau buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain Pengusaha atau majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah'.⁴

2.2 Hubungan Kerja Pekerja/buruh dengan Pengusaha

Menurut Soepomo hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Mengenai Unsur-unsur hubungan kerja antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha setidaknya harus mengandung 3 unsur, yakni⁵:

- a. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketengakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, h. 27.

⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Industrial*, Pradnya paramita, Bandung, 2001, h.15.

⁵ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, h.12.

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau di lakukannya.

- b. Perintah adalah satu pihak berhak memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban melaksanakan perintah.
- c. Pekerjaan, sebuah pekerjaan yang bebas sesuai dengan kesepakatan antara tenaga kerja dengan Pengusaha, asalkan tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Secara yuridis Pengertian hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan berbunyi menyatakan Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari beberapa pengertian di atas, yang menjadi dasar dari hubungan kerja yakni perjanjian kerja. Unsur pekerjaan ini yang mendasari perjanjian kerja itu muncul, upah dan perintah. “Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja”⁶ Hubungan kerja pada dasarnya terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian ini disebut dengan perjanjian kerja, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan maka disimpulkan bahwa unsur-unsur hubungan kerja adalah:

- a. Adanya unsur Pekerjaan

Pekerjaan adalah sebuah pekerjaan yang bebas sesuai dengan kesepakatan antara tenaga kerja dengan pengusaha, selama tidak bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Pengusaha secara teknis jelas tidak mungkin akan merekrut Pekerja/buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan Perusahaannya, unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja. Sebagaimana di atur dalam Pasal 5 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan yang mengadopsi Pasal 1320 KUH Perdata. Unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas, jika syarat objektif tidak terpenuhi perjanjian kerja batal demi hukum atau dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang di perjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin Pengusaha dapat menyuruh orang

⁶ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004, h.20.

lain. Hal ini di jelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603 a yang mengatur bahwa Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur Upah

Upah memiliki peran penting dalam hubungan kerja yakni didalam isi perjanjian kerja itu sendiri, bahkan dapat dikatakan tujuan utama dari seorang pekerja yang bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga bila didalam perjanjian kerja tidak terdapat unsur upah maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Upah dalam ketentuan Ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh Gubernur pada Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Mengenai pengertian dari Pesangon/Upah didalam buku A. Ridwan Halim, terkait uang pesangon dijelaskan bahwa:⁷

“Uang Pesangon adalah uang yang di berikan kepada buruh/pegawai pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan atau perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja telah ditempuh oleh buruh/perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan per jam”.

Sedangkan Upah dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketengakerjaan Bab I ketentuan umum Pasal 1 angka 30 yakni:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Dalam meningkatkannya kesejahteraan upah disini merupakan salah satu sarana yang di gunakan oleh pekerja/buruh, berdasarkan ketentuan dari Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau

⁷ Halim A.Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, h.148.

keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohnia, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman sehat. Pemerintah Indonesia memberi perhatian yang penuh mengenai upah berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.⁸

c. Adanya unsur perintah

Perintah adalah satu pihak berhak memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban melaksanakan perintah. Letak strategisnya posisi Pengusaha adalah disini, Perusahaan memiliki bargaining position cukup kuat dibanding pekerja atau tenaga kerja. Pengusaha memiliki hak prerogatif, artinya Pengusaha berhak dalam membentuk peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama Perusahaan, maka Perusahaan berhak memberi perintah kepada pekerja/tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan oprasional Perusahaan sehingga pekerja atau tenaga kerja mengikatkan diri pada Pengusaha untuk bekerja di bawah perintah Pengusaha. Menurut istilah ahli hukum, Pekerja/buruh harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.

d. Waktu tertentu

Yang hendak di tunjuk oleh perkataan waktu tertentu sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara Pengusaha dan pekerja tidak berlangsung terus menerus atau abadi. bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara Pengusaha dengan pekerja. waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja dan dapat pula tidak ditetapkan di samping itu, waktu tersebut tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja bisa didasarkan pada peraturan Perundang-Undangan.⁹

2.3 Hak Dan Kewajiban Pekerja/buruh Dengan Pengusaha

Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu memiliki 2 (dua) segi yang isinya di satu pihak hak, sedangkan di pihak lainnya merupakan kewajiban. Tiada hak tanpa kewajiban begitu pula sebaliknya tiada kewajiban tanpa hak. Hak adalah kepentingan yang dilindung oleh hukum. Hak memberikan

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketengakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, h. 107-108.

⁹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar hukum Ketengakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2009, h. 44-45.

kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya¹⁰ kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintah perilaku individu dengan menetapkan saksi atas perilaku yang sebaliknya, subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya.¹¹ Hak dan Kewajiban bukanlah merupakan kumpulan dari peraturan maupun kaidah saja, akan tetapi merupakan pertimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual dari satu pihak yang tercermin pada kewajiban dari pada pihak lain. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.¹²

Subyek hukum merupakan penyandang hak dan kewajiban yang mempunyai kewenangan dan kemampuan untuk berbuat dan tidak berbuat sesuatu. Hubungan hukum diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.¹³ Hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum. Hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum, menurut van Apeldorn¹⁴

Perusahaan yang statusnya berbadan hukum maka perusahaan tersebut juga merupakan subyek hukum yang mempunyai hak maupun kewajiban untuk melakukantindakan-tindakan hukum. Hubungan secara timbal balik antara pengusaha dan tenaga kerja haruslah didasarkan pada pelaksanaan hak dan kewajiban yang mengikat kedua belah pihak demi kemajuan usaha yang diharapkan. Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja merupakan jaminan perlindungan dan kepastian hukum untuk melakukan hubungan kerja yang mengikat untuk menjamin terlaksananya hak dan kewajiban.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang, oleh sebab itu, hakikat: '**hak pekerja/buruh**' merupakan '**kewajiban pengusaha**', dan sebaliknya '**hak**

¹⁰ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2005, h.41-43.

¹¹ Hans Kelsen (Raisul Muttaqien), *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif, Nusamedia dan Nuansa*, Bandung, 2006, h.132-133.

¹² Sudikno Mertokusumo, *Op.cit.*, h.12

¹³ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Cetakan Kedelapan, Jakarta 2006, h.269.

¹⁴ *Ibid*, h.251.

pengusaha' merupakan **'kewajiban pekerja/buruh'**¹⁵ Kewajiban para pihak diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) sebagai berikut:

a. Kewajiban pekerja/buruh:

1. melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata);
2. melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603 a KUH Perdata);
3. menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603 b KUH Perdata);
4. menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/tempat majikan bila pekerja tinggal di sana (Pasal 1603 c KUH Perdata);
5. melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (Pasal 1603d KUH Perdata); dan
6. membayar ganti rugi atau denda (Pasal 1601 w KUH Perdata).

b. Kewajiban pengusaha:

1. membayar upah kepada pekerja (Pasal 1602 KUH Perdata);
2. mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602 u, v, w dan y KUH Perdata);
3. memberikan cuti/libur (Pasal 1602 v KUH Perdata);
4. mengurus perawatan/pengobatan pekerja (Pasal 1602 x KUH Perdata); dan
5. memberikan surat keterangan (Pasal 1602 z KUH Perdata).

Dalam perjanjian bersama antara pengusaha dan pekerja, hak pengusaha adalah mendapatkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sedangkan kewajibannya adalah membayar upah sesuai yang telah diperjanjikan dalam perjanjian bersama, sedangkan kewajiban buruh adalah mengerjakan pekerjaannya seperti biasa dan melepaskan haknya atas kekurangan upah yang dibayarkan sedangkan haknya adalah menerima upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian bersama tersebut.

Dalam hubungan kerja tidak dapat menutup kemungkinan bisa terjadi perselisihan yang dipicu dengan adanya perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang seringkali menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial, berdasarkan Pasal 1 angka 25 dalam Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

¹⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, h.3-4.

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja berarti berakhir pula antara hak dan kewajiban, salah satunya persoalan yang kerap terjadi adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Jenis Pemutusan Hubungan Kerja bila di lihat dari aspek inisiatif dapat di bedakan dalam 3 (tiga) jenis, yaitu:¹⁶

- a. Pemutusan Hubungan Kerja atas inisiatif Pengusaha;
- b. Pemutusan Hubungan Kerja atas inisiatif Pekerja;
- c. Pemutusan hubungan kerja atas inisiatif kedua belah pihak (Pengusaha dan pekerja).

Pemutusan Hubungan kerja apabila dilihat dari alasan pengakhiran hubungan kerja dapat digolongkan dalam 4 (empat) jenis, yaitu:¹⁷

- a. Alasan-alasan yang berkenaan dengan pribadi pekerja atau yang melekat pada pribadi pekerja, misalnya tidak cakap, tidak mampu dan lain-lain;
- b. Alasan-alasan yang berhubungan dengan kelakuan pekerja, misalnya tidak memenuhi kewajibannya, melanggar disiplin;
- c. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya Perusahaan, misalnya Perusahaan mengalami kerugian, efisiensi;
- d. Alasan-alasan yang berhubungan dengan kelakuan Pengusaha misalnya tidak memenuhi kewajibannya membayar upah tepat pada waktunya, tidak memenuhi isi perjanjian kerja (Wanprestasi), Perusahaan melakukan pelanggaran hukum.

Berakhirnya Perjanjian Kerja juga dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan kerja (PHK). Perjanjian kerja antara Pekerja/buruh dan Pengusaha berakhir apabila:¹⁸

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya Putusan Pengadilan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan di dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja misal bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan;

¹⁶ Myra Hanartani, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Dirjend. Pembina Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Depnakertrans Republik Indonesia, Jakarta, 2009, h.257.

¹⁷ Aruan Reytman, *Komentar dan penjelasan Undang-Undang Ketengakerjaan*, Mitra Sinergi Bngun Insan Negri, Bekasi, 2007, h.253.

¹⁸ Anonim, *Perjanjian Kerja*, Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kemanakertrans Republik Indonesia, Jakarta, 2011, h.13-14.

- e. Salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang di tetapkan dalam perjanjian kerja, maka pihak yang memutuskan hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

2.4 Prosedur Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) merupakan salah satu komponen dari sistem hukum ketenagakerjaan karena pada dasarnya adalah suatu upaya untuk menerbitkan konflik antara pekerja/buruh dengan majikan ke dalam sebuah sistem resionalitas legal. Adapun yang menjadi tujuan utama yakni untuk menjadikan penyelesaian sengketa perburuhan secara musyawara mufakat atau berkompromi antara pekerja dengan pengusaha serta menghindarkan sejauh mungkin PHK bagi pekerja/buruh, untuk itu upaya penyelesaian secara *non litigasi* atau diluar pengadilan diharapkan dapat mendorong untuk dimaksimalkan dan apabila upaya tersebut gagal atau tidak berhasil maka penyelesaian secara *litigasi* atau melalui pengadilan barulah dapat dilaksanakan.

Ketentuan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh antara lain sebagai berikut:

a. Perundingan Bipartit¹⁹

Pengaturan permasalahan bipartit diatur pada Pasal 1 Angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan adalah pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih, penyelesaian bipartit ini harus diselesaikan dan memiliki jangka 30 (tiga puluh hari) kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Manakala penyelesaian secara bipartit berhasil, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani para pihak, agar memiliki kekuatan eksekutorial dan didaftarkan dikepaniteraan PHI Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.

Setelah PB didaftarkan, maka PB mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak apabila jika salah satu pihak tidak melaksanakan isi dari perjanjian maka pelaksanaannya dapat dipaksakan ke pengadilan negeri yang berkekuatan hukum tetap. Namun, apabila dalam

¹⁹ Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014, h.72-73.

waktu 30 hari tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi dalam perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Kemudian dapat dilanjutkan dengan upaya Tripartit.

b. Perundingan Tripartit

Undang-Undang Ketengakerjaan mengatur 3 (tiga) Lembaga penyelesaian yang dapat dipilih oleh para pihak yaitu :

1. Penyelesaian Melalui Mediasi²⁰

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, mediasi merupakan upaya penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh melalui seorang mediator (perantara). kemudian upaya mediasi diatur dalam Pasal 8 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketengakerjaan Kabupaten/Kota.

Mediator mendamaikan para pihak agar tercipta kesepakatan kedua belah pihak. dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuat perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator paling lama 30 hari kerja sejak mediator menerima penerima pelimpahan penyelesaian atas perselisihan hubungan industrial. Dari anjuran tersebut para pihak harus sudah memberikan jawaban selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah anjuran diterima. Apabila para pihak menerima anjuran tersebut maka mediator harus membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri setempat. Sedangkan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak isi anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan gugatan perselisihan ke pengadilan hubungan Industrial pada pengadilan Negeri setempat.

2. Penyelesaian Melalui Konsiliasi²¹

Dalam ketentuan Pasal 1 butir 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antara serikat Pekerja/buruh dalam suatu Perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsoliator yang netral.

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang menjadi penengah dalam perkara perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan

²⁰ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, h.186

²¹ *Ibid.*, h.188

Hubungan Kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/buruh yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator yakni orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Bila proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Konsiliasi merupakan forum pilihan yang hanya dapat ditempuh apabila kedua belah pihak yang berselisih sepakat untuk mencari penyelesaian melalui forum ini, lembaga konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketengakerjaan kabupaten/kota dan ditunjuk oleh para pihak. Seperti halnya mediator maka konsiliator harus membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat untuk mendapatkan akta bukti perjanjian bersama. Sedangkan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak isi anjuran maka para pihak yang menolak dapat mengajukan gugatan perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

3. Penyelesaian Melalui Arbitrase²²

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antara Serikat Pekerja/buruh, yang bertugas sebagai wasit adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari arbiter yang ditetapkan oleh menteri. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengenai arbitrase lain dengan cara mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran, tidak mengikat maka putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut ialah pemohon pembatalan ke Mahkamah Agung (MA).

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, menyebutkan Arbitrase merupakan penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat Pekerja/buruh hanya dalam satu Perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial, melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

4. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial²³

²² *Ibid.*, h.191

²³ *Ibid.*, h.195

Berdasarkan ketentuan Pasal 55 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Lembaga Peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan hubungan kerja. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim lembaga peradilan dan Hakim Ad Hoc. Pada Pengadilan ini, serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya. Dalam ketentuan Pasal 56 Undang-Undang No. 2 tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c) di tingkat pertama mengenai perselisihan hubungan kerja; dan
- d) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

Setiap perselisihan hubungan industrial tidak dapat serta merta diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena perselisihan tersebut harus terlebih dahulu diselesaikan melalui cara bipartit maupun tripartit sehingga apabila salah satu atau para pihak tidak dapat menerima hasil keputusan secara tripartit maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan jika salah satu atau para pihak tetap tidak dapat menerima keputusan yang dihasilkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung (MA).

2.5 Kompetensi Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial

Kompetensi adalah kewenangan mengadili dari sebuah badan peradilan, kompetensi mutlak atau absolut menyangkut kekuasaan antara badan-badan peradilan sebagaimana 4 (empat) macam yakni Pengadilan Negeri (Pengadilan Umum), Pengadilan Agama, Pengadilan Militer, dan Pengadilan Tata Usaha Negara. Masing-masing peradilan memiliki kewenangan penanganan perkara yang telah diterapkan melalui Undang-Undang, pemberian kekuasaan untuk mengadili disebut dengan *attributie van rechtsmachts*.²⁴ Dengan demikian kompetensi absolut atau wewenang mutlak, menjawab pertanyaan peradilan mana yang berwenang untuk mengadili suatu perkara tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di

²⁴ Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori Dan Praktek*, Alumni, Bandung, 1986, h.7.

lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. PHI mempunyai kompetensi dalam mengadili perkara perselisihan-perselisihan hubungan industrial dimana dikaji dari prespektif normatif dan praktik peradilan berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang No.2 tahun 2004, PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan Hak;
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutus hubungan kerja; dan
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa sengketa PHI walaupun diajukan ke Pengadilan Negeri wajib disidangkan oleh peradilan PHI. Pada persidangan PHI terdapat ketentuan hukum acara khusus, serta oleh majelis hakim khusus (Hakim karir dan Hakim ad hoc). Apabila sengketa PHI disidangkan oleh peradilan biasa (peradilan umum) maka berakibat pemeriksaan tersebut batal demi hukum. Dalam Pengadilan Negeri terdapat peradilan PHI dan peradilan khusus lain yaitu peradilan Niaga, dalam satu peradilan terdapat pemisahan kewenangan mengadili mutlak atau dengan kata lain kompetensi absolut dalam satu pengadilan. Apabila dijabarkan secara terperinci mengenai kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial yakni:

- a. Perselisihan Hak

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 dari Undang-Undang No.2 Tahun 2004, yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah:

“Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan Perundang-Undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”

- b. Perselisihan Kepentingan

Yang dimaksud dengan perselisihan kepentingan berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 adalah:

“Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”

- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 adalah:

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 mengatur tentang:

“Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan”

Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial terhadap perselisihan antara Serikat Pekerja/buruh merupakan tingkat pertama dan terakhir. Perselisihan tersebut dimungkinkan terjadi karena dalam setiap Perusahaan tidak dibatasi adanya jumlah serikat pekerja/buruh. Dalam ketentuan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/buruh yang membolehkan adanya lebih dari satu serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan dan Undang-undang tersebut memudahkan bagi pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/buruh di tingkat Perusahaan dengan minimum sepuluh orang anggota. Dan memberi kebebasan dengan bentuk bahwa siapa pun di larang menghalang-halangi atau memaksa pembentukan atau tidak membentuk serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. di sisi lain adanya serikat pekerja/buruh mempunyai dampak positif dan juga dampak negatif seringkali adanya konflik dalam melakukan aktivitasnya sehingga menimbulkan adanya perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan tersebut.

Berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-undang No.2 tahun 2004 ditentukan bahwa di bentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap pengadilan negeri kabupaten/kota yang berada pada setiap ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Kemudian dalam ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No.2 tahun 2004 menjelaskan bahwa Hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini. Selanjutnya, proses dan pelaksanaan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial:

1. Pemberian Teguran (Aamaning)

Setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memperoleh kekuatan hukum tetap maka pihak yang kalah harus melaksanakan putusan tersebut secara sukarela dan apabila pihak yang kalah tidak bersedia melaksanakan putusan dengan suka rela, maka langkah yang harus ditempuh oleh pihak yang menang, mengajukan permohonan secara tertulis kepada ketua Pengadilan Hubungan Industrial agar di berikan teguran. Permohonannya memuat identitas para pihak dalam perkara, amar putusan yang dimohonkan eksekusi (dilampiri dengan salinan putusan yang berkekuatan hukum tetap), beserta alasan-alasan apa sehingga permohonan aamaning diajukan dan dimohonkan pelaksanaannya. Serta dalam permohonan tersebut dilampirkan tentang bukti upaya penyelesaian secara bipartit, mediasi, konsiliasi, ataupun arbitrase, salinan lengkap putusan PHI, baik tingkat pertama, Kasasi, maupun Peninjauan Kembali. Apabila persyaratan tersebut telah dipenuhi, kemudian ketua pengadilan PHI memanggil termohon atau pihak yang kalah untuk menghadap ke ketua pengadilan PHI, dan apabila ternyata hari, tanggal, waktu yang di tentukan tidak hadir juga, maka dapat di lakukan aamaning yang kedua dapat diulang kembali. Panggilan aamaning memakan waktu sekitar satu bulan, dan apabila aamaning kedua atau terakhir tidak datang pihak termohon, maka ketua pengadilan di dampingi oleh panitera membuka sidang dengan agenda pemberitahuan eksekusi pemohon atas termohon tersebut dan ketua pengadilan menghimbau agar termohon melaksanakan isi putusan tersebut dan panitera mencatat aamaning tersebut dalam berita acara karena sebagai landasan ketua pengadilan untuk pelaksanaan putusan selanjutnya.²⁵

2. Sita Eksekusi

Sita eksekusi untuk pelaksanaan putusan berupa uang tertentu, perihal permohonan sita eksekusi di buat secara tertulis, meliputi identitas para pihak, amar putusan yang dimohonkan eksekusi, obyek yang di mohonkan sita eksekusi, dan obyeknya harus lengkap dan jelas agar tidak adanya kekeliruan dalam pelaksanaan juru sita meletakkan sita eksekusi. Hal tersebut diatur dalam Pasl 197 Ayat (2) HIR/Pasal 208 RBg yang menyatakan bahwa sita eksekusi dilakukan oleh panitera pengadilan negeri, dalam praktiknya panitera mendelegasikan tugas dan wewenang

²⁵ M. Saleh & Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial (Prespektif, Teoritis, Praktik dan Permasalahannya)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, h.276 .

kepada juru sita yang di dampingi oleh dua orang saksi, dan panitera atau juru sita yang di tunjuk membuat berita acara sita eksekusi yang di tandatanganinya berikut dua orang saksi, nama jenis barang yang disita, lokasi barang yang disita, tanda tangan pihak tersita dan kepada siapa barang sitaan di serahkan penjagaannya. tes

2.6 Syarat Sahnya Perjanjian

Berdasarkan ketentuan Pasal 1313 KUHPerdata mengatur mengenai pengertian dari perjanjian adalah suatu perbuatan satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.²⁶ Dengan demikian, perjanjian menerbitkan suatu perikatan hak dan kewajiban antara para pihak dalam perjanjian,²⁷ sehingga pihak yang tidak memenuhi kewajiban yang telah disepakati tersebut, dinyatakan wanprestasi.²⁸ Wanprestasi bermula dari adanya kesepakatan para pihak untuk membuat perjanjian, dengan sejumlah klausul yang mengandung sejumlah hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari antara kedua belah pihak. Menurut Subekti suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini ditimbulkan suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.²⁹ Meskipun hukum perjanjian menganut sistem terbuka, orang bebas untuk mengadakan perjanjian, tidak terikat pada ketentuan-ketentuan yang telah ada, namun syarat sahnya perjanjian yang dikehendaki oleh Undang-Undang haruslah dipenuhi agar berlakunya perjanjian tanpa cela.

Hukum perjanjian menganut sistem terbuka, orang bebas untuk mengadakan perjanjian, tidak terikat pada ketentuan-ketentuan yang telah ada, namun syarat sahnya perjanjian yang dikehendaki oleh Undang-Undang haruslah dipenuhi agar berlakunya perjanjian tanpa cela. Syarat sahnya suatu perjanjian yang secara umum yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata menyatakan:

- a. Adanya kesepakatan antara mereka yang mengikatkan diri.
- b. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan, mereka harus sudah dewasa umur 21 tahun dan sehat, namun meskipun belum dewasa tetapi sudah menikah dianggap dewasa.

²⁶ Frans Satriyo Wicaksono, *Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak*, Visimedia, Jakarta, 2008, h. 2.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Djaja S. Meliala, *Hukum Perdata dalam Perspektif BW*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, h. 177.

²⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 2002, h. 1

- c. Adanya sesuatu hal tertentu yang diperjanjikan yang disebut obyek perjanjian.
- d. Adanya sesuatu sebab yang diperbolehkan oleh Undang-Undang (sesuatu yang halal).

Demikian pula perjanjian bersama yang dibuat antara pekerja dengan perusahaan telah memenuhi baik secara subyektif maupun obyektif sebagaimana berikut:³⁰

1. Syarat Subyektif

Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut pada subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian di mana hal ini meliputi:

- a) Sepakat dari mereka yang mengikatkan diri Kesepakatan para pihak merupakan unsur mutlak untuk terjadinya suatu kontrak. Kesepakatan ini terjadi dengan berbagai cara, namun yang paling penting adanya penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Cara-cara untuk terjadinya penawaran dan penerimaan dapat dilakukan secara tegas maupun dengan tidak tegas, yang penting dapat dipahami atau dimengerti oleh pihak bahwa telah terjadi penawaran dan penerimaan.
- b) Cakap untuk membuat suatu perjanjian Kecakapan disini mempunyai arti kedua belah pihak dianggap mampu untuk melakukan perbuatan hukum seperti pada Pasal 52 huruf b Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Mempersyaratkan para pihak yakni pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja mempunyai kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

2. Syarat Obyektif

Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada objek perjanjian, sebagaimana berikut :

- a) Suatu hal tertentu Dalam suatu kontrak objek perjanjian harus jelas dan ditentukan para pihak, objek perjanjian tersebut dapat berupa barang maupun jasa, namun dapat juga berupa tidak berbuat sesuatu. Hal tertentu dalam kontrak disebut prestasi yang dapat berwujud barang, keahlian atau tenaga, dan tidak berbuat sesuatu. Dengan demikian maka dalam setiap perjanjian, baik yang melahirkan perikatan untuk memberikan sesuatu, perikatan untuk berbuat sesuatu atau perikatan tidak berbuat sesuatu, senantiasa haruslah jelas yang menjadi obyek perjanjiannya, yang selanjutnya akan menjadi obyek dalam perikatan yang lahir (baik secara

³⁰ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, h.9

bertimbang balik atau tidak) diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut.³¹ Pasal 1332 KUHPerdara juga menjelaskan, bahwa obyek dari perjanjian adalah benda yang dapat diperdagangkan, karena benda diluar perdagangan tidak dapat dijadikan obyek perjanjian.

b) Suatu sebab yang halal Syarat obyektif lainnya dalam perjanjian yaitu suatu sebab yang halal yang diatur oleh Pasal 1335 KUHPerdara, yang menerangkan bahwa suatu sebab yang halal adalah:

- 1) Bukan tanpa sebab, artinya jika ada sebab lain daripada yang dinyatakan;
- 2) Bukan sebab yang palsu, artinya adanya sebab yang palsu atau dipalsukan;
- 3) Bukan sebab yang terlarang, artinya apabila berlawanan dengan kesucilaan atau ketertiban umum. Pasal 1335 KUHPerdara tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebab yang halal itu adalah bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan kesucilaan, ketertiban umum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Dalam tiap-tiap perjanjian ada dua macam subjek, yaitu kesatu seorang manusia atau suatu badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu dan kedua seorang manusia atau suatu badan hukum yang mendapat hak atas pelaksanaan kewajiban itu.³² Dalam perjanjian kerja ada dua pihak yaitu buruh/pekerja dan dalam perjanjian kerja ada majikan/pengusaha, buruh dan majikan diikat dalam perjanjian kerja. Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh tersebut dengan membayar upah.³³ Berdasarkan ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya (*pacta sunt servanda*). Artinya setiap perjanjian yang sah memiliki kekuatan yang sama dengan Undang-Undang. Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar Undang-Undang, ketertiban umum dan kesucilaan.

³¹ *Ibid.*, h.18

³² Wirjono Projodikoro, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2011, h.13

³³ Lalu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, h.

2.7 Perjanjian Bersama

Dalam setiap hubungan kerja diperlukan adanya perjanjian yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha, demikian juga dalam penyelesaian hubungan industrial yang melalui proses diluar pengadilan atau nonlitigasi. Perjanjian Bersama adalah suatu kesepakatan secara tertulis hitam diatas putih dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat bersama-sama antara pengusaha dan pekerja/buruh yang mana meliputi pegawai negeri yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, pekerja formal maupun informal yakni buruh. Dalam setiap perundingan jika tercapai suatu kesepakatan penyelesaian hubungan industrial para pihak menyetujui hasil perundingan baik melalui bipartite, konsoliasi atau mediasi maka akan dibuat suatu Perjanjian Bersama yang di tandatangani oleh para pihak, Perjanjian Bersama pada dasarnya dibentuk sebagai perjanjian atas kesesuaian kehendak para pihak karena adanya perselisihan atau semata-mata demi terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dalam perusahaan dengan memperhatikan kepentingan masing-masing pihak dan diharap dapat membantu para pihak untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan baik serta tidak ada salah satu pihak yang dirugikan yang mampu memberikan keputusan *win-win solution* secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila

Pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial, pekerja/buruh dan pengusaha diwajibkan untuk melakukan upaya penyelesaian perselisihan dengan cara musyawarah untuk mufakat, upaya penyelesaian secara mufakat termaktub dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 disebut dengan upaya penyelesaian secara bipartit. Jika pada proses bipartit tersebut terjadi suatu kesepakatan yang menjadikan perdamaian bagi kedua belah pihak, maka kesepakatan-kesepakatan tersebut dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama yang bersifat mengikat bagi kedua belah pihak sesuai dengan asas *pacta sunt servanda*. Mengenai perjanjian bersama dalam penyelesaian bipartit, telah diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 sebagai berikut:

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- (3) Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.

- (4) Perjanjian bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
- (5) Apabila perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- (6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Permasalahan yang sering terjadi meliputi tidak dibayarnya upah kemudian pekerja/buruh melakukan perundingan dengan harapan tidak kehilangannya pekerjaan atau agar dapat dipekerjakan kembali namun pada kenyataannya perusahaan wanprestasi akan hal tersebut. Apabila Debitor “karena kesalahannya” tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, maka Debitor itu wanprestasi atau cidera janji. Mariam Darus Badruzaman, mengatakan bahwa “Apabila dalam suatu perikatan si Debitor karena kesalahannya tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, maka dikatakan Debitor itu wanprestasi”.³⁴

Wanprestasi adalah suatu keadaan di mana Debitor tidak memenuhi janjinya atau tidak memenuhi sebagaimana mestinya dan kesemuanya itu dapat dipersalahkan kepadanya, sebagai pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya sehingga menimbulkan keharusan bagi pihak Debitor untuk memberikan atau membayar ganti rugi (*schadevergoeding*), atau dengan adanya wanprestasi oleh salah satu pihak, pihak yang lainnya dapat menuntut pembatalan perjanjian. Perjanjian Bersama yang telah ditandatangani oleh para pihak akan memiliki fungsi dan kedudukan yang setara dengan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan sarana untuk memuat dan menuangkan kesepakatan baru yang didasari atas kesepakatan para pihak. Pekerja/buruh yang merasa dirugikan bila dengan upaya dibuatnya Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh parapihak namun tidak dipenuhi kewajiban tersebut dapat diajukan atau didaftarkan permohonan eksekusi

³⁴ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, h.33

ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk mendapatkan penetapan eksekusi di wilayah hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.

Mengenai konsep utang dalam kepailitan, maka sesungguhnya dalam hukum kepailitan, konsep utang sangat menentukan, oleh karena tanpa adanya utang maka esensi dari kepailitan menjadi tidak ada, karena kepailitan merupakan pranata hukum untuk melakukan likuidasi harta kekayaan debitor guna membayar utang-utangnya kepada para kreditornya.³⁵ Menurut R. Setiawan, utang seyogianya diberi arti luas baik dalam arti kewajiban membayar sejumlah uang tertentu yang timbul karena adanya perjanjian utang-piutang (dimana debitor menerima sejumlah uang tertentu dari kreditornya), maupun kewajiban pembayaran sejumlah uang tertentu yang timbul dari perjanjian atau kontrak lain yang menyebabkan debitor harus membayar sejumlah uang tertentu.³⁶

Sistem hukum di Indonesia mengenal pemberian perlindungan yang khusus bagi Kreditor tertentu. Perlindungan khusus itu hanya dapat diberikan apabila memenuhi ketentuan tertentu dan menempuh proses tertentu yang ditentukan oleh Undang-Undang. Perlindungan khusus tersebut dapat diberikan apabila Kreditor tersebut memegang hak jaminan atas benda tertentu milik Debitor atau milik pihak ketiga yang bersedia tampil menjadi penjamin. Berdasarkan Pasal 1131 KUHPerdara menentukan, segala harta kekayaan Debitor, baik yang berupa benda bergerak maupun benda tetap (benda tak bergerak), baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada dikemudian hari, menjadi jaminan atau agunan bagi semua perikatan yang dibuat oleh Debitor dengan para Kreditornya. Dengan kata lain, memberikan ketentuan bahwa apabila Debitor cidera janji atau ingkar janji tidak melunasi utang yang diperolehnya dari para Kreditornya maka, hasil penjualan atas semua harta kekayaan Debitor tanpa kecuali merupakan sumber pelaksanaan.

Ketentuan Pasal 1131 KUHPerdara tersebut merupakan ketentuan yang memberikan perlindungan bagi seorang Kreditor. Seandainya ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1131 KUHPerdara itu tidak ada maka sulit untuk membayangkan ada Kreditor yang bersedia memberikan utang kepada Debitor. Ketentuan Pasal 1131 KUHPerdara tersebut sudah merupakan asas yang bersifat universal, yang terdapat pada sistem hukum setiap Negara.³⁷ Macam-

³⁵ M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan, Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2008, h. 34.

³⁶ Rudhy A. Lontoh, et.al., *Penyelesaian Utang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Alumni, Bandung, 2001, h. 117.

³⁷ Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2002, h.395.

macam Kreditor di atur dalam KUHPerdato terbagi menjadi 3 tiga golongan Kreditor yakni :

1. Kreditor Preferen yaitu Kreditor yang mempunyai hak mendahului karena sifat piutangnya oleh Undang-Undang diberi kedudukan istimewa. Kreditor preferen terdiri dari dua bagian yakni Kreditor Preferen Khusus diatur dalam Pasal 1139 KUH Perdata, dan Kreditor Preferen Umum sebagaimana diatur Pasal 1149 KUH Perdata. Kreditor semacam ini mempunyai hak istimewa, yaitu suatu hak yang oleh Undang-Undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya lebih tinggi daripada orang yang berpiutang lainnya. sebagaimana tersebut semata-mata karena sifat piutangnya, mendapatkan pelunasan terlebih dahulu.
2. Kreditor Konkuren yaitu Kreditor yang diatur dalam Pasal 1132 KUH Perdata, Kreditor yang secara bersama-sama memperoleh pelunasan tanpa ada yang didahulukan yang dihitung berdasarkan besarnya piutang masing-masing dibandingkan terhadap piutang mereka secara keseluruhan, terhadap seluruh harta kekayaan Debitor tersebut. Hal ini berarti para Kreditor konkuren mempunyai kedudukan yang sama atas pelunasan utang dari harta Debitor tanpa ada yang didahulukan.
3. Kreditor Seperatis yaitu kreditor pemegang hak jaminan kebendaan berdasarkan ketentuan Pasal 1134 Ayat (2) KUH Perdata. Jaminan kebendaan yang dikenal/diatur diindonesia adalah gadai, fiducia, hak tanggungan, dan hak Hipotik kapal.

Pasal 1132 KUHPerdato Pasal tersebut menyebutkan bahwa Kreditor dapat diberi hak untuk didahulukan dari Kreditor lain, harta kekayaan Debitor tersebut menjadi jaminan atau agunan secara bersama-sama bagi semua pihak yang memberi utang kepada Debitor yang mana apabila Debitor cidera janji tidak melunasi utangnya, maka hasil penjualan atas harta kekayaan Debitor tersebut dibagikan secara proporsional (secara *pari passu*) menurut besarnya tagihan masing-masing Kreditor, kecuali apabila diantara para Kreditor itu terdapat alasan-alasan yang sah untuk didahulukan dari Kreditor-Kreditor yang lain. Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis Kreditor termasuk atas tagihan Kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari Kreditor separati.

Dalam Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 menyatakan bahwa penafsiran atas Pasal 94 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2013 pada frasa "didahulukan

pembayarannya" yaitu yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh lebih dahulu daripada utang lainnya. Dalam putusan tersebut Hakim menjelaskan bahwa yang dipreferensikan setelah perusahaan dinyatakan pailit adalah upah pekerja/buruh. Undang-Undang No. 13 tahun 2013 hanya menempatkan tagihan pekerja/buruh sejajar dengan utang preferensi dalam Pasal 1149 BW. Akan tetapi Pasal 39 Ayat (2) j.o Pasal 191 UUK-PKPU menyatakan bahwa : "sejak tanggal putus pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit"

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 menjadikan kedudukan pekerja/buruh dalam hal terjadi kepailitan menjadi didahulukan daripada kedudukan Kreditor pemegang hak jaminan seperti gadai, hipotik, hak tanggungan dan fidusia. Upah buruh yang belum dibayarkan oleh pengusaha dalam hal terjadi kepailitan merupakan utang yang pembayarannya harus didahulukan daripada utang lainnya. Didahulukan pembayarannya dalam hal ini termasuk pembayaran atas semua jenis Kreditor termasuk Kreditor pemegang hak jaminan seperti gadai, hipotik, hak tanggungan dan fidusia. Pengusaha dan pekerja/buruh secara social ekonomi tidaklah sejajar pengusaha tentu secara social ekonomi lebih kuat dibandingkan dengan pekerja/buruh karena pekerja/buruh lebih lemah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dengan pekerja/buruh saling membutuhkan.

2.8 Pengertian PKPU Dan Kepailitan

Kepailitan berarti segala hal yang berhubungan dengan pailit. 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 Kreditor yang dilakukan dengan pengawasan pihak yang berwajib.³⁸ Sedangkan definisi Kepailitan dalam ketentuan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yakni:

“Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusannya dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana di atur dalam Undang-Undang ini”

Kepailitan merupakan suatu Putusan Pengadilan yang berarti seorang Debitor tidak dapat dinyatakan pailit sebelum adanya suatu putusan pernyataan pailit oleh pengadilan. Jadi makna kepailitan secara singkat merupakan Putusan

³⁸ Gunawan Widjaj, *Tanggung Jawab Direksi atas Kepailitan Perseroan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, h.83

Pengadilan yang mengakibatkan sita umum atas seluruh kekayaan Debitor pailit baik yang telah ada maupun yang akan ada dikemudian hari. Sementara itu tujuan dari hukum kepailitan itu sendiri adalah sebagai berikut:³⁹

- a. Melindungi para Kreditor konkuren untuk memperoleh hak mereka sehubungan dengan berlakunya asas jaminan, bahwa semua harta Debitor baik bergerak maupun tidak bergerak, baik yang telah ada maupun yang baru akan ada dikemudian hari menjadi jaminan bagi perikatan Debitor yaitu yang memberikan fasilitas dan prosedur untuk mereka dapat memenuhi tagihan-tagihannya terhadap Debitor dan menghindarkan saling rebut di antara Kreditornya terhadap harta Debitor berkenaan dengan asas jaminan tersebut. tanpa adanya Undang-Undang kepailitan, akan terjadi Kreditor yang lebih kuat akan mendapat bagian yang lebih banyak dari Kreditor yang lemah.
- b. Menjamin agar pembagian harta kekayaan Debitor di antara para Kreditornya sesuai dengan asas pari passu (pembagian proposional) membagi secara proposional harta kekayaan Debitor kepada para Kreditor Konkuren berdasarkan pertimbangan besarnya tagihan masing-masing Kreditor tersebut, didalam hukum indonesia asas pari passu di jamin dalam Pasal 1332 KUH Perdata.
- c. Memastikan kebenaran jumlah dan keabsahan piutang paraKreditor dengan melakukan verifikasi.

Sedangkan mengenai Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) disediakan UUK-PKPU agar pihak Kreditor dan Debitor diberikan kesempatan untuk memusyawarahkan cara mengenai pembayaran utangnya dengan memberikan rencana pembayaran seluruh atau sebagian utangnya, apabila perlu untuk merestrukturisasikan utangnya tersebut. Dengan demikian, para pihak yang harus berinisiatif untuk mengajukan permohonan penundaan utang adalah pihak Debitor yakni Debitor yang sudah tidak dapat diperkirakan tidak akan dapat melanjutkan pembayaran utang-utangnya permohonan itu sendiri mesti ditandatangani oleh Debitor atau Kreditor bersama dengan advokat dalam hal ini advokat yang mempunyai izin praktik lihat Pasal 224 Ayat (1) Undang-Undang Kepailitan No. 37 Taun 2004.⁴⁰ Proses Penundaan Pembayaran Utang ada dua tahap yakni:

- a. Penundaan Sementara Kewajiban Pembayaran Utang

³⁹ Sutan Remy Sjadeini, *Op. Cit*, h.38.

⁴⁰ Munir Fuady, *Hukum Kepailitan Teori dan Praktik*, PT.Citra Adhitya Bhakti, Bandung, 2014, h.175.

Tahap pertama dari proses penundaan kewajiban pembayaran utang sesuai dengan Pasal 225 Ayat (1) Undang-Undang Kepailitan, apabila Debitor mengajukan permohonan penundaan kewajiban pembayaran utang, sejauh syarat administrasi sudah dipenuhi, hakim pengadilan niaga harus segera mengabulkannya seratus harus menunjuk hakim pengawas dan mengangkat satu atau lebih pengurus (jika dalam kepailitan tersebut kurator). Putusan Pengadilan Niaga tentang penundaan sementara pembayaran utang ini berlaku selama maksimal 45 hari (Pasal 225 Ayat (4)). Setelah itu harus diputuskan apakah penundaan pembayaran utang dapat dilanjutkan menjadi suatu penundaan kewajiban pembayaran utang secara tetap.

b. Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Secara Tetap

Setelah ditetapkan penundaan sementara kewajiban pembayaran utang, pengadilan niaga melalui pengurus wajib memanggil Debitor dan Kreditor yang dikenal untuk menghadap dalam sidang yang akan diselenggarakan. Paling lambat pada hari ke-45 terhitung sejak ditetapkannya putusan penundaan sementara kewajiban pembayaran utang. dalam sidang tersebut akan diputuskan apakah dapat diberikan penundaan kewajiban pembayaran utang secara tetap, dengan maksud untuk memungkinkan Debitor, pengurus dan para Kreditor untuk mempertimbangkan dan menyetujui perdamaian pada sidang yang akan diselenggarakan selanjutnya.

Apabila rencana perdamaian dan penundaan kewajiban pembayaran utang secara tetap disetujui oleh Kreditor konkuren, berdasarkan Pasal 229 Ayat (1) dalam hal ini dengan persetujuan lebih dari setengah Kreditor konkuren yang hanya diakui atau sementara diakui yang hadir dan mewakili paling sedikit dua pertiga bagian dari seluruh tagihan yang diakui atau untuk sementara diakui maka pengadilan niaga akan menetapkan penundaan kewajiban pembayaran utang secara tetap berikut perpanjangannya yang tidak boleh melebihi 270 hari sejak Putusan Pengadilan niaga tentang penundaan kewajiban pembayaran utang sementara.⁴¹

2.9 Pihak Yang Dapat Mengajukan PKPU Dan Kepailitan

Salah satu pihak yang terlibat dalam perkara kepailitan adalah pihak pemohon pailit, yakni pihak yang mengambil inisiatif untuk mengajukan permohonan pailit ke pengadilan, yang dalam perkara biasa disebut sebagai pihak penggugat. Pihak yang dapat mengajukan pailit salah satunya Kreditor yang mana

⁴¹ *Ibid.*, h.177

Menurut bab I ketentuan Umum Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, mendefinisikan Kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-Undang yang dapat ditagih dimuka pengadilan.

Para pihak yang dapat mengajukan pailit di atur dalam ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No.37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yakni:

- a. Debitur sendiri
- b. Satu atau lebih Kreditornya
- c. Kejaksaaan untuk kepentingan umum
- d. Bank Indonesia dalam hal Debitur adalah bank
- e. Badan Pengawasan Pasar Modal dalam hal Debiturnya Perusahaan Efek, Bursa Efek, Lembaga kliring dan Penjaminan, Lembaga penyimpanan dan Penyelsaiaan.
- f. Menteri Keuangan dalam hal Debiturnya perusahaan Asuransi, Reasuransi dana pensiun atau BUMN yang bergerak dalam bidang publik.

Kreditor memiliki dua artian berdasarkan pendirian dari makna utang dalam arti sempit yang dimaksud dengan kreditor adalah pihak yang memiliki tagihan atau hak tagih berupa pembayaran sejumlah uang yang hak tersebut timbul semata mata dari perjanjian utang-piutang. Sedangkan berdasarkan pengertian utang dalam arti luas yakni Kreditor adalah pihak yang memiliki tagihan atau hak tagih berupa pembayaran sejumlah uang yang hak tersebut timbul baik karena perjanjian apapun maupun karna Undang-Undang. Termasuk dalam hal ini adalah tagihan berdasarkan Putusan Pengadilan⁴² Sementara itu Kreditor juga di atur dalam KUH Perdata terbagi menjadi 2 (dua) golongan Kreditor yakni :

- a. Kreditor Preferen yaitu Kreditor yang mempunyai hak mendahului karena sifat piutangnya oleh Undang-Undang diberi kedudukan istimewa. Kreditor preferen terdiri dari dua bagian yakni Kreditor Preferen Khusus diatur dalam Pasal 1139 KUH Perdata, dan Kreditor Preferen Umum sebagaimana diatur Pasal 1149 KUH Perdata. Kreditor semacam ini mempunyai hak istimewa, yaitu suatu hak yang oleh Undang-Undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya lebih tinggi daripada orang yang berpiutang lainnya. sebagaimana tersebut semata-mata karena sifat piutangnya, mendapatkan pelunasan terlebih dahulu.
- b. Kreditor Konkuren yaitu Kreditor yang diatur dalam Pasal 1132 KUH Perdata, Kreditor yang secara bersama-sama memperoleh pelunasan tanpa ada yang didahulukan yang dihitung berdasarkan besarnya piutang

⁴² Sutan Remy Sjahdeini, *Op. Cit*, h.115.

masing-masing dibandingkan terhadap piutang mereka secara keseluruhan, terhadap seluruh harta kekayaan Debitor tersebut. Hal ini berarti para Kreditor konkuren mempunyai kedudukan yang sama atas pelunasan utang dari harta Debitor tanpa ada yang didahulukan.

Sementara itu dalam Bab I ketentuan Umum Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang mendefinisikan Debitor adalah orang yang utang karena perjanjian atau Undang-Undang pelunasannya dapat ditagih dimuka pengadilan. di sisi lain dalam Pasal 1 angka 4 juga dijelaskan mengenai Debitor pailit adalah Debitor yang sudah dinyatakan pailit dengan Putusan Pengadilan.

Debitor memiliki dua artian berdasarkan pendirian dari makna utang dalam arti sempit yang dimaksud dengan Debitor adalah pihak yang memiliki utang yang timbul semata-mata dari perjanjian utang-piutang saja. Sedangkan menganut pendirian utang dalam arti luas berpendapat bahwa Debitor adalah pihak yang memiliki kewajiban membayar sejumlah uang yang timbul karena perjanjian utang-piutang maupun perjanjian lainnya maupun yang timbul karena Undang-Undang, dengan kata lain kewajiban membayar sejumlah uang yang timbul karena perikatan apapun juga.

2.10 Pembuktian Sederhana Hukum Kepailitan

Menurut Subekti adalah meyakinkan hakim tentang kebenaran dalil-dalil yang dikemukakan suatu persengketaan. Pada dasarnya, esensi pembuktian adalah untuk menentukan hubungan hukum yang sebenarnya antara para pihak yang berperkara, meliputi kejadian atau peristiwa serta suatu hak yang didalilkan oleh para pihak, dan menjadi objek perselisihan dalam perkara tersebut.⁴³ dalam Pasal 163 HIR menyatakan :

“Barangsiapa yang menyatakan mempunyai barang sesuatu Hak, atau menyebutkan sesuatu kejadian untuk meneguhkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu”

Mengenai yang dimaksud dengan “Fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana” adalah adanya fakta dua atau lebih Kreditor dan fakta utang yang telah jatuh waktu dan tidak dibayar. Perbedaan besarnya jumlah utang yang didalilkan oleh pemohon dan termohon pailit tidak menghalangi dijatuhkannya putusan pernyataan pailit, Penjelasan dalam ketentuan Pasal 8 Ayat (4) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tersebut, dapat diketahui bahwa yang dimaksudkan dengan pembuktian sederhana adalah pembuktian mengenai:

⁴³ Munir Fuady, *Op. Cit*, h.177.

a. Eksistensi dari satu utang Debitor yang dimohonkan kepailitan yang telah jatuh tempo.

b. Eksistensi dari dua atau lebih Kreditor dari Debitor yang dimohonkan pailit.

Mengenai Pembuktian sederhana memutuskan permohonan pernyataan pailit terdapat Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menentukan pembuktian sederhana dilakukan terhadap adanya peristiwa-peristiwa atau keadaan-keadaan yang menunjukkan Debitor berada dalam keadaan telah berhenti membayar utangnya, jika permohonan pernyataan pailit diajukan oleh seorang Kreditor, terdapat hak penagihan dari Kreditor ini. Pendapat yang berkembang berkaitan dengan pembuktian sederhana pada masa Faillissement verordening antara lain pembuktian tentang Debitor dalam keadaan berhenti membayar harus dilakukan secara sederhana, Dalam artian Pengadilan didalam memeriksa permohonan pernyataan pailit tidak perlu terikat dengan sistem pembuktian dan alat-alat bukti yang ditentukan dalam hukum acara perdata.⁴⁴ dengan Putusan Pengadilan baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih Kreditornya.

2.11 Akibat Hukum Kepailitan

Kepailitan mengakibatkan Debitor yang dinyatakan pailit kehilangan segala “Hak Perdata” untuk menguasai dan mengurus harta kekayaan yang telah dimasukkan ke dalam harta Pailit, pembekuaan hak perdata ini diberlakukan oleh ketentuan Pasal 22 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang terhitung sejak saat keputusan pernyataan pailit diucapkan.⁴⁵ Hak Debitor untuk melakukan segala sesuatu tindakan hukum yang berkenaan dengan kekayaan sebelum pernyataan pailit harus dihormati.

Namun keadaan tersebut, akan berubah ketika Debitor dinyatakan pailit oleh Putusan Pengadilan Niaga, maka Debitor demi hukum kehilangan haknya untuk mengurus dan menguasai harta kekayaannya. Terhitung sejak putusan pailit diucapkan maka kewenangan Debitor untuk mengurus harta kekayaan beralih kepada kurator. Berdasarkan Pasal 19 dan 22 Undang-Undang No.37 Tahun 2004, Semenjak pengadilan mengucapkan keputusan kepailitan dalam sidang yang terbuka untuk umum terhadap Debitor maka hak dan kewajiban si pailit beralih kepada kurator untuk mengurus dan menguasai boedelnya akan tetapi si pailit masih berhak melakukan tindakan-tindakan atas harta kekayaannya sepanjang ia tidak membawa atau memberikan keuntungan atau manfaat bagi boedelnya, dan

⁴⁴ Siti Anisah, *Perlindungan dan Kepentingan Kreditor dan Debitor dalam hukum kepailitan di Indonesia*, Total Media. Yogyakarta, 2008, h.127-128.

⁴⁵ Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, *Hukum Bisnis “Kepailitan”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, h.30.

sebaliknya tindakan yang tidak memberikan manfaat bagi boedel, tidak mengikat boedel tersebut.

Sebagai konsekuensi Pasal 22 Undang-Undang Kepailitan No.37 Tahun 2004, maka semua perikatan antara Debitor yang dinyatakan pailit dengan pihak ketiga yang dilakukan sesudah pernyataan pailit, tidak akan dan tidak dapat dibayar dari harta pailit, kecuali bilamana perikatan tersebut mendatangkan keuntungan bagi harta pailit. Secara umum akibat pernyataan pailit yakni sebagai berikut⁴⁶:

- a. Kekayaan Debitor pailit yang masuk harta pailit merupakan sitaan umum atas harta para pihak yang dinyatakan pailit;
- b. Kepailitan semata hanya mengenai harta pailit dan tidak mengenai diri pribadi debitor pailit. misalnya seorang tetap melangsungkan pernikahan meskipun ia telah dinyatakan pailit.
- c. Debitor pailit demi hukum kehilangan hak untuk mengurus dan menguasai kekayaan yang termasuk harta pailit, sejak hari putusan pernyataan pailit diucapkan.
- d. Segala perikatan Debitor yang timbul sesudah putusan pailit diucapkan tidak dapat dibayar dari harta pailit kecuali jika menguntungkan harta pailit.
- e. Harta pailit diurus dan dikuasai kurator untuk kepentingan semua para Kreditor dan Debitor dan hakim pengawas memimpin dan menguasai pelaksanaan jalannya kepailitan.

Akibat Kepailitan Bagi Kreditor Pada dasarnya, mengenai kedudukan para Kreditor adalah sama Oleh karena itu, mereka mempunyai hak yang sama atas hasil eksekusi boedel pailit sesuai dengan besarnya tagihan mereka masing-masing (*parri passu prorata parte*). Asas tersebut mengenal pengecualian yaitu golongan Kreditor yang memegang hak agunan atas kebendaan dan golongan Kreditor yang haknya didahulukan berdasarkan Undang-Undang kepailitan dan peraturan perundangan lainnya. Dengan demikian, asas paritas creditorum berlaku bagi para Kreditornya konkuren saja. Berdasarkan Pasal 56 Ayat (2) huruf a Lembaga penangguhan pelaksanaan hak kreditor separatis untuk memungkinkan kurator mengurus boedel pailit secara teratur untuk kepentingan semua pihak yang tersangkut dalam kepailitan, termasuk kemungkinan tercapainya perdamaian untuk memperbesar kemungkinan mengoptimalkan harta pailit, penangguhan eksekusi tersebut tidak berlaku terhadap tagihan Kreditor yang dijamin dengan uang dan hak Kreditor untuk memperjumpakan utang.

Akibat Kepailitan terhadap eksekusi atas kekayaan Debitor pailit dalam ketentuan Pasal 31 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan

⁴⁶ Sutan Remy Sjahdeini, *Op. Cit*, h.255-256.

Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, putusan pernyataan pailit mempunyai akibat, bahwa segala putusan hakim menyangkut setiap bagian harta kekayaan Debitor yang telah diadakan sebelum diputuskannya pernyataan pailit harus segera di hentikan dan sejak saat yang sama pula tidak satu putusan pun mengenai hukuman paksaan badan dapat dilaksanakan. Segala putusan mengenai penyitaan, baik yang sudah maupun yang belum dilaksanakan, dibatalkan demi hukum, bila dianggap perlu, hakim pengawas dapat menegasakan hal itu dengan memerintahkan pencoretan. Dalam Pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa setelah adanya pernyataan pailit, semua putusan hakim mengenai suatu bagaian kekayaan Debitor apakah penyitaan atau penjualan, menjadi terhenti. Semua sita jaminan maupun sita eksekutorial menjadi gugur, kemudian pelaksanaan putusan hakim sudah dimulai maka pelaksanaan tersebut harus dihentikan. Menurut ketentuan Pasal 33 Undang-Undang Kepailitan No. 37 Tahun 2004, apabila hari pelelangan untuk memenuhi Putusan Hakim sudah ditetapkan, kurator atas kuasa hakim pengawas dapat melanjutkan pelelangan barang tersebut dan hasilnya masuk harta pailit.

2.12 Kompetensi Kewenangan Pengadilan Niaga

Kompetensi pada Pengadilan Niaga diantaranya ada Kompetensi Relatif dan Kompetensi absolute yaitu:

a. Kompetensi Relatif

Mengenai Kompetensi Relatif merupakan Kewenangan atau Kekuasaan mengadili antara Pengadilan Niaga berkedudukan sama di Pengadilan Negeri, hanya berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara pada daerah hukumnya masing. Dalam ketentuan Pasal 3 Undang-Undang No.37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, bahwa putusan atas permohonan pernyataan pailit di putus oleh pengadilan niaga yang daerah hukumnya meliputi daerah tempat kedudukan hukum Debitor, Kemudian, apabila Debitor telah meninggalkan wilayah Negara Republik Indonesia, Pengadilan yang berwenang menjatuhkan putusan atas permohonan pernyataan pailit adalah pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan hukum terakhir Debitor tinggal. apabila Debitor yang tidak berkedudukan diwilayah Negara Republik Indonesia tetapi mejalankan Profesi atau usahannya di wilayah Negara Republik Indonesia, pengadilan yang berwenang adalah pengadilan yang daerah hukumnya adalah sebagaimana dimaksud anggaran dasarnya.

b. Kompetensi Absolut

Mengenai Kompetensi absolut merupakan kewenangan Pengadilan Niaga memeriksa, mengadili dan memutus perkara antar badan peradilan dalam Undang-Undang No. 4 tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman,

mengatur tentang badan peradilan beserta kewenangan yang dimiliki. Pengadilan Niaga merupakan Pengadilan Khusus yang berada dibawah pengadilan umum yang diberi kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus permohonan pernyataan pailit. selain itu dalam ketentuan pasal 300 Ayat (1) Undang-Undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Mengenai Ruang lingkup Kewenangan Pengadilan Niaga di indonesia tidak hanya mencakup perkara kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang saja, tetapi Pengadilan Niaga juga berwenang menangani sengketa komersial lainnya seperti sengketa dibidang Hak Kekayaan Intelektual dan sengketa dalam proses likuidasi bank yang dilakukan Lembaga Penjamin Simpanan. berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan hingga saat ini Pengadilan Niaga berwenang menangani perkara-perkara sebagai berikut yaitu:

- 1) Perkara Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, serta hal yang berkaitan dengannya, termasuk kasus-kasus actio pauliana dan prosedur renvoi tanpa memperhatikan apakah pembuktiannya sederhana atau tidak lihat Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
- 2) Perkara Hak Kekayaan Intelektual di antaranya meliputi:
 - a) Desain Industri (lihat Undang-Undang No. 31 Tahun 2000 tentang Desain Industri);
 - b) Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu (lihat Undang-Undang No. 32 Tahun 2000 tentang Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu);
 - c) Paten (lihat Undang-Undang No. 14 Tahun 2001 tentang Paten);
 - d) Merek (lihat Undang-Undang No. 15 Tahun 2001 tentang Merek)
 - e) Hak Cipta (lihat Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta).
- 3) Lembaga Penjamin Simpanan Undang-Undang No. 24 Tahun 2004 tentang Lembaga Penjamin Simpanan di antaranya meliputi:
 - a) Sengketa dalam proses likuidasi.
 - b) Tuntutan pembatalan segala perbuatan hukum bank yang mengakibatkan berkurangnya aset atau bertambahnya kewajiban bank, yang dilakukan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sebelum pencabutan izin usaha.

Jadi, Kewenangan absolut Pengadilan Niaga adalah memeriksa, mengadili, memutuskan perkara permohonan pailit dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. dalam perkembangnya hingga saat ini, Peradilan Niaga juga memeriksa, mengadili dan memutus perkara dalam lingkup Hak Kekayaan Intelektual dan juga perkara Lembaga Penjamin Simpanan. Hukum acara Pengadilan Niaga dalam perkara kepailitan pada dasarnya berpedoman pada Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan PKPU. Dan Putusan Pengadilan Niaga bersifat serta merta sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 8 Ayat (7) Undang-Undang Kepailitan.

Problematika lebih lanjut mengenai kewenangan absolut Peradilan Niaga dalam sengketa kepailitan adalah apakah kompetensi absolut tersebut hanya memeriksa, mengadili dan memutus perkara permohonan pailit dan PKPU, kemudian bagaimana dengan sengketa Kepailitan, misalnya *actio Pauliana* kepailitan, sengketa Perburuhan dalam Perusahaan yang Pailit, dan bantahan terhadap sita jaminan atas harta kekayaan Debitor sebelum dinyatakan pailit. dalam ketentuan Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang No.37 tahun 2004 tentang kepailitan dikatakan bahwa Putusan atas permohonan pernyataan pailit dan hal-hal lain yang berkaitan dan atau diatur dalam Undang-undang ini diputuskan oleh Pengadilan yang daerah hukumnya meliputi daerah tempat kedudukan hukum Debitor. Adapun yang dimaksud hal-hal lain dalam penjelasan pasal tersebut *actio pauliana*, perlawanan pihak ketiga terhadap penyitaan, atau perkara dimana debitor, kreditor, kurator, atau pengurus menjadi salah satu pihak dalam perkara yang berkaitan dengan harta pailit termasuk gugatan kurator terhadap direksi yang menyebabkan perseroan terbatas dinyatakan pailit karena kelalaiannya atau kesalahannya. Hukum acara Perdata yang berlaku bagi perkara permohonan pailit termasuk mengenai pembatasan jangka waktu penyelesaiannya.⁴⁷

⁴⁷ Hadi shubhan, *Op. Cit*, h.103-104

