

## **BAB III PEMBAHASAN**

### **3.1 Implikasi Hukum Atas Perusahaan Yang Melakukan Wanprestasi terhadap Perjanjian Bersama yang dibuat Pekerja/buruh.**

#### **3.1.1. Kasus Posisi**

Bermula dengan terjadinya sengketa Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Denny Furnitama Mandiri dengan 52 Orang Pekerja/buruh yang tergabung dalam Serikat Pekerja FSPMI di Jawa Timur, terkait Perselisihan PHK kekurangan Upah yang belum dibayarkan plus dengan dendanya, Pesangon dan Tunggakan Jaminan Kesehatan Pekerja/buruh. Pengurus Serikat pekerja sebagai kuasa hukum para pekerja/buruh 52 Orang, melakukan upaya klarifikasi dengan bersurat ke Perusahaan dan Somasi terhadap Perusahaan agar melaksanakan kewajibannya, dan kemudian kedua belah pihak antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan melakukan mediasi dengan hasil membuat perjanjian (Perjanjian Bersama) dalam inti klausul isi perjanjian tersebut kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja dan masing-masing pekerja meminta kompensasi salah satunya terkait uang pesangon, tunggakan Jamsostek bulan oktober 2014 sampai maret 2015 dan kekurangan gaji sejak oktober 2014 sampai dengan maret 2015 dan denda upah bulan September 2014 sampai bulan januari 2015. Apabila perusahaan tidak memenuhi kewajibannya maka pekerja/buruh yang dikuasakan kepada serikatnya akan melakukan segala upaya hukum baik pidana maupun perdata ataupun PKPU dan Kepailitan dengan jangka waktu tujuh hari sejak tanggal yang disepakati kedua belah pihak.

Pasca pembuatan Perjanjian Bersama perusahaan tidak ada itikad baik untuk melaksanakan kewajibannya, sehingga Kuasa Hukum Para Pekerja/buruh melayangkan beberapa Surat Somasi terhadap Perusahaan agar dipenuhi hak-hak para pekerja/buruh. Tetapi pihak perusahaan tetap tidak memenuhi, dan Serikat pekerja/buruh seringkali menang diatas kertas dalam sengketa di pengadilan hubungan industrial karena eksekusinya tidak ada kepastian hukum dalam artian tidak dijalankan oleh pihak perusahaan yang kalah dan tidak ada sanksi apabila perusahaan tetap tidak mau melakukan kewajibannya untuk pemenuhan hak-hak pekerja/buruh. Pada akhirnya upaya kuasa hukum dari serikat pekerja langsung memuat perjanjian bersama dengan pihak perusahaan terkait pemenuhan utang terhadap pekerjanya dan karena perjanjian bersama tersebut tidak dijalankan oleh pihak perusahaan, maka pihak pekerja/buruh melakukan upaya melakukan gugatan ke Pengadilan Niaga, sebagai kreditor pemohon PKPU dan Kepailitan di Pengadilan Niaga.

Hal ini terjadi pemahaman pro kontra terkait perselisihan tersebut yang mana gugatan para pekerja/buruh terhadap pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan terdapat Undang-Undang khusus Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang PPHI yang merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial karena masing-masing dari pengadilan mempunyai kompetensi absolut terkait perselisihan hubungan kerja harus diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial menurut jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 17 permasalahan tersebut seharusnya diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial karena Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri berwenang memeriksa, mengadili dan memberi Putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.

Tetapi dalam kasus tersebut perselisihan tersebut diajukan di Pengadilan Niaga. perselisihan ketenagakerjaan dalam permasalahan perburuhan Pengadilan Hubungan Industrial lex spesialisnya adalah mengacu pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pasal 14 dinyatakan

“Ayat (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Sedangkan Ayat (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.”

Dalam kasus ini pekerja/buruh langsung mengajukan permohonan sebagai kreditor pemohon PKPU dan Kepailitan berdasarkan adanya utang yang timbul berdasarkan perjanjian bersama yang diingkari oleh pihak perusahaan kemudian berdasarkan hal tersebut tagihan diajukan ke Pengadilan Niaga dan di kabulkan oleh Majelis Hakim tanpa melalui proses bipartite dan tripartite serta Pengadilan Hubungan Industrial.

Penulis akan menjelaskan terkait Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengadili perkara perselisihan hubungan industrial, berdasar ketentuan Pasal 56 Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan memeriksa dan memutus ditingkat pertama mengenai perselisihan hak di tingkat pertama dan di tingkat akhir, perselisihan kepentingan di tingkat pertama dan ditingkat akhir, perselisihan pemutusan hubungan kerja di tingkat pertama dan di tingkat akhir, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan. Kewenangan Pengadilan

Hubungan Industrial adalah pengadilan Khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial.

### 3.1.2. Implikasi Perusahaan Melakukan Wanprestasi terhadap Perjanjian Bersama yang dibuat dengan Para Pekerja/buruh.

Permasalahan pekerja/buruh dalam rangka pemenuhan kebutuhan untuk terwujudnya kesejahteraan, perselisihan ini terjadi saat perusahaan yang telah mengingkari kewajibannya dalam perjanjian bersama dengan 52 orang pekerja/buruh ini dimana berdasarkan ketentuan Pasal 1313 KUHPerdara mengatur mengenai pengertian dari perjanjian adalah suatu perbuatan satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.<sup>1</sup> Dengan demikian, perjanjian menerbitkan suatu perikatan hak dan kewajiban antara para pihak dalam perjanjian,<sup>2</sup> sehingga pihak yang tidak memenuhi kewajiban yang telah disepakati tersebut, dinyatakan wanprestasi.<sup>3</sup> Perusahaan yang melakukan wanprestasi karena bermula dari adanya kesepakatan untuk membuat perjanjian, dengan sejumlah klausul yang mengandung sejumlah hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari antara kedua belah pihak dimana dalam isi perjanjian bersama mengandung janji-janji atau kesanggupan yang akhirnya ditimbulkan suatu hubungan antara perusahaan dengan 52 pekerja/buruh yang dinamakan perikatan. Perusahaan dengan 52 pekerja/buruh telah bersama-sama menyepakati akan perjanjian bersama tersebut dan memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian yang secara umum yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara serta memenuhi baik secara subyektif maupun obyektif. 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 kesusilaan. Maka perjanjian bersama yang dibuatnya tunduk pada 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*).

Perjanjian kerja yang ditetapkan oleh pekerja/buruh dan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada di perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat perjanjian dan

---

<sup>1</sup> Frans Satriyo Wicaksono, *Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak*, Visimedia, Jakarta, 2008, h. 2.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Djaja S. Meliala, *Hukum Perdata dalam Perspektif BW*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, h. 177.

asas-asas hukum perikatan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hal dan kewajiban para pihak. Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja sedangkan yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja, atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah, untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya. Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Hubungan kerja antara 52 orang pekerja/buruh dan perusahaan terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai pembuatan perjanjian kerja, kewajiban pekerja, kewajiban Pengusaha dan berakhirnya hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja antara 52 pekerja/buruh dengan perusahaan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh baik mengenai pekerjaan, gaji, maupun fasilitas lainnya mengikat secara hukum jika dituangkan dalam perjanjian kerja hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh karena perjanjian kerja bersifat mengikat dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menaati segala hal yang diatur pada perjanjian kerja tersebut. Perjanjian kerja dapat di buat secara tertulis maupun lisan, berdasarkan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan mengatur tentang Perjanjian kerja yang di buat dalam bentuk tertulis diwajibkan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu saja, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat di buat secara lisan maupun tertulis dalam hal ini masing-masing dari 52 orang pekerja/buruh telah melakukan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan dengan isi dari klausa kontrak tersebut memiliki masing-masing akan pemenuhan hak dan kewajibannya, sebagaimana memenuhi ketentuan Undang-Undang Ketengakerjaan mengatur perjanjian kerja yang dibuat secara

tertulis terhadap perjanjian kerja secara tertulis Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/buruh yang bersangkutan yang sekurang-kurangnya memuat keterangan sebagaimana telah diatur dalam Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan:

- a. Nama dan alamat Pekerja/buruh;
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan; dan
- d. Besarnya upah.

Hubungan kerja yang dilakukan oleh 52 orang pekerja/buruh dalam rangka mendapatkan upah ini merupakan hubungan orang perseorangan yang mana isi dari perjanjian atau isi dari kontrak meliputi hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama tentu berbeda-beda dari masing-masing pekerja/buruh baik mengenai tanggal dimulainya kontrak sampai berakhirnya hingga mengenai upah, jaminan sosial disini timbullah pembagian hak-hak pastinya berbeda-beda maka dalam hal ini 52 orang pekerja/buruh ini dapat dikatakan kreditor berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 mengatur tentang syarat kreditor berdasarkan Undang-Undang yakni Kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-Undang yang dapat ditagih di muka pengadilan selanjutnya Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Debitor adalah orang yang mempunyai utang karena perjanjian atau Undang-Undang yang pelunasannya dapat di tagih dimuka pengadilan. Bahwa untuk membuktikan adanya Kreditor lain yakni dengan adanya catatan laporan keuangan PT. Denny Furnitama Mandiri dari tahun 2014 menyatakan bila perusahaan mengalami kesulitan keuangan sehingga membutuhkan investor untuk pembiayaan perusahaan, dengan ini 52 orang pekerja/buruh tersebut merupakan sebagai Kreditor lain dan syarat debitor terpenuhi berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 menyatakan Debitor yang mempunyai dua atau lebih Kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya.

Dalam proses pembicaraan atau negosiasi pada saat penyusunan perjanjian masing-masing pihak mengajukan seperangkat hak yang diharapkan dari pihak perusahaan dengan menawarkan seperangkat kewajiban yang diitikadkan untuk diberikan kepada pihak pekerja/buruh sebagai kompensasi dari hak yang dimintakan tersebut. Pada sisi yang lain, pekerja/buruh akan menawarkan sejumlah kewajiban agar dipenuhi oleh pihak perusahaan untuk mengimbangi sejumlah hak yang diminta oleh pihak perusahaan atau justru menawarkan sejumlah hak kepada pihak perusahaan sebagai kompensasi untuk mengimbangi sejumlah kewajiban yang nantinya diharapkan disepakati untuk dipenuhi

pekerja/buruh. Artinya, dalam negosiasi, terjadi proses pemahaman dan penghargaan terhadap pihak lawan sehingga masing-masing dapat menemukan kata sepakat terhadap setiap hak dan kewajiban yang akan ditetapkan dalam perjanjian.

Dalam perjanjian timbal balik yang baik, sudah seharusnya terdapat keseimbangan antara bobot hak dan kewajiban yang disepakati oleh masing-masing pihak. Keseimbangan tersebut merupakan dasar dari kesediaan para pihak untuk menerima dan menyepakati setiap klausula hak dan kewajiban yang dalam istilah perjanjian dikenal sebagai prestasi dimana setiap prestasi harus dilaksanakan karena merupakan bagian yang tak terpisahkan dari keseimbangan tersebut karena keduanya memiliki hak dan kewajiban masing-masing, Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak merupakan memberi kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya<sup>4</sup> sedangkan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Demikian dengan hak pengusaha adalah mendapatkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan kewajibannya adalah membayar upah sesuai yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja 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 kerja bersama tersebut akan tetapi disini perusahaan cidera janji atau wanprestasi akan upah buruh yang tidak dibayar hingga terjadinya perselisihan hubungan pekerja.

Mengenai pengaturan hak dan kewajiban bila terjadi perselisihan dalam hubungan kerja diperlukan pula adanya perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam penyelesaian hubungan industrial yang melalui proses diluar pengadilan atau *nonlitigasi*. Langkah perusahaan bersama 52 pekerja/buruh saat terjadi perselisihan dalam membuat Perjanjian Bersama merupakan langkah untuk mencapai suatu kesepakatan dalam setiap perundingan karena 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. Dalam perjanjian bersama yang bertindak untuk atas nama

---

<sup>4</sup> Hans Kelsen, *Op. Cit*, h. 132-133.

pekerja PT. Denny Furnitama Mandiri ialah Saudara Djuari mewakili (51 orang lainnya) dimana isi klausul dari perjanjian bersama tersebut bahwa kedua belah pihak sepakat mengakhiri hubungan kerja dengan kompensasi terhadap masing-masing pekerja meliputi uang pesangon, tunggakan jamsostek bulan Oktober 2014 sampai bulan Maret 2015, gaji yang belum terbayar dari bulan Oktober 2014 sampai 2015, denda upah bulan September 2014 sampai Januari 2015 serta hak-hak normatif lainnya.

Pasal 1131 KUHPerdara mengatur bahwa harta kekayaan Debitor bukan hanya untuk menjamin kewajiban melunasi utang kepada Kreditor yang diperoleh dari perjanjian utang piutang diantara mereka, tetapi untuk menjamin semua kewajiban yang timbul dari perikatan Debitor. Sebagaimana menurut ketentuan Pasal 1233 KUHPerdara, suatu perikatan (antara 52 pekerja/buruh dan PT. Denny Furnitama Mandiri) timbul atau lahir karena adanya perjanjian diantara Debitor dan Kreditor maupun timbul atau lahir karena ketentuan Undang-Undang. Menurut Pasal 1234 KUHPerdara, wujud perikatan adalah "untuk memberikan sesuatu", "untuk berbuat sesuatu", atau "untuk tidak berbuat sesuatu". Dalam istilah hukum, perikatan dalam wujudnya yang demikian itu disebut pula dengan istilah "prestasi". Pihak yang tidak melaksanakan prestasinya disebut telah melakukan "wanprestasi" istilah keseharian disebut "ingkar janji" atau "cedera janji" sebagaimana perusahaan PT. Denny Furnitama Mandiri telah memenuhi Unsur-unsur dari wanprestasi yang meliputi:<sup>5</sup>

- a. Tidak melaksanakan prestasi sama sekali  
Sehubungan dengan Debitor yang tidak melaksanakan prestasinya maka dikatakan Debitor tidak memenuhi prestasi sama sekali.
- b. Melaksanakan prestasi tetapi tidak sebagaimana dijanjikan  
Apabila prestasi Debitor masih dapat diharapkan pemenuhannya, maka Debitor di anggap memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya
- c. Melaksanakan prestasi tetapi tidak sesuai atau keliru  
Debitor melaksanakan prestasi tapi keliru, apabila prestasi yang keliru tersebut tidak dapat diperbaiki lagi maka Debitor dikatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali.

Perusahaan telah wanprestasi dimana kesepakatan yang telah ditandatangani didalam perjanjian bersama terdapat kesanggupan membayar serta kedua belah pihak menyepakati dengan tegas mengenai dasar dari utang tersebut tidak akan dipersengketakan lagi baik mengenai jumlah maupun mengenai hal lainnya sehingga utang tersebut adalah utang yang sudah pasti dan akan dilunasi sesuai dengan jadwal yang disepakati nyata-nyata merupakan utang sebagaimana

---

<sup>5</sup> Subekti, *Op. Cit*, h.1

dimaksud dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 kewajiban tersebut timbul karena perjanjian serta wajib dipenuhi dan apabila tidak terpenuhinya perjanjian yang menyatakan “Utang adalah kewajiban yang dinyatakan) atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul di kemudian hari atau kontinjen, yang timbul karena perjanjian atau Undang-Undang dan yang wajib dipenuhi oleh Debitor dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada Kreditor untuk mendapat pemenuhannya dari harta kekayaan Debitor”.

Pihak yang berhak atas suatu prestasi berkedudukan sebagai Kreditor (*schuldeischer*), sedangkan pihak lain yang wajib memenuhi prestasi berkedudukan sebagai Debitor (*schuldenaar*)<sup>6</sup> yang dimaksud dengan utang adalah “suatu hak yang dapat dinilai dengan sejumlah uang tertentu yang timbul karena perjanjian/perikatan atau Undang-Undang termaksud tidak hanya kewajiban Debitor untuk membayar akan tetapi juga hak dari Kreditor untuk menerima dan mengusahakan pembayaran”. Kekayaan Debitor baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak, baik yang telah ada maupun yang akan ada dikemudian hari, menjadi agunan atau jaminan utangnya yang dapat dijual untuk menjadi sumber pelunasan utang itu. Asas ini dituangkan dalam Pasal 1131 KUHPerdara yang menyatakan “Segala harta kekayaan Debitor, baik yang bergerak maupun yang tak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari, menjadi jaminan untuk segala perikatan Debitor”.

Mengartikan utang sama dengan pengertian kewajiban dari uraiannya disimpulkan bahwa kewajiban itu timbul karena setiap perikatan, menurut Pasal 1233 KUH Perdata dilahirkan, baik karena persetujuan maupun karena Undang-Undang, perikatan yang dimaksud Pasal 1233 KUH Perdata itu dengan ketentuan Pasal 1234 KUH Perdata yang menentukan, tiap-tiap perikatan (menimbulkan kewajiban) untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Penulis berpendapat bahwa pengertian utang adalah setiap kewajiban Debitor kepada setiap Kreditornya baik untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu.

Penulis menyatakan bahwa Utang itu dalam kaitan dengan perikatan bisa timbul karena perjanjian dan bisa pula timbul karena Undang-Undang. Utang dalam perikatan yang timbul karena Undang-Undang bisa timbul dari Undang-Undang saja dan bisa pula timbul dari Undang-Undang sebagai akibat perbuatan orang. Perikatan yang lahir dari Undang-Undang sebagai akibat perbuatan orang bisa berupa perbuatan yang sesuai dengan Undang-Undang bisa pula perbuatan

---

<sup>6</sup> M. Hadi shubhan, *Op. Cit*, h.192



yang melanggar hukum (*onrechtmatige daad*). Dalam hal ini utang perusahaan terhadap pekerja/buruh merupakan utang yang timbul berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 terkait hubungan kerja dan karena suatu perjanjian bersama yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan perusahaan dan telah jatuh tempo tidak sesuai dengan batas waktu yang terlewatkan tetap tidak ada pelunasan terhadap kewajibannya dan juga tidak terdapat itikat baik dari PT. Denny Furnitama Mandiri untuk melaksanakan kewajibannya terhadap pekerja/buruh segala macam upaya dilakukan dengan memberikan somasi kepada perusahaan namun tetap tidak diindahkan hingga saat diajukannya permohonan *a quo* tidak adanya pelaksanaan kewajiban dari termohon sehingga disini jelas unsur utang telah terpenuhi bahwa berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang No. 37 tahun 2004 yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih.

Pada suatu perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak yakni antara 52 pekerja/buruh dengan perusahaan menentukan waktu tenggang yang disepakati untuk pemenuhan akan kewajiban namun apabila Debitor tidak memenuhi kewajibannya tepat pada waktunya yg ditentukan maka hal tersebut dapat dikatakan salah satu penyebab wanprestasi demikian juga dengan halnya perjanjian bersama bila suatu prestasi tidak ditentukan tenggang waktu pemenuhan kewajiban pihak Debitor, maka sebelumnya pihak Kreditor perlu lebih dahulu memberikan peringatan kepada pihak Debitor untuk memenuhi prestasinya. Peringatan tersebut dapat dilakukan dengan cara lisan, maupun dengan cara tertulis, jika Debitor belum juga memenuhi kewajibannya, maka dapat dikatakan Debitor telah melakukan wanprestasi, penyebab timbulnya wanprestasi adalah Debitor tidak berbuat sesuatu, memberikan sesuatu tidak tepat pada waktunya, serta berbuat sesuatu tidak tepat pada sasaran yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak. Peringatan tersebut berupa somasi dimana seorang Debitor baru dikatakan wanprestasi apabila ia telah diberikan somasi oleh Kreditor atau Juru Sita, somasi itu minimal telah dilakukan sebanyak tiga kali oleh Kreditor atau Juru sita. Dalam rangka pemenuhan kewajibannya Debitor tidak memenuhi kewajibannya yang telah melewati jatuh tempo hal ini dapat dikatakan wanprestasi dalam perjanjian bersama yang dibuat oleh para pihak dimana isi dari prestasi ditentukan tenggang waktu pemenuhan kewajiban pembayaran, upaya yang dilakukan dalam memberikan somasi telah dilakukan baik secara lisan maupun tertulis akan tetapi tidak diindahkannya, maka Kreditor berhak membawa persoalan itu ke pengadilan dan pengadilanlah yang akan memutuskan, apakah Debitor wanprestasi atau tidak.

Setiap perjanjian yang sah memiliki kekuatan yang sama dengan Undang-Undang, apabila perjanjian bersama tersebut diingkari maka implikasi hukum atas perusahaan yang melakukan wanprestasi terhadap Perjanjian Bersama yang dibuat dengan Pekerja/buruh ialah wanprestasi dan dapat menyebabkan perusahaan

menjadi bangkrut karena didalam perjanjian bersama tersebut yang membuat ialah kedua belah pihak yakni pekerja/buruh dengan perusahaan dengan isi klausul dapat mengajukan upaya hukum baik pidana, perdata maupun kepailitan dan PKPU. Mengenai terjadi pemutusan hubungan kerja, PT. Deny Furnitama Mandiri tetap diwajibkan membayar mulai dari upah yang belum dibayar plus denda, uang pesangon, tunjangan jamsostek dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana yang telah di atur di Pasal 156 (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2013 sesuai dengan masing-masing kepentingan hak normatif dari 52 Kreditor apabila tidak dilakukannya pembayaran tersebut pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu (Pasal 169 Ayat (1) huruf c).

### **3.2 Legal Standing Pekerja/buruh Sebagai Kreditor Pemohon PKPU dan Kepailitan Berdasarkan Perjanjian Bersama.**

Perusahaan yang dinyatakan pailit oleh putusan Pengadilan Niaga perusahaan tersebut masih berstatus badan hukum meskipun pengurusan yang menyangkut dari harta kekayaan perseorangan telah diambil alih oleh kurator dari dewan direksi sesuai dengan ketentuan Pasal 16 Ayat (1) Undang-Undang No. 37 tahun 2004 mengatur tentang kewenangan kurator atas tugas dan/atau pemberesan harta pailit sejak putusan pailit diucapkan meskipun terhadap putusan tersebut diajukan kasasi atau peninjauan kembali karena disini kewenangan dari pengurus perseroan yakni untuk memberikan upah, pesangon dan hak-hak dari pekerja/buruh juga beralih pada kurator. Mengenai tanggungjawab kurator untuk memberikan hak-hak pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 tahun 2013 mendefinisikan pekerja/buruh adalah sebagai orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada dasarnya seorang pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja/buruh. Menurut penulis, seorang pengusaha bukan saja bertanggung jawab terhadap hak pekerja/buruhnya melainkan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja/buruh. Karena, dalam permasalahan yang penulis kaji disini hubungan diantara 52 pekerja/buruh dan PT. Denny Furnitama Mandiri terkait hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja di antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam hal ini keadaan pailit belum tentu mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut bubar, tapi sudah seharusnya perusahaan memiliki itikad baik sesuai dengan maksud dibuatnya perjanjian bersama maka perusahaan harus berusaha untuk memulihkan keadaan perusahaannya yang demikian dapat terus memenuhi hak dari 52 pekerja/buruh dan begitu juga sebaliknya.

Saat terjadi kerugian Pasal 1367 KUHPerduta memaknai akan tanggungjawab pengusaha terhadap pekerja/buruh, baik disebabkan oleh pengusaha

atau pekerja/buruhnya, pengusaha masih memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja/buruh. Pekerja/buruh sudah memberikan tenaga serta pikiran untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan saat perusahaan menderita kerugian, pekerja/buruh tetap akan menyangand hak-hak sebagai pekerja/buruh berdasarkan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang No. 37 tahun 2004 ketentuan mengenai besarnya hak yang diterima pekerja/buruh mengikuti ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2013 Oleh karena itu, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap. Mengenai besarnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja juga tergantung pada masa kerja berdasarkan Pasal 156 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2013 menyatakan:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
  - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Dalam perselisihan hubungan kerja PT. Denny Furnitama Mandiri dengan 52 pekerja/buruh ini dalam perjanjian bersama mengenai pembayaran uang

kompensasi yakni permintaan uang pesangon terhadap masing-masing pekerja sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/kota 2015 dan masa kerja dari masing-masing 52 pekerja/buruh dan hasil dari penghitungan akhir hak 52 pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 165 Undang-Undang No. 13 tahun 2013, apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2013, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2013 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Selain berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, pekerja/buruh juga berhak atas upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pailit karena berdasarkan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang No. 37 tahun 2004 dijelaskan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

Kedudukan pekerja/buruh yang merupakan pihak yang lebih lemah dalam hubungan industrial menjadikan perlindungan hukum sebagai kebutuhan bagi pekerja/buruh. Secara yuridis hubungan antara 52 pekerja/buruh dan pengusaha adalah hubungan yang bersifat bebas karena masing-masing pihak dapat menyepakati hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja dalam suatu perjanjian kerja, hal ini berdasarkan pada asas kebebasan dalam berkontrak demikian pula dengan perjanjian bersama yang telah dibuat oleh para pihak. Dalam hukum Ketenagakerjaan mengenai Upah dari 52 Pekerja/buruh yang tidak dibayar selama Skorsing dapat dikategorikan sebagai Unsur Utang. Hal tersebut merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh Pengusaha sebagaimana Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, bahwa Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud Ayat (2) berupa tindakan Skorsing kepada Pekerja/buruh yang sedang dalam Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap wajib membayar Upah beserta hak-hak lainnya yang bisa diterima oleh Pekerja/buruh. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan Pekerja/buruh sebagai orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dan pada dasarnya seorang pengusaha bertanggung jawab terhadap hak Pekerja/buruh telah melakukan perjanjian kerja, para pihak telah menyepakati mengenai hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja tersebut sehingga berdasarkan kasus yang penulis kaji dari ke 52 orang pekerja/buruh tersebut mempunyai perjanjian individual dengan pengusaha maka dengan ini perikatan perjanjian kerja yang menjadi dasar dalam unsur utang.

Dalam ketentuan Pasal 1362 KUHPerdara memberi penafsiran secara luas mengenai tanggung jawab perusahaan kepada pekerja/buruh saat terjadi kerugian baik disebabkan oleh pengusaha atau oleh pekerja/buruh, disini pengusaha masih tetap memiliki tanggung jawab kepada pekerja/buruh karena sudah memberikan tenaga serta pikirannya untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan saat perusahaan pailit maka pekerja/buruh tetap akan memperoleh upah beserta hak-hak normatif lainnya dari perusahaan tersebut. Pekerja sebagai kreditor karena mempunyai hubungan kerja apa lagi dalam kasus ini pekerja dengan perusahaan upah buruh yang tidak dibayarkan membuat Perjanjian Bersama dan di ingkari oleh perusahaan, berdasarkan Pasal 1 angka 2 undang undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU mendefinisikan mengenai kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-Undang yang dapat ditagih dimuka pengadilan.

Dalam mekanisme penyelesaian utang oleh debitor kepada para kreditornya dikenal tiga prinsip utama yaitu prinsip *paritas creditorium*, prinsip *pari passu prorata parte* dan prinsip *structured prorata*. Prinsip *paritas creditorium* adalah prinsip yang menentukan bahwa setiap kreditor memiliki hak yang sama atas seluruh harta benda debitor sebagai sumber pelunasan tagihannya kepada debitor karena pada dasarnya prinsip ini bersifat menyamaratakan kedudukan dari para kreditor sehingga apabila prinsip ini diterapkan secara *letterlijk*, maka akan menimbulkan ketidakadilan diantara para kreditor karena harta benda debitor dibagi dengan sama rata tanpa melihat besar kecilnya piutang dari masing- masing kreditor.<sup>7</sup> Oleh karena itu dalam penerapan prinsip *paritas creditorium* harus disandingkan dengan prinsip *pari passu prorata parte* yaitu prinsip yang menentukan pembagian harta kekayaan debitor secara proporsional dan bukan dengan cara sama rata. Oleh karena itu, prinsip ini memberikan konsep keadilan yang proporsional kepada kreditor, karena kreditor dengan piutang lebih besar akan mendapat porsi pembayaran piutang lebih besar dari debitor dibandingkan dengan kreditor lain dengan piutang lebih kecil darinya.<sup>8</sup>

Namun demikian, penerapan kedua prinsip ini saja juga tidaklah cukup, karena masih dimungkinkan timbul ketidakadilan apabila diantara para kreditor tersebut terdapat kreditor dengan jaminan kebendaan dan/atau terdapat kreditor dengan hak preferensi yang diberikan oleh Undang-Undang. Sehingga penggunaan prinsip *paritas creditorium* dan prinsip *pari passu prorata parte* harus dilengkapi

---

<sup>7</sup> M. Hadi Shubhan, *Op.Cit*, h. 29

<sup>8</sup> *Ibid*, h. 30

dengan prinsip *structured creditors* yaitu prinsip yang mengklasifikasikan berbagai macam kreditor sesuai dengan kelasnya masing-masing.<sup>9</sup>

#### 1. Struktur kreditor dalam hukum perdata

Dalam sistem hukum perdata umum jenis kreditor dibedakan menjadi dua yaitu kreditor preferen dan kreditor konkuren.

##### a. Kreditor preferen

Kreditor preferen (*bevoorrechte schuldeisers*) adalah kreditor yang memiliki hak privilege, pemegang hak gadai dan hipotek.<sup>10</sup> Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1133 KUHPerdata yang berbunyi hak untuk didahulukan di antara orang-orang berpiutang terbit dari hak istimewa, hak gadai dan dari hak hipotek. Berdasarkan ketentuan ini dapat diketahui bahwa yang termasuk kreditor preferen adalah:

- 1) Kreditor pemegang piutang yang diistimewakan atau kreditor pemegang hak privilege.
- 2) Kreditor pemegang hak jaminan kebendaan seperti pemegang hak gadai dan hak hipotik.

Hak privilege atau hak yang diistimewakan menurut definisi Pasal 1134 ayat (1) KUHPerdata adalah hak yang diberikan oleh Undang-Undang kepada seorang kreditor agar piutangnya dibayarkan terlebih dahulu dari kreditor yang lain. Hak yang diistimewakan atau hak privilege ini dibagi menjadi dua jenis yaitu privilege umum dan privilege khusus. Hak privilege khusus menurut Pasal 1139 KUHPerdata terdiri dari:

- 1) Biaya perkara untuk melelang suatu benda bergerak maupun tidak bergerak. Biaya ini dibayar dari pendapatan penjualan benda tersebut terlebih dahulu dari semua piutang lainnya yang diistimewakan, bahkan lebih dahulu pula daripada gadai dan hipotek;
- 2) Uang sewa dari bergerak, biaya-biaya perbaikan yang menjadi kewajiban si penyewa, beserta segala apa yang mengenai kewajiban memenuhi persetujuan sewa;
- 3) Harga pembelian benda bergerak yang belum dibayar;
- 4) Biaya untuk menyelamatkan suatu barang;
- 5) Biaya seorang tukang;
- 6) Apa yang telah diserahkan oleh seorang pengusaha rumah penginapan
- 7) Upah-upah pengangkutan dan biaya-biaya tambahan;

---

<sup>9</sup> *Ibid*, h.31-32

<sup>10</sup> Sri Soedewi, *Hukum Perdata: Hak Jaminan Atas Tanah, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1975*, h.7

- 8) Bayaran tukang batu, tukang kayu dan lain-lain tukang untuk pembangunan, penambahan dan perbaikan benda tidak bergerak, asal saja piutangnya tidak lebih dari tiga tahun dan hak milik atas persil yang bersangkutan masih tetap pada si berutang;
- 9) Penggantian serta pembayaran yang harus dipikul oleh pegawai yang memangku suatu jabatan umum, karena segala kelalaian, kesalahan, pelanggaran, dan kejahatan yang dilakukan dalam jabatannya.

b. Kreditor konkuren

Kreditor konkuren adalah kreditor yang dijamin dengan harta debitor secara bersama-sama dengan kreditor-kreditor yang lain. Para kreditor ini berkedudukan sama tingkatannya sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1131 KUHPerdara dan Pasal 1132 KUHPerdara.<sup>11</sup>

Pada Pasal 1131 KUHPerdara disebut kan bahwa segala kebendaan si berutang/debitor, baik yang bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatan yang telah dibuatnya. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1233 KUHPerdara, maka seluruh harta benda debitor ini menjadi jaminan semua jenis perikatan yang telah dibuatnya, baik perikatan yang lahir karena adanya perjanjian maupun perikatan yang dilahirkan oleh Undang-Undang. Hal ini berarti, semua pihak yang menjadi kreditor akan mendapatkan jaminan pembayaran tagihan dari seluruh kebendaan milik debitor tanpa terkecuali. Para kreditor ini berkedudukan sama antara kreditor yang satu dengan kreditor yang lain. Lebih lanjut dalam Pasal 1132 KUHPerdara menyatakan bahwa kebendaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1131 KUHPerdara menjadi jaminan bersama bagi semua kreditor dengan pembagian hasil penjualan kebendaan menurut besar kecilnya piutang masing-masing kreditor, kecuali apabila di antara kreditor tersebut ada alasan yang sah untuk didahulukan.

2. Struktur kreditor dalam hukum kepailitan

Berbeda halnya dengan pembedaan kreditor dalam sistem hukum perdata umum yang hanya membedakan jenis kreditor menjadi 2 (dua) macam kreditor yaitu kreditor preferen dan kreditor konkuren. Dalam hukum kepailitan jenis kreditor diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu:

- a. Kreditor separatis;
- b. Kreditor preferen; dan
- c. Kreditor konkuren.

---

<sup>11</sup> *Ibid.*,

Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam penjelasan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, bahwa yang dimaksud dengan "kreditor" adalah baik kreditor konkuren, kreditor separatis, maupun kreditor preferen.

a. Kreditor separatis

Kreditor separatis adalah kreditor pemegang hak jaminan kebendaan. Perlu diperhatikan bahwa kreditor yang dijamin bukan dengan jaminan kebendaan seperti kreditor dengan jaminan perorangan atau bank garansi tidak dapat disebut sebagai kreditor separatis. Dikatakan separatis yang berarti pemisahan, karena kedudukannya yang dipisahkan dengan jenis kreditor lainnya. Pemisahan yang dimaksud adalah dia dapat melakukan penjualan benda jaminan dan hasil dari penjualan tersebut menjadi sumber pelunasan utang dari debitor pailit.

b. Kreditor preferen

Berbeda halnya dengan hukum perdata yang menggolongkan kreditor preferen sebagai kreditor yang menurut Undang-Undang harus didahulukan pembayaran piutangnya sekaligus kreditor pemegang jaminan hak kebendaan. Dalam ranah hukum kepailitan penyebutan kreditor preferen hanya untuk kreditor yang diberikan hak oleh Undang-Undang untuk mendapatkan pembayaran piutangnya terlebih dahulu pada saat pembagian harta pailit dibandingkan dengan kreditor lain. Sementara untuk kreditor pemegang jaminan hak kebendaan disebut dengan kreditor separatis sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya.

c. Kreditor konkuren

Kreditor konkuren atau kreditor bersaing adalah kreditor yang tidak mempunyai keistimewaan sehingga kedudukannya satu sama lain. Dalam hal pembayaran piutang, dia harus berbagi dengan kreditor lainnya secara proporsional, atau pari passu, yaitu menurut perbandingan besarnya masing-masing tagihan mereka, dari hasil penjualan harta debitor yang tidak dibebani dengan jaminan.<sup>12</sup>

Kreditor konkuren yaitu kreditor yang tidak termasuk kreditor preferen yang diberikan hak didahulukan pembayaran piutangnya oleh Undang-Undang dan juga tidak termasuk kreditor yang memiliki hak jaminan kebendaan, sehingga dalam pelunasan piutangnya, mereka akan mendapatkan giliran terakhir untuk menerima pembagian dari hasil penjualan harta pailit setelah kreditor separatis dan kreditor preferen mendapatkan pelunasan pembayaran.

---

<sup>12</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Op.Cit*, h. 280



Legal standing 52 pekerja/buruh sebagai Kreditor dalam hal ini baik kreditor preferen, kreditor speratis dan kreditor konkuren, khusus mengenai kreditor prefren dan kreditor speratis, mereka dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit tanpa kehilangan hak agunan atas kebendaan yang mereka miliki terhadap harta debitor dan hak hak untuk didahulukan. Dalam hal ini ke 52 orang pekerja/buruh menurut penulis dalam kasus ini mempunyai piutang (tagihan) yang timbul karena Undang-Undang pada Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Mengenai kedudukan kreditor yaitu satu orang pekerja/buruh adalah satu kreditor sehingga 52 orang pekerja/buruh semuanya adalah kreditor karena adanya hubungan hukum antara pekerja/buruh adalah individual berdasarkan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, serta juga di kuatkan dengan adanya perjanjian bersama yang diingkari oleh pihak perusahaan demikian pula 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 dalam hal ini Undang-Undang No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Kemudian berdasarkan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2013 dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Ketika terjadi Pailit pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan oleh Kurator yang dalam hal ini menggantikan posisi Perusahaan. Sehingga hak buruh dalam hal ini upah dan tunjangan lainnya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan akan berubah menjadi utang yang didahulukan pembayarannya dan penjelasannya menyebutkan yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya. Dalam pasal 39 ayat (2) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 telah ditentukan bahwa upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya sebagaimana pasal 156 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan Pasal 39 Ayat (2) Undang undang No. 37 Tahun 2004 menyatakan sejak tanggal putusan pernyataan pailit di ucapkan, upah yang tertuang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit merupakan utang harta pailit.

Didalam Undang-Undang Kepailitan upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya. Sementara dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2013 juga menyatakan hal yang sama yaitu Pasal 95 ayat (4), secara jelas

dan gamblang menekankan bahwa upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya untuk melindungi dan menjamin keberlangsungan hidup dan keluarganya. Menurut Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang berisi: “Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.” Kurator wajib mencatat dan mencantumkan daftar utang piutang harta pailit sebelum akhirnya diumumkan ke publik. Pembayaran upah kepada pekerja merupakan hal yang diutamakan meskipun pengusaha yang perusahaannya sedang menjalani sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda. Hal ini tertulis dalam pasal 189 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maka legal standing dari 52 orang pekerja/buruh dalam kasus ini merupakan kreditor berdasarkan utang dari upah yang belum dibayar karena definisi dari utang berdasarkan Pasal 1 angka 6 sinkronisasi dari utang dengan kasus perusahaan adalah dengan adanya pemenuhan hak normatif yang tidak terpenuhi sehingga dari pihak pekerja/buruh memberikan beberapa somasi yang setelah dilakukannya perjanjian bersama dimana isi dari perjanjian bersama tersebut telah ditentukan jangka waktu namun tidak ditepati dari sana lah timbulnya utang, berdasarkan Pasal 51 Peraturan Daerah Jatim No. 8 tahun 2016 dalam hal ini PT. Denny Furnitama Mandiri yang berlokasi di Pasuruan maka mengikuti perda Jatim bahwa perda tersebut mengatur bila kekurangan atas pembayaran upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK merupakan utang yang wajib dibayar oleh pengusaha pada pekerja/buruh. Tuntutan atas kekurangan upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK pekerja dapat mengajukan gugatan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan.

Perusahaan dinyatakan pailit, pembayaran upah untuk pekerja tidak didahulukan. Yang diprioritaskan malah utang negara dan biaya kurator, kreditor separatis pemegang jaminan gadai, fidusia, dan atau hak tanggungan. Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara Pengujian Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, yang memutuskan bahwa sesuai dengan pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2013 kedudukan upah dalam perusahaan pailit, sebagai berikut:

- a. Tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 apabila Upah didahulukan atas semua jenis Kreditor, jadi posisi upah berada diatas Kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan hukum yang dibentuk Pemerintah.
- b. Mempunyai kekuatan hukum yang mengikat apabila Upah didahulukan atas semua jenis Kreditor, jadi posisi upah berada diatas

Kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan hukum yang dibentuk Pemerintah.

Buruh mendapat perlindungan dan kepastian hukum terhadap hak atas upah maupun hak-hak lainnya dalam keadaan perusahaan pailit. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, sudah jelas apabila terjadi kepailitan, hak mendahului atas utang pajak tidak berlaku apabila bertemu dengan upah pekerja/buruh dan hak-hak pekerja buruh/ lainnya. Pertimbangan ini merupakan hak konstitusional yang oleh karenanya adalah hak konstitusional pula untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sedangkan mengenai kewajiban/tagihan terhadap negara, adalah wajar jika berada diperingkat setelah upah dan hak-hak pekerja/ buruh (seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dan seterusnya). Hal ini karena negara mempunyai sumber pembiayaan lain sedangkan bagi pekerja, upah adalah satu-satunya sumber mempertahankan hidup bagi diri dan keluarganya. Putusan Mahkamah Konstitusi yang menempatkan upah pekerja sebagai prioritas pertama dari pembayaran dalam hal terjadi kepailitan, prioritas selanjutnya hak negara diharapkan antara upah buruh dan utang pajak berakhir. Hak-hak lainnya, yakni hak yang timbul dalam hubungan kerja atau sebagai akibat dari hubungan kerja merupakan hak yang diistimewakan saja yang diberikan keistimewaannya oleh Undang-Undang untuk mendahului para kreditor konkuren lainnya ini berarti hak upah dari 52 orang pekerja/buruh ini menjadi Kreditor preferen dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 karena dalam kasus kepailitan suatu perusahaan pekerja/buruh tidak lagi berada diposisi ketiga setelah utang tagihan negara maupun kreditor separatis, melainkan naik menempati urutan pertama sehingga apabila suatu perusahaan diputuskan pailit, maka perusahaan tersebut terlebih dahulu membayar hak upah pekerja atau buruhnya yang terutang.

Langkah yang diambil oleh 52 pekerja/buruh untuk mengajukan upaya hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dengan membuat risalah perjanjian bersama ditandatangani para pihak yang diingkari dan telah didaftarkan di Pengadilan Niaga tanpa melalui tripartit atau mediasi oleh mediator dr kantor instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dimana kompetensi PHI merupakan permasalahan perburuhan bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan baik ditingkat pertama maupun terakhir berdasarkan Pasal 7 Ayat (5) mengatur “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.” Kata **“dapat”** dalam pasal 7 Ayat (5) disini menurut penulis dapat menimbulkan ketidak

pastian hukum atau norma kabur dalam arti memberi pilihan dan tidak mengharuskan kepada para pemohon untuk mengajukan permohonan baik di Pengadilan Hubungan Industrial atau di Pengadilan manasaja maka tidak hanya dengan adanya unsur utang dalam hal ini berkaitan mengenai upah bukan perselisihan hubungan kerja lagi yang menjadi dasar untuk pembuktiannya akan tetapi Pasal 7 Ayat (5) ini yang menjadi dasar pemohon untuk mengajukan Kepailitan dan PKPU disamping itu pengajuan Kepailitan dan PKPU merupakan serta merta karena syarat pengajuannya sederhana berdasarkan Pasal 8 Undang-Undang No. 37 tahun 2004 yakni adanya 2 Kreditor atau lebih, jatuh tempo dan dapat di tagih sehingga kompetensi menurut penulis bila 52 orang pekerja/buruh secara hukum sah saja untuk mengajukan upaya hukum tanpa melalui PHI terlebih dahulu.

