

BAB III

GAMBARAN UMUM TENTANG IMPLEMENTASI HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG PAILIT

A. Implementasi Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit

Pada proses pemenuhan hak pekerja dalam sengketa kepailitan tidak dapat dipungkiri bisa terjadi benturan akan kepentingan kreditor lainnya jika tidak memahami implementasi dari Undang-Undang yang ada. Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang telah tegas untuk mengatur kedudukan masing-masing kreditor akan tetapi potensi akan adanya multi tafsir untuk memenuhi hak tersebut dapat pula terjadi mengingat adanya kemungkinan akan jumlah kreditor yang jumlahnya banyak. potensi akan benturan tersebut dapat terjadi mengingat kemungkinan dari jumlah harta *boedel* pailit tidak mencukupi untuk memenuhi pembayaran utang debitor kepada kreditor.

Pada praktiknya hak-hak buruh sering kali kurang terlindungi dalam proses kepailitan artinya, posisi preferen (didahulukan) yang dimiliki oleh buruh tidak dapat begitu saja didahului. Faktanya, meski berada dalam posisi “superior” berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja sering kali ditempatkan paling belakang di dalam antrian kreditor saat harta pailit dibagikan oleh kurator, hal itu terjadi karena Undang-Undang Kepailitan, Undang-Undang Hak Tanggungan, dan KUHPerdara memang lebih menempatkan kreditor lain, seperti utang negara dan pemegang hak tanggungan lebih tinggi kedudukannya dibanding pekerja. Kepailitan

merupakan putusan pengadilan niaga yang meletakkan seluruh harta dari seorang Debitor pailit dalam status sita umum, melakukan pengurusan dan pemberesan harta pailit tersebut akan dijual dan hasilnya akan dibagikan kepada seluruh kreditor berdasarkan dari masing-masing tingkatan hak yang dimilikinya.

Ketakutan pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya bukanlah permasalahan kedudukan mereka sebagai kreditor, akan tetapi ketakutan yang paling terbesar yaitu apabila kemungkinan jika harta *boedel* pailit ternyata tidak mencukupi untuk dibagikan kepada para kreditor serta rentang waktu yang harus pekerja/buruh tunggu hingga keseluruhan dari hak-hak mereka terpenuhi. Ketakutan tersebut berimbas kepada desakan para pekerja/buruh untuk memperoleh hak mereka secepatnya. Walaupun hak-hak pekerja pada perusahaan pailit seharusnya tidak perlu menjadi sebuah masalah yang besar jika penerapan pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan diimplementasikan kedalam perkara kepailitan dalam menetapkan pekerja sebagai salah satu kreditor.

B. Kasus Pelanggaran Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit

1. Kasus Kepailitan PT. Sido Bangun Plastic Factory

PT. Sido Bangun *Plastic Factory* berkedudukan di Jalan Raya Surabaya-Malang Km. 76,860, Desa Ardimulyo, Kecamatan Singosari, Malang, Jawa Timur, , yang mana dalam kasus ini PT. Sido Bangun Plastic Factory diputus pailit oleh pengadilan negeri Surabaya dengan nomor putusan No. 31/Pailit/2011/PN.Niaga. Sby. serta pada pada

putusan kasasi No.101 K/Pdt.Sus/2012 yang mengajukan permohonan pailit dalam kasus PT. Sido Bangun Plastic Factory adalah PT Bank Rakyat Indonesia Tbk berkedudukan di Jalan Jendral Sudirman Kav. 44-46 Jakarta. 15

PT. Bank BRI dalam permohonannya menunjukkan bahwa PT. Sido Bangun Plastic Factory telah memenuhi syarat-syarat permohonan pailit. Terhadap permohonan pailit tersebut Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 31/Pailit/2011/ PN.Niaga.Sby. tanggal 22 Desember 2011 yang amarnya sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Termohon PT. Sido Bangun Plastic Factory beralamat di Jalan Raya Surabaya-Malang KM.76,860, Desa Ardimulyo, Kecamatan Singosari Malang - Jawa Timur, pailit dengan segala akibat hukumnya ;
3. Menunjuk Titik Tejaningsih, SH.M.Hum, Hakim Niaga pada Pengadilan Niaga Surabaya sebagai Hakim Pengawas ;
4. Menunjuk dan mengangkat Sdr. Rudy Indrajaya, SH.,MH dan Sdr. Wahyudi Dewantara, SH., Surat bukti Pendaftaran Kurator dan Pengurus No.AHU. 04.03-39 dan AHU.AH.04.03-47, sebagai Kurator dalam kepailitan ;

5. Menghukum Termohon untuk membayar biaya perkara ini sebesar Rp.7.186.000,- (tujuh juta seratus delapan puluh enam ribu rupiah)

Dari putusan hakim di atas jelas menggambarkan bahwa hak-hak *privilege* buruh yang diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan belum seimbang dengan dengan hak yang dimiliki Kreditor separatis didalam putusan hakim, di mana hakim memutuskan pailit *PT Sido Bangun Plastic Factory* berdasarkan permintaan kreditor tanpa melihat kepentingan buruh yang mengakibatkan 3000 buruh dari *PT Sido Bangun Plastic Factory* kehilangan pekerjaannya sedangkan hak kreditor separatis lebih didahulukan. Dalam hal terjadi kepailitan tugas untuk mengurus harta pailit sepenuhnya diserahkan ke pihak kurator yang dalam praktiknya hak pesangon buruh belum dibayarkan sampai agustus 2012, Berbeda dengan kreditor separatis yang dapat dengan mudahnya mengambil haknya, sebaliknya buruh mempunyai kesulitan dalam mendapatkan haknya yang telah mendapatkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Buruh menggugat ke pengadilan dan hasilnya melalui putusan No.19/ plw. Pailit/2012/PN. Niaga. Sby, artinya semua buruh berhak mendapat kompensasi dari pernyataan pailit atas *PT Sido Bangun* pada 20 Desember 2011 lalu dengan jumlah Rp 30.000.000.000,- akan tetapi dalam putusan tersebut sampai sekarang buruh tetap belum memperoleh hak pesangonnya. Pelaksanaan terhadap putusan pengadilan yang

memberikan hak terhadap buruh, masih diatur oleh H.I.R (*Herziene Indonesisch Reglement*) dan Kitab Undang-undang Hukum Acara Perdata, sebagaimana perintah Pasal 57 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga mengakibatkan proses yang berlarut-larut dan berkepanjangan.

2. Kasus Kepailitan PT J And J Garment Indonesia

PT. J And J Garment Indonesia adalah bergerak dalam bidang industri pakaian jadi (konveksi) dari textile antara lain kemeja, celana, jaket, rok, rompi, rok, blus, pakaian olah raga dan pakaian bayi, yang berkedudukan di Komp. Tae yung, Jalan Kasir 2 No. 18, Desa Gembor, Kelurahan Pasir Jaya, kecamatan Jatiuwung, Tangerang. Perusahaan tersebut dalam menjalankan usahanya pada awalnya berjalan dengan baik serta didasari oleh itikad bisnis yang baik dan senantiasa melakukan kewajiban-kewajiban pembayaran baik kepada para *supplier*, tenaga kerja, bank, maupun kewajiban pajak sebagaimana mestinya. Semenjak awal tahun 2013 perseroan mengalami penurunan secara finansial yang disebabkan oleh persoalan dalam mengelola perseroan maupun dalam manajemen perseroan, serta terhentinya order-order ke perusahaan. Masalah tersebut terus berlangsung sampai saat ini dan oleh karena itu kelangsungan perseroan tidak mungkin dilanjutkan lagi.

Upah pekerja PT J And J Garment Indonesia yang berjumlah 922 (sembilan ratus dua puluh dua) tertunggak sejak tanggal 15 Juni 2013 sebesar Rp3.000.000.000,-. Perusahaan tersebut di atas saat ini sudah

tidak lagi menjalankan kegiatan usahanya adalah merupakan fakta yang telah diketahui secara umum. Dengan kondisi perusahaan Pailit maka pada prinsipnya secara bisnis sudah tidak dapat lagi melanjutkan usahanya. Kondisi ini merugikan para Kreditor Pailit terutama Kreditor karyawan PT. J and J karena tidak adanya kepastian kapan utang akan dibayar dan kepentingan para kreditor sudah tidak terlindungi.

3. Kasus Kepailitan PT Surya Sindoro *Wood Industry*

PT. Surya Sindoro *Wood Industry* (SSWI) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dipengolahan kayu yang berkedudukan di Wonosobo Jawa Tengah yang mempekerjakan buruh tidak kurang dari 900 (sembilan ratus) orang. Perusahaan yang bergerak dalam pengolahan kayu ini, dinyatakan pailit pada tanggal 23 Agustus 2010 oleh KPSA Pengadilan Semarang, dan PHK secara massal terhadap buruh dinyatakan sejak tanggal 22 November 2010. Kepailitan dan bangkrutnya perusahaan akibat tidak sanggup mengembalikan pinjaman terhadap BNI sebesar Rp 45.000.000.000,- beserta bunganya sebesar Rp 20.000.000.000,- dan tidak sanggup mengembalikan uang JAMSOSTEK dan uang Koperasi karyawan serta upah buruh. Tidak adanya tanggung jawab dari pihak owner PT. SSSWI yang dipegang oleh Andre, Irwan dan Sujanto yang masing-masing menjabat dalam kedudukan yang penting dalam PT. SSSWI yang kemudian menyerahkan semua nasib pabrik dan buruh terhadap kurator.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi daerah Wonosobo yang seharusnya turut mengambil tanggungjawab aktif untuk menyelesaikan masalah nasib buruh tidak mampu memenuhi tuntutan buruh, hal ini terbukti bahwa lebih dari setengah tahun pemerintah daerah tidak ada sikap tegas untuk mempertemukan antara pemilik perusahaan dengan buruh terkait nasib buruh. Permasalahan yang juga menjadi ketakutan buruh adalah ketika proses lelang yang dilakukan oleh BNI, perusahaan mendapat hasil dengan terjualnya asset perusahaan, jika asset terjual maka akan diserahkan kurator dan berdasar hukum yang berlaku masih lebih berpihak pada BNI daripada nasib buruh.

Kepala Seksi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Wonosobo, M.Hendri membenarkan tagihan membengkak, menurutnya total tagihan yang harus dibayarkan perusahaan sangat tinggi dibanding dengan nilai aset perusahaan yang tersisa. Tagihan mantan buruh PT SSWI membengkak, hak-hak buruh sampai saat ini belum jelas.¹⁷⁾

2. Kasus Kepailitan PT Jaba Garmindo

PT Jaba Garmindo adalah Perusahaan multi Nasional yang bergerak dalam bidang *Sweater* dan *Garment*, PT Jaba Garmindo berdiri pada tahun 1992 yang di pimpin oleh Direktur Utama yaitu Dr. Djoni Gunawan dan mempekerjakan banyak pekerja, dimana 80% adalah Pekerja Perempuan dan 20% pekerja laki-laki.

¹⁷⁾ Suara Merdeka, Hak Buruh PT SSWI Belum Terbayarkan, diakses pada tanggal 1 September 2016, pukul 14.30 WIB.

PT Jaba Garmino dari tahun 1992 telah melakukan kerjasama dengan *Buyer-buyer* ternama Internasional salah satunya adalah Buyer Jack Wolfskin, kerjasama dilakukan pada tahun 2011 dengan mengacu pada perjanjian Internasional melalui *Code Of Conduck*, yang mana dalam peraturan tersebut juga mengatur tentang kesejahteraan Buruh/Pekerja dalam hal Keselamatan Kerja, perjanjian kerja dan Upah serta hak-hak lain yang harus di dapatkan oleh pekerja. Para pekerja melakukan aksi demo didepan kantor Kedutaan Besar Jerman sebanyak kurang lebih 200 orang buruh atau pekerja pada hari Senin 16 juni 2016 untuk menuntut hak mereka sebesar Rp. 1.588.327.384,-.

Teddy Sendi Putra Koordinator Lapangan menuturkan bahwa PT Jaba Garmino sejak tahun 2012 dimana Buyer Jack Wolfskin sudah menjalin kerjasama dengan PT Jaba Garmino mulai tidak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan Pemerintah terutama dalam menerima Upah dan Jaminan Kesehatan.

Pada tanggal 22 April 2015 PT Jaba Garmino dinyatakan Pailit oleh Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Putusan No.04/Pdt.Sus/Pailit/2015/PN.Niaga.Jkt.Pst karena terbelit Hutang dengan para Bank sebagai Kreditor pemberi kredit. PT Jaba Garmino mempunyai tanggungan/hutang terhadap para kreditor Rp 1.415.569.177.946,38 dan tagihan-tagihan hutang kepada para suplayer yang tidak terhitung nilainya.

PT Jaba Garmino dinyatakan Pailit pihak Pengusaha menyatakan diri bahwa tidak mampu membayar hutang dan Hak-hak Pekerja, pada tanggal 07 Mei 2015 Pekerja PT Jaba Garmino Tangerang dinyatakan Putus Hubungan Kerja dengan belum mendapatkan Upah selama 4 bulan terhitung bulan Maret sampai dengan Juni 2015, dan hak-hak lain seperti pesangon dan hak lainnya.

Mantan Pekerja PT Jaba Garmino meminta kepada pihak *Buyer* agar juga ikut bertanggung Jawab atas kondisi yang sedang dihadapi oleh mantan pekerja PT Jaba Garmino saat ini, karena atas dasar *Code Of Conduct Internasional* antara PT Jaba Garmindop dan Jack Wolfskin. Sesuai dengan Volume Produksi Buyer Jack Wolfskin di PT Jaba Garmino dari tahun 2011 sampai 2015 sebesar 2,04% tersebut. Mantan Pekerja PT Jaba Garmino menuntut Buyer Jack Wolfskin untuk segera membayarkan Hak-hak mantan pekerja Pt Jaba Garmino, dengan belum adanya tanggapan atau belum adanya kesepakatan bersama antara Mantan Pekerja PT Jaba Garmino dan pihak Jack Wolfskin maka mantan pekerja akan melaksanakan aksi untuk menuntut pihak terkait.¹⁸⁾

¹⁸⁾Citra news Indonesia, PT Jaba Garmino Pailit Gaji dan Hak Karyawan Tidak dibayarkan, diakses pada tanggal 5 September 2016, pukul 10.00 WIB.

BAB IV

TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PEMENUHAN HAK PEKERJA PADA PERUSAHAAN PAILIT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG

A. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Pailit

Saat suatu perusahaan dinyatakan pailit oleh putusan pengadilan niaga, perusahaan tersebut masih berstatus badan hukum walaupun pengelolaan yang menyangkut harta kekayaan perseroan telah diambil alih oleh kurator dari tangan dewan direksi. Pengambilalihan wewenang direksi termasuk wewenang untuk memerhatikan kepentingan dan kesejahteraan pekerja dari perusahaan tersebut, berdasarkan ketentuan Pasal 16 Ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Seorang pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja/buruh. Seorang pengusaha bukan saja bertanggung jawab terhadap hak pekerja melainkan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja, karena hubungan di antara pekerja dan pengusaha timbul karena adanya perjanjian kerja di mana para pihak telah menyepakati terkait hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja di antara pekerja dan pengusaha. Keadaan pailit belum tentu mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut bubar, sudah seharusnya pengusaha memiliki itikad baik sesuai dengan maksud dibuatnya perjanjian ini maka pengusaha berusaha untuk

memulihkan keadaan perusahaannya yang demikian dapat terus memenuhi hak dari tenaga kerja dan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, ada dua kemungkinan yang terjadi terhadap nasib pekerja apabila perusahaan dinyatakan pailit, *pertama* pengusaha yang kewenangannya sudah beralih pada kurator, dapat memberhentikan pekerja, dan kemungkinan yang *kedua* adalah pekerja dapat memutuskan hubungan kerja, sehingga dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan bahwa konsekuensi dari pekerja dalam suatu perusahaan yang dianggap pailit adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan hubungan kerja tersebut paling singkat 45 (empat puluh lima) hari setelah pemberitahuan akan adanya pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai besarnya hak yang diterima pekerja/buruh mengikuti ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, oleh karena itu apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pekerja 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 (Pasal 156 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan),

sedangkan untuk uang pengganti hak dihitung berdasarkan hak-hak yang belum diterima pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja; penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja juga berhak atas upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pailit, 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 sesuai dengan penjelasan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan.

Ketentuan tersebut kemudian diperkuat oleh ketentuan lainnya, yaitu Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa saat perusahaan dinyatakan pailit, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya, bahkan telah ditegaskan pula dalam ketentuan Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, saat pengusaha dinyatakan pailit, maka upah pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku.

Pekerja memiliki prioritas untuk dipenuhi hak-haknya oleh perusahaan yang dinyatakan pailit, namun terjadi semacam benturan

antara pemenuhan hak pekerja yang didahulukan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Undang-undang Kepailitan karena berdasarkan Pasal 138 Undang-Undang Kepailitan mengatur bahwa jika ada kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hak agunan maupun hipotik, maka merekalah yang mendapat prioritas. Terdapat asas hukum yang berbunyi *lex specialis derogat legi generalis*, yang berarti peraturan yang lebih khusus mengesampingkan peraturan yang lebih umum, sehingga diperlukan pengkajian mengenai hak pekerja pada saat pailit dengan mengacu pada hukum yang lebih khusus yaitu Undang-Undang atau peraturan yang langsung membahas dan mengatur mengenai Kepailitan, yaitu Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menempatkan upah pekerja dalam kedudukannya sebagai kreditor preferen, karena memiliki hak istimewa yang diberikan oleh Undang-Undang. Pasal 1134 KUHPerdara menjelaskan bahwa kreditor pemegang hak gadai dan hipotek mempunyai tingkatannya lebih tinggi dibandingkan kreditor pemegang hak istimewa, kecuali undang-undang dengan tegas mengatur sebaliknya, dengan demikian apabila Undang-Undang Ketenagakerjaan mau mengecualikan bahwa kedudukan hak istimewa lebih tinggi daripada gadai dan hipotek (kreditor separatis), Undang-Undang Ketenagakerjaan harus menyatakan secara spesifik bahwa tingkatannya lebih tinggi daripada gadai dan hipotik. Ketentuan yang menyatakan bahwa upah

pekerja tingkatannya lebih tinggi dari kreditor separatis tidak terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga sampai saat ini kedudukan hak pekerja sebagai kreditor preferen tingkatannya masih di bawah kreditor separatis, jadi karena ketentuan peraturan perundang-undangan belum secara spesifik menyatakan dalam hal kepailitan upah karyawan tingkatannya lebih tinggi daripada gadai dan hipotik dan pajak, maka dalam praktiknya Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pendahuluan pembayaran hak pekerja dalam kondisi perusahaan pailit tidak mudah dilaksanakan.

B. Upaya yang dapat dilakukan terhadap Pelanggaran Hak Pekerja

Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran utang kepada kreditornya. Putusan pailit memberikan dua kemungkinan alternatif bagi perusahaan. Meski telah dinyatakan pailit, Kurator perusahaan pailit dapat tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya listrik, telepon, biaya gaji, pajak, dan biaya lainnya. Kedudukan pengusaha selaku debitor Pailit digantikan oleh Kurator selama proses kepailitan berlangsung, dan kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam menjalankan ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan penentuan besarnya pesangon. Perkara kepailitan yang membenturkan kepentingan kreditor terhadap pelunasan pembayaran utang yang harus dipenuhi oleh debitor terkadang berpotensi

akan adanya pelanggaran yang sifatnya dapat merugikan salah satu pihak. Ketika terjadi kepailitan pekerja seringkali kesulitan untuk memperoleh hak-hak mereka. Dewasa ini sering kali hak-hak pekerja dikesampingkan oleh Kurator yang lebih condong kepada peraturan Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, dan cenderung melupakan hak-hak pekerja seperti yang di atur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap permasalahan perburuhan ketika perusahaan tersebut dinyatakan pailit, misalnya faktor kuratornya sendiri, perusahaannya, pemahaman pekerja dan kepentingan dari semua *shareholder* yang harus dipenuhi dan aset perusahaan yang sudah sangat terbatas untuk membayar semua kewajiban-kewajibannya. Permasalahan pokoknya adalah perbedaan kedudukan hukum dan ekonomi yang terkait pembayaran dalam kepailitan antara kreditor separatis dan buruh. Bagi kreditor separatis, pembayaran dalam kepailitan dijamin pelunasannya dengan hipotek, agunan, fidusia, gadai dan hak tanggungan. Bagi buruh, selaku kreditor preferen khusus yang kedudukannya berada dibawah kreditor separatis, sehingga kalau harta debitor telah dijadikan agunan dan dikuasai oleh para kreditor separatis, hal tersebut dapat berakibat buruh tidak memperoleh apapun, hal ini sering bertentangan dengan perlindungan atas hak-hak buruh yang telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Pekerja dapat melakukan upaya-upaya untuk memperoleh hak-hak mereka sebagai kreditor preferen dalam perkara kepailitan dengan cara melakukan upaya di luar pengadilan maupun melalui pengadilan sesuai dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial . Upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja di luar pengadilan seperti upaya mediasi yang ditengahi oleh seorang mediator yang bertugas untuk memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih dan membantu membuat perjanjian bersama, jika tidak dapat diselesaikan melalui mediasi maka pekerja dapat melakukan upaya melalui konsiliasi. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh seorang konsiliator yang terdaftar pada kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan ini melalui konsiliasi, maka dapat menyelesaikan melalui arbitrase setelah mencatatkan pada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan, jika upaya di luar pengadilan tidak ada kesepakatan maka pekerja dapat melakukan upaya melalui pengadilan dengan cara mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang memberikan sarana perlindungan kepada kreditor, salah satunya pekerja sebagai kreditor preferen apabila terjadinya kesalahan atau kelalaian Kurator dalam melakukan pengurusan dan pemberesan harta debitor pailit yang menyebabkan kerugian. Pekerja dapat melakukan

upaya permohonan pergantian Kurator yang diajukan kepada Pengadilan Niaga melalui panitera sesuai dengan Pasal 5 Undang-Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, selain upaya tersebut pekerja juga dapat memanfaatkan *Actio Pauliana* sesuai dengan Pasal 41 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang sebagai sarana perlindungan kreditor. *Actio Pauliana* tersebut adalah untuk mencegah tindakan debitor yang mengakibatkan kerugian bagi kreditor-kreditor yaitu berupa pengurangan atau penghilangan harta debitor yang akan dilakukan sita jaminan bila debitor tersebut dinyatakan pailit oleh putusan Pengadilan Niaga. Keberadaan *Actio Pauliana* sangat melindungi keberadaan kreditor yang memiliki posisi terlemah dalam hal pemenuhan prestasinya berupa pelunasan piutang-piutang kreditor, dengan adanya *Actio Pauliana* ini debitor tidak akan sewenang-wenang melakukan perbuatan hukum berupa transaksi penjualan atau pengalihan aset-aset atau harta debitor yang akan dilakukan sita jaminan sebagai jaminan pelunasan utang-utangnya kepada para kreditor bila debitor tersebut dinyatakan pailit oleh putusan Pengadilan Niaga.