

BAB III

EKSEKUSI HAK JAMINAN DAN HAK-HAK TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN PAILIT

A. Pengertian Eksekusi Hak Jaminan

Berasal dari kata “*executie*”, yang artinya melaksanakan putusan hakim (*tenuitvoer legging van vonnissen*). Di mana maksud eksekusi adalah melaksanakan secara paksa putusan pengadilan dengan bantuan kekuatan umum, guna menjalankan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Dalam pengertian yang lain ; eksekusi putusan perdata berarti menjalankan putusan dalam perkara perdata secara paksa sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku karena pihak tereksekusi tidak bersedia melaksanakan secara sukarela.¹

Subekti² dan Retno Wulan Sutantio³ mengalihkan istilah eksekusi (*executie*) ke dalam bahasa Indonesia dengan istilah ”pelaksanaan” putusan. Pembakuan istilah ”pelaksanaan” putusan sebagai kata ganti eksekusi, dianggap sudah tepat. Sebab jika bertitik tolak dari ketentuan bab kesepuluh bagian kelima HIR atau titel keempat bagian keempat RBG, pengertian eksekusi sama dengan tindakan ”menjalankan putusan” (*ten uitvoer legging van vonnissen*).

Menjalankan putusan pengadilan, tidak lain daripada melaksanakan isi putusan pengadilan, yakni melaksanakan ”secara paksa” putusan pengadilan dengan bantuan alat-alat negara apabila pihak yang kalah tidak mau

¹ A. Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata* (Yogyakarta Pustaka Pelajar 2000) h. 314

² Subekti, *Hukum Acara Perdata* (Jakarta : BPHN, 1977) h. 128

³ Retno Wulan Susanti Dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori Dan Praktik* (Bandung : Alumni, 1979) h. 111.

menjalankannya secara sukarela. Pada masa belakangan ini, menurut Yahya hampir baku dipergunakan istilah hukum "eksekusi" atau "menjalankan eksekusi".⁴

B. Eksekusi Hak Jaminan pada perusahaan Pailit

Akibat hukum bagi kreditor pemegang hak tanggungan dalam melaksanakan eksekusi benda jaminan milik debitor dalam praktik setelah dijatuhkan putusan pailit. Putusan pernyataan pailit tidak memberikan suatu akibat hukum yang berarti bagi Kreditor khususnya, dalam hal ini Kreditor pemegang hak tanggungan. Apabila terjadi kepailitan, maka berlaku ketentuan Pasal 55 ayat (1) UUK-PKPU yaitu pemegang hak tanggungan dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 55 ayat (1) UUK-PKPU maka seorang pemegang hak jaminan seperti Kreditor pemegang hak tanggungan tidak terpengaruh oleh putusan pernyataan pailit dan Kreditor pemegang hak tanggungan dapat melaksanakan hak yang dimilikinya.

Pasal 55 UUK-PKPU memberikan jalan bagi Kreditor pemegang hak tanggungan untuk menjalankan haknya namun hal ini disangkal oleh Pasal 56 ayat (1) UUK-PKPU yang menyatakan bahwa:

"Hak eksekusi kreditor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dan hak pihak ketiga untuk menuntut hartanya yang berada dalam penguasaan debitor pailit atau kurator, ditangguhkan untuk jangka waktu paling lama 90 (sembilan puluh) hari sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan".

⁴ Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata* (Jakarta : Sinar Grafika, 2007), h.6

Berdasarkan Pasal 56 ayat (1) UUK-PPKPU, Kreditor pemegang hak tanggungan tidak dapat langsung mengeksekusi haknya, tetapi harus ditangguhkan pelaksanaannya dalam jangka waktu 90 hari sejak putusan pailit ditetapkan. Kreditor pemegang hak tanggungan harus menunggu agar dapat melakukan pengeksekusian obyek hak tanggungan yang dijaminan Debitor pailit, dikarenakan adanya masa penangguhan selama 90 hari dalam kepailitan.

C. Hak-hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Pailit.

Jika setelah diputuskan perusahaan pailit ada karyawan yang bekerja pada debitur pailit baik karyawan maupun kurator sama-sama berhak untuk memutuskan hubungan kerja. Namun demikian, untuk pemutusan hubungan kerja tersebut diperlukan suatu pemberitahuan PHK (notice) dengan jangka waktu pemberitahuan sebagai berikut:

- a. Jangka waktu perjanjian kerja sesuai dengan perjanjian kerja, atau
- b. Jangka waktu tersebut sesuai dengan perundang-undangan.

Undang-undang menyebutkan bahwa dalam keadaan pailit, pembayaran upah didahulukan dari pada utang lainnya. Hal ini didukung pada pasal 95 ayat 4 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak lainnya merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya. Sedangkan pada pasal 165 menyebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan bahwa pekerja/ buruh berhak atas uang pesangun satu kali ketentuan pasal 156

ayat 2, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4. Ketentuan pasal 156 ayat 2, yaitu:

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun atau lebih tapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
3. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
4. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
7. Masa kerja 7(tujuh) tahun atau lebih tapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
8. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.

Pekerja / buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan. Ketentuan pasal 156 ayat 3 yaitu:

1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

2. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
3. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
4. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
8. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 27 (dua puluh tujuh) tahun, 10 (sepuluh) bulan upah;

Sedangkan uang pengantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) adalah:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum libur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja atau buruh dan keluarganya ketempat diimana pekerja atau buruh diterima bekerja;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan pembayaran hutang mengatur bahwa “sejak tanggal pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum, maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan hutang harta pailit” (pasal 39 ayat 2). Dengan sendirinya, Kurator wajib untuk mencatat, sekaligus mencantumkan sifat (istimewa) pembayaran upah yang merupakan hutang harta pailit dalam daftar hutang piutang harta pailit. Daftar tersebut harus diumumkan pada khalayak umum, sebelum akhirnya dicocokkan dengan tagihan yang diajukan oleh kreditor sendiri. Pembayaran upah kepada pekerja merupakan hal yang diutamakan meskipun pengusaha yang perusahaannya pailit menerima sanksi pidana penjara, kurungan, dan atau denda. Hal ini diperkuat bunyi pada pasal 189 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu sanksi pidana penjara, kurungan dan atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan mengganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.⁵

Meskipun pekerja memiliki prioritas untuk dipenuhi hak-haknya oleh perusahaan yang dinyatakan pailit, namun terjadi semacam benturan antara pemenuhan hak buruh yang didahulukan berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan dan Undang-undang kepailitan karena berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan

⁵ *Op. Cit.*,

penundaan kewajiban pembayaran hutang mengatur bahwa kreditor sparatis menjadi prioritas untuk didahulukan hak dan kewajibannya pada perusahaan pailit.

D. Hak-hak Pekerja Yang Diberikan Oleh Perusahaan

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban dikenal dengan hubungan kerja, hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Substansi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya juga tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Didalam perjanjian kerja ini lah akan tercantum apa yang akan menjadi kewajiban buruh terhadap pengusaha dan kewajiban pengusaha terhadap buruh yang dikenal dengan hak-hak buruh.

Adapun hak-hak buruh yang harus diberikan oleh pengusaha antara lain:

1. Hak untuk mendapatkan upah

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah mengalami perubahan pengaturan kearah hukum public. Hal ini terlihat dari adanya campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah minimum yang harus dibayar oleh pengusaha. Campur tangan pemerintah ini dipandang perlu guna menjaga jangan sampai upah yang diberikan pengusaha tidak mencukupi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum.

2. Hak mendapatkan istirahat/cuti

Pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Cuti tahunan selama 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja selama 6 tahun terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan.

3. Hak mendapatkan perawatan dan pengobatan

Pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan. Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak terbatas hanya bagi pekerja yang tinggal dirumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal dirumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam undang-undang Jamsostek.

4. Hak mendapatkan surat keterangan

Hak ini berdasarkan pada ketentuan Pasal 1602 a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberikan tanda tangan dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat

penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru,
sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.