

## PROBABILITAS PENGAJUAN PERMOHONAN PAILIT TERHADAP PERUSAHAAN ATAS PIUTANG UPAH PEKERJA/BURUH

**Oleh:**

**Putu Eva Laheri, S.H., M.H., CLA.**  
*(Vidhi Law Office)*

### **ABSTRACT**

*This article discusses possibilities of workers/employees in submitting bankruptcy applications against companies that are in arrears in payment of wages for workers/employees. The vacuum of norms in Regulation Number 13 Years 2003 concerning Employment (Labor Law) provides a gap for workers/employees in finding solutions that are considered capable of providing forced power to obtain wage payments that are the entitlement of workers/employees based on bankruptcy law other than pursuing a pattern of resolving industrial relationship disputes based on the mechanism stipulated in the Labor Law and/or Regulation Number 2 Years 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes (PPHI Law) however, the problem is that there is no uniformity in jurisprudence that decides bankruptcy applications on workers/employees' requests despite bankruptcy legal proceedings provide more deterrent and certainty in the settlement of workers' rights in addition to the rights of other creditors.*

**Keywords:** *workers, wages, creditors, bankruptcy.*

### **ABSTRAK**

Artikel ini membahas tentang kemungkinan pekerja/buruh mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan yang menunggak pembayaran upah pekerja/buruh. Kekosongan norma dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) memberi celah bagi pekerja/buruh dalam menemukan solusi yang dianggap mampu memberikan daya paksa untuk memperoleh pembayaran upah yang menjadi hak pekerja/buruh berdasarkan hukum kepailitan selain menempuh pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan mekanisme yang ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan dan/atau Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) namun, yang menjadi permasalahan adalah belum ada keseragaman yurisprudensi yang memutus permohonan pailit atas permohonan pekerja/buruh meskipun proses hukum kepailitan lebih memberikan efek jera dan kepastian dalam penyelesaian hak-hak pekerja/buruh disamping hak para kreditur lainnya.

**Kata Kunci:** *pekerja, upah, kreditur, pailit.*

### **A. PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Perlindungan terhadap pekerja/buruh berdasarkan UU

Ketenagakerjaan terdiri dari:

Perlindungan hak dasar

pekerja/buruh untuk berunding

dengan pengusaha; perlindungan

keselamatan dan kesehatan kerja; perlindungan khusus untuk pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat; serta perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.<sup>1</sup> Dengan demikian sudah menjadi kewajiban pemerintah dan perusahaan/pemberi kerja untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja/buruh sebagaimana tersebut di atas namun, dalam kenyataan banyak contoh kasus yang membuktikan bahwa pekerja harus menempuh proses hukum yang panjang sebelum memperoleh apa yang menjadi hak pekerja/buruh khususnya hak atas upah yang layak dan terbayar oleh perusahaan/pemberi kerja.

Hubungan hukum yang terjadi berdasarkan perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis, sepatutnya dibuat berdasarkan asas keseimbangan dan asas proporsionalitas guna menjamin pengakuan hak dan kepentingan yang sama kepada para pihak,

mengakui asas kebebasan berkontrak untuk menentukan substansi perjanjian, adanya jaminan pelaksanaan hak sekaligus pendistribusian kewajiban serta beban pembuktian terhadap pelaksanaan kontrak harus dilaksanakan secara seimbang untuk penyelesaian yang elegan dan mencapai *win-win solution*<sup>2</sup> namun, hubungan hukum yang terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan/pemberi kerja sangat jauh dari pemenuhan asas proporsionalitas dan asas keseimbangan yang disebabkan oleh tingkat kepentingan atau kebutuhan yang berbeda. Pekerja/buruh sangat membutuhkan pekerjaan untuk kelangsungan kehidupan mereka, sementara perusahaan/pemberi kerja memiliki cukup banyak alternatif atau pilihan tenaga kerja yang dapat mereka pekerjakan kapan saja. Alasan tersebut pada akhirnya membentuk kedudukan yang tidak seimbang antara pekerja/buruh dengan perusahaan/pemberi kerja. Perusahaan/pemberi kerja secara

---

<sup>1</sup>Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.59.

---

<sup>2</sup>Agus Yudha Hernoko, 2010, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Prenada Media Group, Jakarta, h.88.

bebas menentukan standar kualitas pekerjaan yang diharapkan dengan jumlah gaji yang ditawarkan dan/atau bentuk hubungan kerja antara para pihak apakah dalam bentuk tenaga kerja kontrak atau tenaga kerja tetap, sedangkan pekerja/buruh bersifat aktif hanya dalam memutuskan untuk ikut bergabung dalam perusahaan atau tidak.

Ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan/pemberi kerja juga berdampak pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan perusahaan/pemberi kerja. Apabila perusahaan/pemberi kerja melakukan pelanggaran contohnya melakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak membayar upah pekerja/buruh sebagaimana mestinya, maka berdasarkan ketentuan Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 UU PPHI pekerja/buruh harus melakukan upaya hukum penyelesaian melalui lembaga Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, sementara proses penyelesaian tersebut di atas membutuhkan waktu yang cukup

panjang dan ada beban biaya yang harus ditanggung oleh pekerja/buruh terlebih lagi apabila pekerja/buruh harus menggunakan jasa bantuan hukum untuk membela hak dan kepentingan pekerja/buruh dikarenakan pekerja/buruh sangat awam pengetahuan terkait ketentuan hukum ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan perusahaan/pemberi kerja selain membutuhkan waktu yang panjang dalam prosesnya, juga meninggalkan permasalahan dalam proses pengeksekusian apabila ternyata perusahaan/pemberi kerja dinyatakan melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan dan wajib melakukan pembayaran kepada pekerja/buruh. Tidak banyak perusahaan/pemberi kerja yang memiliki kemauan secara sukarela melakukan apa yang diwajibkan/dibebankan kepada mereka meskipun berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka dari itu hak-hak pekerja/buruh masih belum terjamin meskipun telah

menempuh proses penyelesaian yang panjang padahal UU Ketenagakerjaan berkomitmen untuk memberikan perlindungan sistem pengupahan bagi pekerja/buruh yang menurut Imam Soepomo termasuk dalam perlindungan hukum dalam perspektif ekonomi.<sup>3</sup>

Polemik dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut diatas mendorong pekerja/buruh untuk berinovasi mencari upaya hukum baru untuk memperjuangkan hak-hak mereka, contohnya: karyawan Garuda mengajukan gugatan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) ke pengadilan dan buruh PJTKI PT. Megah Buana Citra Masindo yang memutuskan mengajukan permohonan ke Mahkamah Konstitusi karena tidak mampu lagi menempuh penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses banding pengadilan<sup>4</sup> namun, ada satu inovasi upaya hukum yang ditempuh

oleh pekerja/buruh untuk mendapatkan hak atas pembayaran upah yang menarik untuk dibahas yaitu upaya permohonan pailit atas perusahaan yang menunggak pembayaran upah sebagaimana halnya permohonan pailit yang diajukan oleh Pimpinan Serikat Pekerja Serikat Pekerja Nasional (PSP SPN) PT. Arta Glory Buana terhadap perusahaan dan permohonan pailit yang diajukan pekerja/buruh PT. Indah Pontjan terhadap perusahaan karena menunggak pembayaran upah pekerja/buruh yang berakhir sampai ke proses peninjauan kembali.

Mahkamah Agung dalam Putusan Peninjauan Kembali Nomor 080PK/Pdt.Sus/2009 memutuskan menolak permohonan peninjauan kembali yang diajukan oleh PT. Arta Glory Buana sehingga PT. Arta Glory Buana dinyatakan pailit berdasarkan permohonan pekerja/buruh sebagaimana putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 14/Pailit/2008/PN.Niaga.Sby., tanggal 20 November 2008, sedangkan Putusan Peninjauan Kembali Nomor 195 PK/Pdt-

---

<sup>3</sup>Zainal Azikin, *et.al*, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 96.

<sup>4</sup>Aries Setiawan, 2012, *Seorang Buruh Gugat Negara dan Menang*, tersedia di <http://www.viva.co.id/berita/nasional/33662-9-video-seorang-buruh-gagal-negara-dan-menang>, Diakses 05 September 2018.

Sus/2012 memutuskan menolak permohonan peninjauan kembali yang diajukan oleh pekerja/buruh sehingga permohonan pailit yang diajukan oleh pekerja/buruh ditolak seluruhnya berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 401 K/Pdt.Sus/2012 tanggal 27 Juni 2012 meskipun Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 01/Pailit/2012/PN.Niaga.Mdn., tanggal 23 April 2012 sebelumnya menyatakan menerima permohonan pailit pekerja/buruh PT. Indah Pontjan.

Putusan pada tingkat pengadilan negeri sampai dengan Mahkamah Agung sebagaimana diuraikan di atas membuktikan bahwa upaya mempailitkan perusahaan adalah merupakan salah satu opsi yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak ekonomis mereka namun, ketidakseragaman pertimbangan hukum dalam masing-masing tingkat peradilan dan kasus yang terjadi menunjukkan tidak ada keseragaman dalam pertimbangan yang diambil untuk memperjuangkan hak ekonomis pekerja/buruh melalui

upaya hukum pailit meskipun sangat jelas perusahaan/pemberi kerja lebih takut apabila dinyatakan pailit dan mekanisme penyelesaian utang upah pekerja/buruh lebih memiliki kepastian jika dilakukan melalui proses penyelesaian berdasarkan hukum pailit. Permasalahan tersebut di atas kemudian memotivasi Penulis dalam melakukan pembahasan terkait permasalahan apa saja yang akan dihadapi oleh pekerja/buruh dalam upaya penyelesaian melalui proses pailit dan bagaimana cara mengatasinya.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka Penulis merumuskan beberapa permasalahan diantaranya:

1. Apa saja pertimbangan hukum dalam Putusan Peninjauan Kembali Nomor 080PK/Pdt.Sus/2009 dan Putusan Peninjauan Kembali Nomor 195 PK/Pdt-Sus/2012 dalam menolak ataupun menerima permohonan pailit yang diajukan oleh pekerja/buruh?

2. Apa pekerja/buruh dapat dikategorikan sebagai kreditor dan dapat mengajukan permohonan pailit dalam perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan?

## **B. PEMBAHASAN**

### **a. Kasus Posisi dan Pertimbangan Mahkamah Agung dalam memutus permohonan PK Nomor 080PK/Pdt.Sus/2009 dan Nomor 195 PK/Pdt-Sus/2012 terkait dengan permohonan pailit yang diajukan oleh pekerja/buruh**

Putusan Peninjauan Kembali Nomor 080 PK/Pdt.Sus/2009 merupakan putusan atas permohonan peninjauan kembali terhadap Putusan Mahkamah Agung RI No. 917 K/Pdt.Sus/2008 tanggal 13 Januari 2009 (telah berkekuatan hukum tetap) yang mengabulkan permohonan pailit yang diajukan pekerja/buruh dengan menguatkan Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 14/Pailit/2008/PN.Niaga.Sby., tanggal 20 November 2008. Kasus

ini berawal dari Pimpinan Serikat Pekerja Serikat Pekerja Nasional (PSP SPN) PT. Arta Glory Buana mengajukan permohonan pailit terhadap PT. Arta Glory Buana dengan alasan sebagai berikut:

- PSP SPN selaku pemohon pailit memiliki piutang jatuh tempo yang dapat ditagih kepada perusahaan selaku termohon pailit berupa piutang gaji, upah lembur, tunjangan-tunjangan, biaya pengganti pengobatan, iuran organisasi dan denda keterlambatan total ± Rp. 8.455.514.616,- ditambah iuran Jamsostek dan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak atas ± 1.924 orang pekerja/buruh dan piutang tersebut telah diakui oleh termohon pailit;
- Termohon pailit sudah tidak mampu berusaha lagi berdasarkan Surat No. 077/PSL-MHNA/III/2008 tanggal 25 Agustus 2008 perihal Pemberitahuan Penutupan Perusahaan;
- Terdapat kreditor lainnya yaitu: PT. Ever Shine Textile, PT. Coats Rejo Indonesia, PT.

Buana Label Indah, PT. Lidya Ivana Collection, PT. Indonesia Taroko Zain, PT. Bank Danamon Indonesia, PT. Bank Niaga Tbk, dan PT. Bank DBS Indonesia;

atas permohonan pailit yang dikabulkan dalam tingkat pengadilan negeri dan kasasi, termohon pailit mengajukan keberatan melalui proses peninjauan kembali dengan alasan:

- Seluruh pertimbangan *judex factie* dalam putusan tidak mencerminkan keadilan;
- Sengketa penyelesaian pembayaran upah seharusnya diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial; dan
- Pekerja/buruh termasuk dalam kreditor preference umum dan sudah pasti mempunyai hak dalam pemenuhan yang didahulukan sedangkan kreditor yang dapat mengajukan permohonan pailit adalah kreditor separatis dan preference berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban

Pembayaran Utang (UU KPKPU);

namun alasan tersebut ditolak oleh Mahkamah Agung dengan pertimbangan:

- Tidak terdapat kekeliruan nyata/kekhilafan hakim dalam putusan *judex juris* maupun *judex factie*;
- Pemohon peninjauan kembali/termohon pailit dinyatakan pailit karena terbukti mempunyai 2 kreditor atau lebih dan tidak membayar sedikitnya 1 utang uang telah jatuh tempo sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) UU KPKPU;
- Yang dimaksud dengan kreditor dalam Pasal 2 ayat (1) UU KPKPU adalah kreditor konkuren, separatis dan preference, dengan demikian keberatan pemohon tidak dapat dibenarkan.

Sementara itu Putusan Nomor 195 PK/Pdt-Sus/2012 berawal dari permohonan pailit yang diajukan 5 orang pekerja/buruh PT. Indah Pontjan yaitu Rohani, Parinem, Poniayah, Sawinem dan Suriati terhadap perusahaan/pemberi kerja dengan alasan:;

- Perusahaan melakukan PHK secara sepihak terhadap pemohon pailit dan atas permasalahan tersebut pemohon pailit telah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang menyatakan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan putus karena PHK dan perusahaan wajib membayar Rp. 148.263.300,00 kepada pemohon pailit;
  - Perusahaan memiliki utang dengan 11 orang pekerja lainnya yaitu Tukilah, Tukini, Sutrisno, Jimen, Supini, Karini, Sarni, Tukirah, Suriati, Tukimah dan Legiem yang sudah jatuh tempo; atas alasan tersebut di atas perusahaan mengajukan keberatan dengan beberapa alasan yang salah satunya adalah baik pekerja dan perusahaan telah menyelesaikan perkara perihal PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan proses eksekusi yang diajukan oleh pekerja sedang berjalan sehingga permohonan pailit pekerja adalah premature.
- Awalnya Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Medan No. 01/Pailit/2012/PN.Niaga.Mdn., mengabulkan permohonan pailit yang diajukan oleh pekerja namun pada tingkat kasasi putusan tersebut dibatalkan sehingga pekerja mengajukan permohonan peninjauan kembali yang sayangnya juga ditolak berdasarkan Putusan Nomor 195 PK/Pdt-Sus/2012 dengan pertimbangan hukum:
- Dikabulkannya permohonan pailit adalah *ultimum remidium*/upaya terakhir dalam sengketa utang piutang;
  - Setelah berhasil, lalu dalam proses eksekusi menempuh jalur hukum lain dengan mengajukan proses pailit, sementara proses eksekusi PHI belum final maka akan memberikan dampak yang tidak baik sebagai pemohon pailit yang beritikad baik;
  - Pertimbangan *judex juris* telah tepat sesuai hukum dan tidak ditemukan adanya kekhilafan tetapi yang ada hanya perbedaan pendapat antara pekerja dengan *judex juris* dalam permohonan pailit sehingga bukan merupakan alasan peninjauan kembali;



Berdasarkan uraian kasus posisi dan pertimbangan hukum dalam masing-masing putusan peninjauan kembali menunjukkan bahwa jumlah kreditor, kriteria kreditor dan penyelesaian status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan/pemberi kerja berdasarkan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial sangat menentukan dikabulkan atau tidaknya permohonan pailit.

**b. Kedudukan Pekerja/Buruh sebagai Kreditor dan Hak Pekerja/Buruh Mengajukan Pailit berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan UU KPKPU**

Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku, maka upah dan hak – hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Selanjutnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014 amarnya menyatakan:

- Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan (Lembaran

Negara Republik Indonesia Nomor 4179) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai: ”pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur 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 kreditur separatis”;

- Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4179) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: ”pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur 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 kreditur separatis”;*

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014 dengan demikian menganggap pekerja/buruh sebagai kreditur preferen dan terkait pembayaran utang upah pekerja/buruh harus paling diutamakan dari kreditur-kreditur lainnya termasuk lebih utama dari kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah.

Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan memang tidak mengatur secara jelas mengenai hak pekerja/buruh melakukan upaya permohonan pailit terhadap perusahaan yang menunggak pembayaran upah pekerja/buruh akan tetapi ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor

67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014 telah menyatakan secara tegas bahwa upah pekerja/buruh termasuk dalam utang yang diutamakan pembayarannya melebihi tagihan kreditur lainnya sehingga lebih memberikan kepastian kepada pekerja/buruh apabila perusahaan/pemberi kerja dinyatakan pailit maka pekerja/buruh akan mendudukkan posisi utama dalam proses pemberesan.

Sisi lain, Munir Fuady mengartikan pailit sebagai suatu sitaan umum atas seluruh harta debitor untuk dicapainya perdamaian antara debitor dan para kreditor atau supaya harta tersebut dibagi secara adil antara para kreditor<sup>5</sup> dan Pasal 2 ayat (1) UU KPKPU mengatur syarat pengajuan permohonan pailit adalah memiliki minimal 2 (dua) kreditor atau lebih karena kepailitan adalah sita umum bukan sita individual.<sup>6</sup> Mengingat bahwa pekerja/buruh dikategorikan sebagai kreditur preferen maka sudah sepatutnya pekerja/buruh juga diperkenankan

<sup>5</sup> Munir Fuady, 2014, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 10.

<sup>6</sup> Sunarmi, 2010, *Hukum Kepailitan Edisi 2*, Sofmedia, Jakarta, h. 29.

untuk mengajukan permohonan pailit selama syarat-syarat permohonan dapat dipenuhi, terlebih lagi Putusan Peninjauan Kembali Nomor 080 PK/Pdt.Sus/2009 yang mengabulkan permohonan pailit atas permohonan pekerja/pemberi kerja memberikan bukti adanya inovasi upaya hukum baru yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh apabila perusahaan lalai melakukan pembayaran upah karena upah termasuk dalam kategori utang perusahaan namun meskipun demikian perlu dilakukan langkah persiapan yang cukup matang sebelum pekerja/buruh mengajukan permohonan pailit diantaranya:

- Memastikan jumlah piutang upah yang wajib dibayar dan diakui oleh perusahaan/pemberi kerja;
- Mencari data kreditor lain yang juga memiliki hak tagih terhadap perusahaan/pemberi kerja;
- Pemahaman terhadap mekanisme dan proses permohonan pailit; dan
- Memastikan bahwa permohonan pailit merupakan upaya terakhir (*ultimum remedium*) yang harus ditempuh oleh pekerja/buruh;

## C. PENUTUP

### a. Simpulan

Berdasarkan uraian pembayaran di atas maka dapat disimpulkan:

1. Pekera/buruh dikategorikan sebagai kreditor preferen yang yang paling diutamakan pembayarannya melebihi kreditor lain termasuk dan tidak terbatas pada kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah;
2. Oleh karena pekerja/buruh dikategorikan sebagai kreditor preferen dan tunggakan upah pekerja/buruh dikategorikan sebagai utang maka tidak menutup kemungkinan bagi pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pailit untuk memperoleh pembayaran upah dari perusahaan/pemberi kerja.

### b. Saran

Majelis hakim Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri sebaiknya mempertimbangkan lebih seksama dan teliti dalam memeriksa, mengadili dan memutus permohonan

pailit yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan mempertimbangkan lebih jauh ada kemungkinan upaya hukum tersebut ditempuh karena proses penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial tidak mampu memberikan kepastian hukum, keadilan dan/atau menjamin efisiensi dan efektivitas penyelesaian sengketa antara pekerja/buruh dengan perusahaan/pemberi kerja karena bagaimanapun juga pengusaha akan lebih mengawatirkan keberlangsungan perusahaan daripada utang upah pekerja/buruh yang tidak terbayar mengingat begitu banyak upaya hukum yang dapat mereka tempuh untuk menunda kewajiban pembayaran tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### BUKU:

Azikin, Zainal, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Fuady, Munir, 2014, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Hernoko, Agus Yudha, 2010, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Prenada Media Group, Jakarta.

Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Sunarmi, 2010, *Hukum Kepailitan Edisi 2*, Sofmedia, Jakarta.

##### INTERNET:

Aries Setiawan, 2012, *Seorang Buruh Gugat Negara dan Menang*, tersedia di <http://www.viva.co.id/berita/nasional/336629-video-seorang-buruh-gagal-negara-dan-menang>, Diakses 05 September 2018.