

## Keabsahan Permohonan Pailit Yang Diajukan Buruh Terhadap Perusahaan Terkait Pemenuhan Haknya

Rebecca Purba<sup>1</sup>, Safina Nabila Fikrie<sup>2</sup>, Diva Salsabila Ferdiansyah<sup>3</sup>, Angelia Carla<sup>4</sup>,  
Nafisa Verlee Ameeralia<sup>5</sup>, Andriyanto Adhi Nugroho<sup>6</sup>

<sup>1-6</sup> Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Negeri “Veteran” Jakarta

Email: [2110611152@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611152@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>1</sup>, [2110611311@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611311@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>2</sup>,

[2110611313@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611313@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>3</sup>, [2110611314@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611314@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>4</sup>,

[2110611327@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611327@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>5</sup>, [andriyanto.adhi.n@upnvj.ac.id](mailto:andriyanto.adhi.n@upnvj.ac.id)<sup>6</sup>

Jalan RS. Fatmawati Raya, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Depok, Jawa Barat 12450

Korespondensi penulis: [2110611152@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611152@mahasiswa.upnvj.ac.id)

**Abstract:** *In the second quarter of 2020, Commercial Courts in Indonesia handled 132 bankruptcy cases. In the first semester of 2020, the number of bankruptcy cases handled by the Commercial Court in Indonesia increased to 233 cases, including 43 cases handled by the Central Jakarta Commercial Court. The aim of bankruptcy is basically to provide a solution to the parties if the Debtor stops paying/is unable to pay his debts. Bankruptcy prevents/avoids unfair actions that can harm all parties, namely: avoiding execution by creditors and preventing fraud by the debtor himself. Bankruptcy is a legal institution that has an important function, namely as the realization of two important articles in the Civil Code regarding the debtor's responsibility for the obligations carried out, namely Articles 1131 and 1132. This research aims to determine the validity of the bankruptcy petition submitted by workers to the compliance company. his rights. This research uses normative juridical legal research methods. In this research, what is emphasized is the aspect of law application which is carried out integrally with morality. The research results show that a worker's bankruptcy petition is a petition submitted by workers or labor unions to the commercial court to declare the company where they work bankrupt. A worker's bankruptcy application can be filed if the company does not pay wages, allowances and other rights that should be paid to workers.*

**Keywords:** *Bankruptcy, Debt, Criminal Code*

**Abstrak:** Pada kuartal kedua tahun 2020, Pengadilan Niaga di Indonesia menangani 132 kasus kepailitan. Pada semester pertama tahun 2020, jumlah kasus kepailitan yang ditangani oleh Pengadilan Niaga di Indonesia meningkat menjadi 233 kasus, termasuk 43 kasus yang ditangani oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat. Tujuan kepailitan pada dasarnya memberikan solusi terhadap para pihak apabila Debitor dalam keadaan berhenti membayar/tidak mampu membayar utang-utangnya. Kepailitan mencegah/menghindari tindakan-tindakan yang tidak adil dan dapat merugi semua pihak, yaitu: menghindari eksekusi oleh Kreditor dan mencegah terjadinya kecurangan oleh Debitor sendiri. Kepailitan merupakan lembaga hukum yang mempunyai fungsi penting, yaitu sebagai realisasi dari dua pasal penting di dalam KUHPerdara mengenai tanggung jawab Debitor terhadap perikatan-perikatan yang dilakukan, yaitu Pasal 1131 dan 1132. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keabsahan permohonan pailit yang diajukan buruh terhadap perusahaan pemenuhan haknya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif. Dalam penelitian ini, yang ditekankan adalah aspek penerapan hukum yang dilaksanakan secara integral dengan moralitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa permohonan pailit buruh adalah permohonan yang diajukan oleh pekerja atau serikat pekerja kepada pengadilan niaga untuk menyatakan perusahaan tempat mereka bekerja pailit. Permohonan pailit buruh dapat diajukan jika perusahaan tidak membayar upah, tunjangan, dan hak-hak lain yang seharusnya dibayarkan kepada pekerja.

**Kata Kunci:** Pailit, Hutang, KUHP

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Hukum sebagai bagian dari subsistem kemasyarakatan sejatinya tidak dapat dipisahkan dari masyarakat di mana tempat hukum itu diberlakukan. Dalam hal ini, tentunya hukum akan selalu menyesuaikan diri dengan masyarakat karena seringkali perkembangan

Received September 30, 2023; Revised Oktober 30, 2023; Accepted November 22, 2023

\* Rebecca Purba, [2110611152@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611152@mahasiswa.upnvj.ac.id)

masyarakat berjalan selangkah lebih dahulu daripada perkembangan hukum itu sendiri. Berkembangnya perekonomian dunia seperti saat ini memacu setiap negara khususnya Indonesia untuk berlomba-lomba meningkatkan daya saing. Salah satu upaya yang dilakukan pelaku usaha untuk meningkatkan daya saing adalah membangun sistem perencanaan yang baik. Di dalam dunia bisnis kebutuhan akan dana merupakan kebutuhan pokok yang harus terpenuhi untuk dapat mempertahankan kelangsungan kegiatan usahanya, sehingga salah satu upaya yang dilakukan oleh pelaku usaha yaitu pinjaman modal berupa hutang piutang, solusi ini merupakan salah satu cara yang tepat. Penduduk di Indonesia sangat banyak dan tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia. Hal ini menyebabkan problematika ketenagakerjaan antara lain banyak pengangguran. Permohonan pailit adalah salah satu upaya hukum yang dapat dilakukan oleh buruh untuk menagih hak-haknya yang tidak dibayarkan oleh perusahaan. Upah, tunjangan, dan hak-hak lain yang terkait dengan hubungan kerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya dalam proses kepailitan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) Pasal 2 ayat (1) yang memberikan peluang debitur dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit terhadap dirinya sendiri (voluntary petition) dengan syarat yang lebih mudah yaitu: Pertama, debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditor, dan Kedua, Debitur sedikitnya tidak membayar satu utang yang telah jatuh waktu dan telah dapat ditagih. Pandemi COVID-19 telah menyebabkan situasi keuangan sejumlah perusahaan mengalami penurunan. Hal ini dapat menyebabkan beberapa perusahaan tidak mampu mempertahankan usahanya dan jatuh pailit. Kemudahan syarat mengajukan pailit menjadi salah satu penyebabnya di mana cukup satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Kondisi ini tidak hanya merugikan konsumen akan tetapi juga kreditor lain yang beritikad baik.<sup>1</sup>

Ketua Umum Asosiasi Kurator dan Pengurus Indonesia (AKPI), Jimmy Simanjuntak, memprediksikan bahwa situasi keuangan sejumlah perusahaan pada masa pandemi akan mengalami penurunan. Bahkan, beberapa perusahaan mungkin tidak akan mampu mempertahankan usahanya dan jatuh pailit. Pemerintah melalui Menteri Keuangan, Sri Mulyani, juga telah memprediksikan terjadinya gelombang pailit di masa COVID-19. Hal ini dikarenakan pandemi telah menyebabkan gangguan terhadap kegiatan usaha dan perekonomian secara keseluruhan.

---

<sup>1</sup> Aries Saifullah. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 dalam Rangka Pengajuan Permohonan Pailit (Studi Kasus PT. Cowel Development). *Jurisdiction* Vol. 5 (6).

Nasib buruh juga dipertaruhkan dalam kepailitan. Meski MK telah mengeluarkan Putusan No. 67/PUU-XI/2013 yang mengutamakan pembayaran upah buruh dibandingkan pembayaran kreditur apabila kepailitan terjadi. Akan tetapi kelangsungan mata pencaharian buruh tetap terancam. Kepailitan akan menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan ketentuan Pasal 95 Ayat (1) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ditekankan untuk mendahulukan penjaminan hak-hak pekerja.<sup>2</sup> Penjelasan nya menyebutkan bahwa pembayaran yang harus didahulukan adalah upah pekerja terlebih dahulu dari pada utang yang lain.<sup>2</sup> Hal ini juga terdapat dalam Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang No 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU yang mengatakan bahwa “sejak tanggal putusan pernyataan pailit diberikan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”.<sup>3</sup> Lalu, dalam KUH Perdata dalam Pasal 1149 upah pekerja merupakan piutang yang diistimewakan.<sup>4</sup> Sehingga, dengan adanya pasal yang menyebutkan seperti itu, seharusnya perusahaan lebih memperhatikan mengenai hak-hak pekerja yang belum terwujud.

Dalam praktiknya, perusahaan sering mengabaikan kewajibannya untuk membayar upah yang belum dibayarkan kepada pekerja. Padahal, upah tersebut merupakan utang harta pailit yang harus segera dibayarkan. Keterlambatan pembayaran upah tersebut merugikan pekerja dan dapat memicu terjadinya demo atau protes. Hal ini karena hak pekerja sudah diatur dalam Undang-Undang, seperti yang terdapat pada Pasal 40 Ayat (1) sampai Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pada kuartal kedua tahun 2020, Pengadilan Niaga di Indonesia menangani 132 kasus kepailitan. Pada semester pertama tahun 2020, jumlah kasus kepailitan yang ditangani oleh Pengadilan Niaga di Indonesia meningkat menjadi 233 kasus, termasuk 43 kasus yang ditangani oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan permohonan pailit yang diajukan buruh terhadap perusahaan pemenuhan haknya.

### **Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keabsahan permohonan pailit yang diajukan oleh buruh terhadap perusahaan terkait pemenuhan haknya?
2. Bagaimana analisis kasus terkait permohonan pailit yang diajukan buruh terhadap perusahaan terkait pemenuhan haknya?

---

<sup>2</sup> Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

<sup>3</sup> Undang-Undang No 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU.

<sup>4</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1149.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif. Dalam penelitian ini, yang ditekankan adalah aspek penerapan hukum yang dilaksanakan secara integral dengan moralitas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menerapkan nilai moralitas yang bersifat abstrak untuk diterapkan bersama-sama dengan hukum secara konkret. Data-data yang digunakan Peneliti didapatkan dengan menggunakan teknik pengumpulan kepustakaan atau Library Research. Metode ini melakukan penelaahan secara rinci terhadap peraturan perundang-undangan dan tulisan-tulisan lain yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian terhadap tulisan ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif. Metode analisis ini adalah metode yang melakukan penulisan secara lengkap dan sistematis yang dilengkapi dengan fakta, sifat serta hubungan timbal-balik antar fenomena yang diselidiki sehingga mendapatkan gambaran yang jelas atau baru terhadap pokok permasalahan yang diangkat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Keabsahan Permohonan Pailit Yang Diajukan Oleh Buruh Terhadap Perusahaan Terkait Pemenuhan Haknya**

Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para kreditornya. Permohonan pailit buruh adalah permohonan yang diajukan oleh pekerja atau serikat pekerja kepada pengadilan niaga untuk menyatakan perusahaan tempat mereka bekerja pailit. Permohonan pailit buruh dapat diajukan jika perusahaan tidak membayar upah, tunjangan, dan hak-hak lain yang seharusnya dibayarkan kepada pekerja. Adanya kesulitan ini perusahaan dalam rangka operasionalnya pengeluaran pembayaran kewajiban gaji kepada para pekerja pasti akan mengalami masalah serta cenderung tidak dapat membayarkan kewajiban tersebut.<sup>5</sup> Tercantum jelas pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), tidak menentukan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) sebagai akibat tunggal atas putusan pailit. Dalam hal ini putusan pailit memberikan dua kemungkinan alternatif bagi perusahaan, meskipun 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.

---

<sup>5</sup> Harahap. (2023). Implementasi Pembagian Harta Debitur Pailit Oleh Kurator Atas Upah Pekerja Yang Terhutang Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/Puu-Xi/2013. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* Vol. 7 No. 1

Selanjutnya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan, baik dalam bentuk uang maupun barang. Pengertian ini mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya. Pemberi kerja, atau pengusaha, adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>6</sup>

Berdasarkan permasalahan tersebut maka diperlukan adanya perlindungan hak-hak buruh pada perusahaan kepailitan menurut undang-undang tenaga kerja. Hal ini dikarenakan pekerja adalah salah satu elemen penting dalam perusahaan karena mereka berperan dalam menghasilkan barang atau jasa. Oleh karena itu, hak-hak pekerja harus dipenuhi agar tercipta hubungan kerja yang seimbang dan harmonis. Hal ini terutama penting ketika pekerja bekerja dengan sungguh-sungguh dan maksimal. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>7</sup>

Kenyataan bahwa dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba (profit), sebab risiko yang dapat timbul dari bisnis, baik itu risiko investasi, risiko pembiayaan dan risiko operasi. Semua risiko dapat mengancam kesinambungan dari keuangan perusahaan dan yang paling fatal perusahaan bisa mengalami bangkrut (pailit) karena tidak bisa membayar semua kewajiban utang perusahaannya. Ketika pekerjaan sudah melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan maka sudah seharusnya perusahaan memenuhi hak-hak pekerjanya sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan harus memenuhi hak-hak pekerjanya, baik saat perusahaan masih berjalan normal maupun saat perusahaan pailit. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sering terjadi saat perusahaan mengalami masalah keuangan.<sup>8</sup> PHK ini dilakukan untuk menjaga

---

<sup>6</sup> Ahmad Fatoni. (2023). Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 515 K/Pdt.Sus-Pailit/2013 Terkait Perlindungan Hukum Kreditur Terhadap Itikad Buruk Debitur Dalam Permohonan Pailit. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* Vol. 7 No. 1.

<sup>7</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>8</sup> Ronald Saija. (2017). REKONSTRUKSI KOMPETENSI PENGADILAN NIAGA DAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MELINDUNGI UPAH HAK TENAGA KERJA SEBAGAI KREDITOR PREFEREN PADA PERUSAHAAN PAILIT. *JHAPER: Vol. 3, No. 2.*

kondisi perusahaan. Namun, PHK yang paling sulit dihindari adalah saat perusahaan pailit. Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas.

Tujuan kepailitan pada dasarnya memberikan solusi terhadap para pihak apabila Debitur dalam keadaan berhenti membayar/tidak mampu membayar utang-utangnya. Kepailitan mencegah/menghindari tindakan-tindakan yang tidak adil dan dapat merugikan semua pihak, yaitu: menghindari eksekusi oleh Kreditor dan mencegah terjadinya kecurangan oleh Debitur sendiri. Kepailitan merupakan lembaga hukum yang mempunyai fungsi penting, yaitu sebagai realisasi dari dua pasal penting di dalam KUHPerdara mengenai tanggung jawab Debitur terhadap perikatan-perikatan yang dilakukan, yaitu Pasal 1131 dan 1132 sebagai berikut: Pasal 1131: “Segala kebendaan si berutang, baik yang bergerak maupun yang tak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatannya perseorangan”.<sup>9</sup> Pasal 1132: “Kebendaan tersebut menjadi jaminan bersama-sama bagi semua orang yang menghutangkan padanya; pendapatan penjualan benda-benda itu dibagi-bagi menurut keseimbangan, yaitu menurut besar kecilnya piutang masing-masing, kecuali apabila di antara para berpiutang itu ada alasan-alasan yang sah didahulukan”.<sup>10</sup>

Setelah harta pailit mampu membayar semua utang debitur pailit kepada para kreditornya, debitur pailit dapat mengajukan permohonan rehabilitasi. Rehabilitasi adalah proses pemulihan status debitur pailit menjadi subjek hukum penuh atas harta kekayaannya. Syarat utama untuk mengajukan rehabilitasi adalah debitur pailit telah membayar semua utangnya kepada para kreditornya. Pembayaran utang tersebut harus dibuktikan dengan surat tanda bukti pelunasan dari para kreditor. Selain itu, permohonan rehabilitasi juga harus diumumkan dalam dua harian surat kabar yang ditunjuk oleh pengadilan. Permasalahan tidak menjalan kewajiban dalam utang-piutang merupakan persoalan privat antara pihak yang menyanggupi perjanjian utang-piutang tersebut, namun jika permasalahan ini sudah berkaitan dengan kepailitan maka permasalahan tersebut menjadi permasalahan publik, hal ini dikarenakan putusan pailit tersebut menyangkut kepentingan pihak lain selain yang melakukan perjanjian<sup>11</sup>.

Menurut Muhammad Hatta ketakutan pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya bukanlah permasalahan kedudukan mereka sebagai kreditor, akan tetapi Ketakutan yang paling

---

<sup>9</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1131.

<sup>10</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1132

<sup>11</sup> Kendry Tan. (2022). Mencegah Kepailitan Debitur saat Pandemi Covid-19: Manfaat Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang & Insolvency Test?. JJR. Vol 24, No 2.

terbesar yaitu apabila kemungkinan jika harta boedel pailit ternyata tidak mencukupi untuk dibagikan kepada para kreditur serta rentang waktu yang harus pekerja/buruh tunggu hingga keseluruhan dari hak-hak mereka terpenuhi.<sup>12</sup> 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 menerapkan undang-undang ketenagakerjaan undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 95 ayat 4 diimplementasikan kedalam perkara kepailitan dalam menetapkan pekerja/buruh sebagai salah satu kreditur.

Permohonan pailit buruh diajukan kepada pengadilan niaga yang berwenang, yaitu pengadilan niaga di tempat perusahaan tempat pekerja bekerja berada. Permohonan pailit buruh harus diajukan dalam jangka waktu 180 hari setelah perusahaan tempat pekerja bekerja tidak membayar upah, tunjangan, dan hak-hak lain yang seharusnya dibayarkan kepada pekerja.

Setelah permohonan pailit buruh diajukan, pengadilan niaga akan memeriksa dan memutus permohonan tersebut. Jika permohonan pailit buruh dikabulkan, maka perusahaan tempat pekerja bekerja akan dinyatakan pailit.<sup>13</sup> Sedangkan Dasar diterima atau ditolaknya permohonan pailit harus didasarkan pada syarat-syarat yang terdapat dalam pasal 2 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 mengandung asas kelangsungan usaha, dimana debitur yang masih prospektif dimungkinkan untuk melangsungkan usahanya. Untuk melihat prospektif debitur salah satunya dapat dilihat dari keadaan keuangannya. Namun, Undang-Undang Kepailitan sama sekali tidak menyinggung tentang kondisi keuangan debitur sebagai syarat dijatuhkannya putusan pailit.

Berikut merupakan syarat-syarat permohonan pailit buruh yang dijelaskan dalam Pasal 95 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan), permohonan pailit buruh dapat diajukan jika memenuhi syarat-syarat berikut:

1. Perusahaan tempat pekerja bekerja tidak membayar upah, tunjangan, dan hak-hak lain yang seharusnya dibayarkan kepada pekerja.
2. Pekerja telah melakukan upaya hukum perdata untuk mendapatkan hak-haknya, tetapi upaya tersebut tidak membuahkan hasil.
3. Pekerja telah melakukan upaya hukum pidana, tetapi upaya tersebut tidak membuahkan hasil

---

<sup>12</sup> Situmorang, Victor M. dan Hendri Soekarso, Pengantar Hukum Kepailitan Di Indonesia, Rineka Cipta: Jakarta, 1994.

<sup>13</sup> Prayogo Hindrawan. (2023). Tanggung Jawab Kurator dalam Menerapkan Asas Pari Passu Prorata Parte dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit. *Locus Journal of Academic Literature review*.

4. Pekerja telah mengajukan permohonan kepada pengadilan negeri untuk mendapatkan penetapan.
5. Permohonan kepada pengadilan negeri telah ditolak oleh pengadilan negeri.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa permohonan pailit buruh dikabulkan, maka perusahaan tempat pekerja bekerja akan dinyatakan pailit. Hal ini memiliki beberapa dampak, yaitu perusahaan tempat pekerja bekerja tidak dapat melakukan kegiatan usahanya, pekerja akan kehilangan pekerjaannya, hak-hak pekerja yang belum dibayarkan akan diselesaikan oleh kurator dan kreditor perusahaan akan mendapatkan pembayaran utang mereka sesuai dengan prioritasnya

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka jelaslah harus terpenuhi syarat memiliki lebih dari satu kreditur dalam permohonan terhadap seorang atau badan hukum untuk dinyatakan pailit. Apabila debitur hanya memiliki satu orang kreditur maka eksistensi Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 menjadi tidak jelas dan permohonan pernyataan pailit tidak dapat dikabulkan.

## **B. Analisis Kasus terkait Permohonan Pailit Yang Diajukan Oleh Buruh Terhadap Perusahaan Terkait Pemenuhan Haknya**

### **1. Sengketa antara 5 buruh terhadap PT. Griya Permata Lestari (Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus/2010)**

Bahwa Termohon adalah suatu Perseroan Terbatas yang mempunyai kegiatan usaha di bidang perhotelan dengan nama Hotel Grand Aquila Bandung dan Pemohon adalah para Pekerja dari Termohon dalam menjalankan kegiatan usahanya. Bahwa Termohon telah berhutang kepada para Pemohon dengan perincian sebesar Rp 67.370.240,00 (enam puluh tujuh juta tiga ratus tujuh puluh ribu dua ratus empat puluh rupiah). Bahwa dasar hubungan hukum yang memunculkan utang Termohon kepada para Pemohon adalah akibat telah adanya perjanjian di mana para Pemohon dan Termohon telah saling mengikatkan diri untuk memberikan suatu prestasi dan menimbulkan suatu hak dan/atau kewajiban. utang Termohon kepada Pemohon merupakan **UTANG YANG TELAH JATUH TEMPO DAN DAPAT DITAGIH** atas dasar hal hal sebagai berikut : Bahwa Termohon seharusnya membayar kewajiban gaji kepada para Pemohon adalah setiap akhir bulan (P-02.a s.d P- 02.e)

Bahwa sejak bulan Desember 2008, Termohon tidak pernah membayar kewajibannya tersebut kepada para Pemohon. Selanjutnya para Pemohon telah mencoba menyelesaikan permasalahan utang piutang tersebut untuk diselesaikan secara musyawarah dan/atau mufakat namun Termohon tidak pernah menanggapi. Utang yang ditagih oleh para pemohon adalah upah pokok yang tidak dibayarkan karena menurut PT. GPL atau Termohon telah melakukan pelanggaran yang mengganggu aktivitas perusahaan, sehingga permohonan yang diajukan oleh



pemohon harus ditolak oleh majelis hakim pada pengadilan niaga. Seharusnya para Pemohon Pailit meminta penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu, sehingga jelas berapa jumlah hutang yang harus dipenuhi (apabila masih ada). Maka dari itu permohonan Pailit dalam perkara tersebut harus ditolak karena masih bersifat prematur.

## **2. Sengketa antara buruh PT. Orson Indonesia (Putusan Mahkamah Agung Nomor 405 K/Pdt.Sus-PHI/2018)**

Bahwa Termohon kasasi PT. Orson Indonesia yang diwakili oleh Kalidas K. Nathani sebagai presiden direktur melawan Para Pemohon kasasi, yaitu Nikson Juventus S., Gunawan, Muhamad Supriyadi, dan Yudi Ristanto. Sengketa ini berawal dari 14 (empat belas) pekerja dari PT. Orson Indonesia yang tergabung dalam Serikat Buruh Multi Sektor Indonesia (SBMSI) mengajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Tuntutan ini berkaitan dengan keputusan sepihak perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja. Proses hukum ini dimulai setelah melalui serangkaian upaya penyelesaian konflik hubungan industrial. Lebih lanjut, tuntutan ini muncul karena perusahaan menolak untuk mematuhi Surat Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara, Nomor: 6074-1.835, yang dikeluarkan pada tanggal 21 November 2016. Anjuran tersebut mencakup kewajiban perusahaan untuk membayar selisih upah dan mengembalikan 14 pekerja yang di-PHK. Sebelumnya, negosiasi bipartit antara pekerja dan pengusaha yang dimediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Disnakertrans Jakarta Utara mengalami kebuntuan. PHK yang dilakukan oleh PT. Orson Indonesia disebabkan oleh dugaan pelanggaran peraturan perusahaan yang dituduhkan kepada salah satu pekerja bernama Nikson Juventus, dan 13 pekerja lainnya di-PHK dengan alasan efisiensi.

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI.G/2017/PN.Jkt.Pst., tanggal 23 Agustus 2017 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Para Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Upah Proses PHK kepada Penggugat I (Nikson Juventus Simalango) sebesar Rp 64.903.750,00 (enam puluh empat juta sembilan ratus tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah), Penggugat II (Gunawan) sebesar Rp 55.180.000,00 (lima puluh lima juta seratus delapan puluh ribu rupiah), Penggugat IV (Muhamad Supriyadi) sebesar Rp 55.180.000,00 (lima puluh lima juta seratus delapan puluh ribu

rupiah), Penggugat IX (Yudi Ristanto) sebesar Rp 48.050.000,00 (empat puluh delapan juta lima puluh ribu rupiah) secara tunai;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp366.000,00 (tiga ratus enam puluh enam ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;

Selanjutnya permohonan kasasi mengajukan kasasi pada tanggal 11 September 2017, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat masing-masing pada tanggal 25 September 2017. Kemudian permohonan kasasi tersebut ditolak oleh majelis hakim pada tanggal 23 Mei 2018 karena alasan-alasan yang diajukan untuk adanya kasasi tidak sesuai atau penerapan hukum pada putusan tingkat pertama sudahlah sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Keputusan majelis hakim berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Permohonan pailit buruh adalah permohonan yang diajukan oleh pekerja atau serikat pekerja kepada pengadilan niaga untuk menyatakan perusahaan tempat mereka bekerja pailit. Permohonan pailit buruh dapat diajukan jika perusahaan tidak membayar upah, tunjangan, dan hak-hak lain yang seharusnya dibayarkan kepada pekerja. Akibat dari kepailitan bagi perseroan terbatas sendiri akan menghilangkan kewenangan organ-organ dalam perseroan untuk mengambil keputusan terhadap jalanya usaha di perseroan. Kewenangan ini akan diambil alih oleh kurator sejak debitor dijatuhkan putusan pailit oleh pengadilan niaga. Sementara belum semua kurator kompeten dalam mengelola suatu perusahaan, tentu ini akan sangat merugikan perseroan sebagai seorang debitor.

Sengketa antara buruh dan perusahaan mengenai pemenuhan hak-hak pekerja dapat menjadi kompleks dan memerlukan penyelesaian hukum. Dalam kasus PT. Griya Permata Lestari, sengketa terjadi karena perusahaan belum membayar utang kepada buruh, meskipun upaya musyawarah telah dilakukan. Permohonan pailit yang diajukan oleh buruh dianggap prematur, dan seharusnya mereka memilih penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu untuk menentukan jumlah utang yang sebenarnya. Di sisi lain, dalam kasus PT.

Orson Indonesia, konflik muncul karena pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan. Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan untuk mendukung sebagian gugatan pekerja, menekankan pada kewajiban perusahaan untuk membayar kompensasi kepada pekerja yang di-PHK. Keputusan tersebut ditegaskan dengan berbagai undang-undang terkait ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

### **Buku**

Situmorang, Victor M. dan Hendri Soekarso. (1994). *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*. Rineka Cipta: Jakarta.

### **Jurnal**

Fatoni, Ahmad & Gultom, Ifrida Ratnawati. (2023). Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 515 K/Pdt.Sus-Pailit/2013 Terkait Perlindungan Hukum Kreditor terhadap Itikad Buruk Debitur dalam Permohonan Pailit. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 7(1).

Harahap. (2023). Implementasi Pembagian Harta Debitur Pailit oleh Kurator atas Upah Pekerja yang Terhutang Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/Puu-Xi/2013. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 7(1).

Hindrawan, P., Sunarmi, S., Ginting, B., & Harianto, D. (2023). Tanggung Jawab Kurator dalam Menerapkan Asas *Pari Passu Prorata Parte* dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit. *Locus Journal of Academic Literature Review*, 2(8), 720–732.

Saifullah, Aries. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 dalam Rangka Pengajuan Permohonan Pailit (Studi Kasus PT. Cowel Development). *Jurisdiction*, 5(6).

Saija, Ronald. (2017). Rekonstruksi Kompetensi Pengadilan Niaga dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Melindungi Upah Hak Tenaga Kerja sebagai Kreditor Preferen pada Perusahaan Pailit. *Jurnal Hukum Acara Perdata ADHAPER (JHAPER)*, 3(2).

Tan, Kendry. (2022). Mencegah Kepailitan Debitur saat Pandemi Covid-19: Manfaat Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang & *Insolvency Test*?. *Journal of Judicial Review (JJR)*, 24(2).