

**PENYELESAIAN SENGKETA PERMOHONAN PENUNDAAN  
KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG OLEH PEKERJA  
TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMBAYAR  
KEWAJIBANNYA**

**Muhammad Fauzan Aziz<sup>1</sup>, Sunarmi<sup>2</sup>, Robert<sup>3</sup>**

**Universitas Sumatera Utara**

**Email:** [Fauzanaziz1818@gmail.com](mailto:Fauzanaziz1818@gmail.com)<sup>1</sup>, [sunarmi@umsu.ac.id](mailto:sunarmi@umsu.ac.id)<sup>2</sup>,  
[robert@umsu.ac.id](mailto:robert@umsu.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini mengkaji penggunaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) sebagai alternatif penyelesaian sengketa antara pekerja dan perusahaan yang tidak membayarkan hak-hak normatif pekerja. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif dan analisis kualitatif, studi ini mengeksplorasi ketentuan hukum pengajuan PKPU, proses penyelesaian sengketa di Pengadilan Niaga, serta analisis Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Mdn. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU menyediakan mekanisme hukum bagi pekerja untuk menuntut hak-hak mereka, dengan proses PKPU melibatkan verifikasi utang, rapat kreditor, dan upaya perdamaian. Putusan yang dianalisis membuktikan efektivitas PKPU dalam menyelesaikan sengketa, menghasilkan pembayaran penuh hak-hak pekerja dan memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk memenuhi kewajibannya, menunjukkan bahwa PKPU dapat menjadi solusi yang adil dan efisien dalam menjamin hak-hak pekerja.

**Kata Kunci:** Penyelesaian Sengketa, Permohonan PKPU, Pekerja, Perusahaan.

**Abstract**

*This study examines the use of Postponement of Debt Payment Obligations (PKPU) as an alternative dispute resolution between workers and companies that do not pay workers' normative rights. Using normative legal research methods and qualitative analysis, this study explores the legal provisions for submitting PKPU, the dispute resolution process in the Commercial Court, and the analysis of Decision Number 20/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Mdn. The results of the study indicate that Law No. 37 of 2004 concerning Bankruptcy and PKPU provides a legal mechanism for workers to claim their rights, with the PKPU process involving debt verification, creditor meetings, and peace efforts. The decisions analyzed prove the effectiveness of PKPU in resolving disputes, resulting in full payment of workers' rights and providing an opportunity for companies to fulfill their obligations, indicating that PKPU can be a fair and efficient solution in guaranteeing workers' rights.*

**Keywords:** Dispute Resolution, PKPU Applications, Workers, Companies.

## PENDAHULUAN

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan perdata pada umumnya, yakni mempunyai kekuatan eksekusi. Pada prinsipnya hanya putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat dijalankan. Suatu putusan tersebut dapat dikatakan telah mempunyai kekuatan hukum tetap apabila di dalam putusan mengandung arti suatu wujud hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara sebab hubungan hukum tersebut harus ditaati dan harus dipenuhi.

Terhadap putusan yang berkekuatan hukum tetap tersebut dapat dilanjutkan pada tahap eksekusi bilamana pihak yang kalah tidak mau memenuhi isi putusan dengan sukarela. Eksekusi atau pelaksanaan putusan ini dapat dijalankan apabila sudah ada permohonan eksekusi dari pihak yang menang dalam putusan. Pada dasarnya putusan hakim yang dapat dimohonkan eksekusi adalah putusan bersifat condemnatoir atau penghukuman.

Untuk melaksanakan eksekusi bukanlah suatu perkara yang mudah, begitu pula dalam melaksanakan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial bagi para pekerja dan mengingat kemampuan para pekerja yang terbatas, maka para pekerja mencari alternatif upaya hukum keperdataan lain yang lebih efektif dan efisien, yaitu dengan mengajukan permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) terhadap perusahaan dengan dasar perusahaan tidak mau atau tidak mampu membayar kewajiban hak-hak normatif pekerja dan kewajiban tersebut sama halnya dengan utang yang harus dibayarkan oleh termohon PKPU.

Landasan hukum tersebut sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2019 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, dimana hal tersebut terdapat dalam rumusan hukum kamar perdata khusus mengenai titik singgung perselisihan hubungan industrial dengan kepailitan yang pada pokoknya menyebutkan bahwa: "Permohonan pailit terhadap perusahaan yang tidak membayar hak pekerja hanya dapat diajukan jika hak pekerja tersebut telah ditetapkan dalam putusan pengadilan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap dan telah diproses eksekusi sekurang-kurangnya pada tahap teguran aanmaning yang kedua oleh ketua pengadilan negeri serta hak pekerja yang belum dibayar tersebut dianggap sebagai satu utang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan".

Atas hal tersebut, salah satu kasus pekerja yang mengajukan permohonan PKPU terhadap perusahaan yang tidak membayar hak-hak normatifnya serta telah adanya putusan hubungan industrial terlebih dahulu dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap yakni pada Putusan Nomor: 20/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Mdn. Adapun uraian kasus tersebut, dimana permohonan PKPU yang diajukan oleh Pemohon PKPU yang merupakan Kreditor dari PT. Sumatera Beton Mandiri selaku Termohon PKPU berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan pada Pengadilan Negeri Medan dengan Putusan Nomor: 76/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn. Bahwa atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut pihak Termohon PKPU telah mengajukan kasasi dengan Putusan Nomor: 450 K/Pdt.Sus-PHI/2015, yang pada amar putusannya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT. Sumatera Beton Mandiri tersebut. Para Pemohon PKPU juga sudah mengajukan somasi, yakni pada tanggal 03 Juli 2019 dan tanggal 17 Juli 2019 agar Termohon PKPU melaksanakan isi Putusan tersebut, namun Termohon PKPU tidak menanggapi isi dari somasi tersebut.

Selain mempunyai utang kepada Pemohon PKPU, Termohon PKPU diketahui juga mempunyai utang kepada kreditor lain yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, yaitu kepada Sabar Sihombing berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Putusan Nomor: 74/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn jo Putusan

Nomor: 449 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 28 Agustus 2015, sejumlah Rp.80.133.290 (delapan puluh juta seratus tiga puluh tiga ribu dua ratus Sembilan puluh rupiah).

Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Buku Kedua Pasal 1149 ayat (4) disebutkan bahwa upah buruh selama tahun yang lalu dan upah yang sudah dibayarkan dalam tahun yang sedang berjalan merupakan piutang-piutang yang diistimewakan. Pada Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, bahwa utang adalah kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul dikemudian hari atau kontijen, yang timbul karena perjanjian atau undang-undang dan yang wajib dipenuhi debitor dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada kreditor untuk mendapatkan pemenuhannya dari harta kekayaan debitor.

PKPU maupun kepailitan selalu berkaitan dengan utang piutang, sehingga perlu pemahaman mengenai makna dari utang. Utang merupakan landasan utama yang digunakan untuk mempailitkan subjek hukum, tanpa adanya utang perkara kepailitan tidak akan dapat diajukan. Utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih menurut penjelasan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang adalah kewajiban untuk membayar utang yang telah jatuh waktu baik karena telah diperjanjikan, karena percepatan waktu penagihannya sebagaimana diperjanjikan, karena pengenaan sanksi atau denda oleh instansi yang berwenang, maupun karena putusan pengadilan, arbitrase atau majelis arbitrase.

Dikaitkan dengan penjelasan pasal tersebut, bahwa debitor dalam kasus ini mempunyai kewajiban untuk melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum, dalam putusan tersebut PT. Sumatera Beton Mandiri (termohon dalam permohonan PKPU) dihukum untuk membayarkan sejumlah uang kepada Pemohon PKPU yang merupakan kreditor dari PT. Sumatera Beton Mandiri yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk menjawab permasalahan hukum tersebut, maka yang akan diteliti adalah karakteristik hukum ketenagakerajaan Indonesia, karakteristik hukum kepailitan di Indonesia, kajian teoritik, normatif dan praktik pengadilan atas penggunaan permohonan PKPU oleh pekerja terhadap perusahaan atas dasar tidak dibayarnya hak-hak pekerja oleh perusahaan.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif analisis, menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Sumber data utama adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer (seperti UUD 1945, KUHPerdata, dan berbagai undang-undang terkait), bahan hukum sekunder (seperti buku teks dan jurnal hukum), serta bahan hukum tersier. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, sedangkan analisis data menggunakan metode kualitatif untuk memudahkan penafsiran dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan perkembangan penyelesaian sengketa melalui non-litigasi terhadap perlindungan koperasi, dengan fokus pada analisis norma hukum terkait proses permohonan penundaan kewajiban pembayaran utang oleh perusahaan terhadap pekerja atas hak-hak normatifnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Ketentuan Hukum Pengajuan Permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang**

Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang atau disingkat dengan PKPU, dilihat dari etimologis kata berasal dari bahasa Belanda yaitu *Surseance van Betaling/faillissementverordening* sedangkan dalam literatur bahasa Inggris disebut dengan *Suspension of Payment/Debt Moratorium*. Literatur

bahasa Inggris memberikan pengertian PKPU yaitu “debtor asks the court to temporarily delay its obligation to pay its debts, so that it can put forward a settlement proposal to pay its debts to its creditor”. PKPU diartikan sebagai upaya atau kesempatan yang diberikan kepada debitor dalam memusyawarahkan sistematika pembayaran utang yang belum dibayar dan jatuh tempo dengan pemberian rencana pembayaran sebagian atau seluruh utangnya.

Istilah PKPU pada umumnya sering dihubungkan dengan masalah insolvensi atau keadaan tidak mampu membayar dari debitor atas utang-utangnya yang telah jatuh tempo. Ketentuan tentang PKPU ini diatur pada Bab ketiga Pasal 222 sampai Pasal 294 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Ketentuan tersebut menjelaskan bahwa keberadaan PKPU itu sebagai suatu tawaran pembayaran utang bagi debitor kepada kreditor baik dibayarkan sebagian atau seluruh utangnya untuk dapat menyelesaikan sengketa kepailitan.

Secara yuridis normatif Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tidak memberikan pengertian resmi tentang PKPU. Jika ditafsirkan secara sistematis maka, PKPU (Surceant van betaling atau suspension of payment) adalah suatu jangka waktu yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang kepada debitor dan kreditor berdasarkan putusan Hakim Pengadilan Niaga untuk bermusyawarah guna mencapai perdamaian dalam bentuk mengenai cara dan waktu pembayaran utang debitor kepada kreditor dalam jumlah seluruhnya atau sebagian dari utang debitor.

Sebelum diatur pada Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, PKPU disebut dengan Penundaan Pembayaran. Hal ini sebagaimana diatur dalam title 2 Pasal 212 hingga Pasal 279 Peraturan Kepailitan (Faillissementsverordening Staatsblad Tahun 1905 Nomor 217 juncto Staatsblad 1906 Nomor 348. Kemudian dikeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Tentang Kepailitan, yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998. Penundaan pembayaran dimaksudkan untuk memungkinkan seorang debitor meneruskan kelangsungan perusahaannya, meskipun ada kesukaran pembayaran dan untuk menghindari kepailitan, dengan diteruskannya pada kelangsungan usaha perusahaannya, si debitor dapat diharapkan akan dapat melanjutkan usahanya agar dapat melunasi kewajibannya terhadap para kreditor setelah berselang beberapa waktu.

PKPU dapat pula diartikan dengan suatu keringanan yang diberikan kepada debitor agar dapat menunda pembayaran utangnya, dengan maksud bahwa debitor dapat mempunyai harapan kembali dalam waktu yang relatif tidak lama akan berpenghasilan dan memperoleh pemasukan untuk dapat melunasi utang-utangnya. Menurut Kartini Mulyadi pengertian dari PKPU adalah pemberian kesempatan pada debitor untuk melakukan restrukturisasi utang-utangnya baik yang meliputi pembayaran seluruh utang atau sebagian utangnya kepada kreditor konkuren. Apabila PKPU terlaksana dengan baik maka debitor akan dapat meneruskan usahanya dan terhindar dari kepailitan.

Munir Fuady berpendapat bahwa PKPU adalah suatu masa yang diberikan oleh undang-undang melalui putusan hakim niaga dimana dalam masa tersebut kepada pihak kreditor dan debitor diberikan kesempatan untuk memusyawarahkan cara-cara pembayaran utangnya dengan memberikan rencana pembayaran seluruh atau sebagian utangnya. Rencana pembayaran (composition plan) tersebut kemudian dapat dilaksanakan termasuk apabila terjadi restrukturisasi. Jadi PKPU yang dimaksud adalah semacam moratorium, dalam hal ini legal moratorium.

Sutan Remy Sjahdeini mengungkapkan bahwa PKPU merupakan pemberian kesempatan kepada debitor untuk melakukan restrukturisasi utang-utangnya, yang dapat meliputi pembayaran seluruh atau sebagian utang kepada kreditor konkuren. Pemberian kesempatan itu merupakan suatu hak yang dimiliki oleh debitor dan pengajuannya dapat dibarengi dengan rencana perdamaian atas pembayaran utang-utangnya. Harapannya adalah debitor tidak dipailitkan dan pengurusan harta masih menjadi kewenangan debitor.

Dijelaskan bahwa PKPU adalah untuk mengajukan rencana perdamaian dimana dari rencana tersebut terdapat tawaran pembayaran kepada kreditor baik sebagian atau seluruhnya agar dapat terhindar dari pernyataan pailit. Tawaran tersebut dengan tujuan bahwa debitor nantinya sanggup untuk membayar utangnya. Untuk itu diberikan masa agar debitor dapat memperbaiki ekonominya.

Jadi dari beberapa pengertian dari PKPU dapat diambil kesimpulan bahwa PKPU merupakan moratorium atau kesempatan bagi debitor agar dapat menyelesaikan sengketa utangnya dengan melakukan langkah perdamaian dan musyawarah, dengan harapan tidak langsung dipailitkan, tetapi memberikan kesempatan untuk memperbaiki ekonomi agar dapat melunasi utangnya sehingga tidak merugikan para kreditornya.

Ketentuan tersebut menjelaskan bahwa PKPU dapat diartikan sebagai suatu moratorium. Dimana pengertian moratorium di sini adalah suatu penundaan yang diberikan oleh undang-undang untuk memberikan kesempatan kepada debitor untuk tidak melaksanakan kewajiban utang-utangnya. Dapat diketahui bahwa PKPU merupakan suatu perdamaian di dalam kepailitan yang dilakukan baik sebelum pengajuan permohonan pernyataan pailit atau pada waktu sedang diperiksa oleh Pengadilan Niaga atau setidaknya tidaknya menghindari kepailitan pada waktu yang telah ditentukan.

Tujuan dari pengaturan tentang PKPU adalah untuk menghindari kepailitan yang berujung pada likuidasi harta kekayaan. Lebih khususnya lagi pada pelaku usaha dan perusahaan di dalam dunia bisnis untuk menyelesaikan perkara utang-piutangnya secara maksimal. Fred B.G. Tumbuan berpendapat bahwa tujuan dari PKPU yaitu untuk memperbaiki keadaan ekonomis dan kemampuan debitor untuk membuat laba dengan maksud agar debitor terjaga dari likuidasi. Sehingga bila diberi waktu dan kesempatan besar harapan debitor masih dapat membayar utangnya.

Esensi permohonan PKPU pada hakikatnya merupakan suatu perkara yang berdimensi speedy trial sehingga diperlukan adanya kepastian hukum yang cepat dalam lapangan usaha dan terkait dengan stabilitas perekonomian suatu negara relevan dengan Penjelasan Umum UU No. 37 Tahun 2004 yang menjelaskan, “Untuk kepentingan dunia usaha dalam menyelesaikan masalah utang-piutang secara adil, cepat, terbuka, dan efektif, sangat diperlukan perangkat hukum yang mendukungnya”.

#### **Penyelesaian Sengketa Di Pengadilan Niaga Antara Pekerja Dengan Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Kewajibannya Untuk Membayarkan Hak-Hak Normatif Pekerja**

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan pembayaran utang mengatur bahwa “sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum, maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit” (Pasal 39 ayat 2). Dengan sendirinya, kurator wajib untuk mencatat, sekaligus mencantumkan sifat (istimewa) pembayaran upah yang merupakan utang harta pailit dalam daftar utang 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/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

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 atau Undang-undang Kepailitan karena berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang mengatur bahwa kreditor menjadi prioritas untuk didahulukan hak dan kewajibannya pada perusahaan pailit. Dalam asas hukum terdapat asas yang berbunyi *lex specialis derogat legi generalis*, yang berarti peraturan yang lebih khusus mengalahkan peraturan yang lebih umum, sehingga diperlukan pengkajian mengenai hak buruh 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 Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 yang dimaksud kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau undang-undang yang dapat ditagih di muka pengadilan. Kreditor dapat dibedakan menjadi tiga yaitu kreditor konkuren, kreditor separatis dan kreditor preferen. Kreditor separatis tanpa kehilangan hak agunan atas kebendaan yang mereka miliki terhadap harta debitor dan kreditor preferen tanpa kehilangan haknya untuk didahulukan. Kreditor separatis merupakan pemegang jaminan kebendaan dan

dikatakan separatis karena terpisah baik utang maupun harta debitur. Dalam hal mengeksekusi jaminan hutang, kreditur separatis dapat menjual dan mengambil hasil penjualan jaminan hutang seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Bahkan, jika diperkirakan hasil penjualan jaminan hutang tersebut tidak menutupi masing-masing seluruh hutangnya, kreditur separatis dapat memintakan agar kekurangan tersebut diperhitungkan sebagai kreditur konkuren.

Kreditur preferen adalah kreditur yang didahulukan berdasarkan ketentuan Undang-Undang. Sedangkan kreditur konkuren adalah kreditur yang berebut. Dalam pasal 26 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (UUKPKPU), kurator memang diberi kewenangan untuk mengajukan ‘tuntutan mengenai hak dan kewajiban yang menyangkut harta pailit’. Apalagi jika ada kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hak agunan maupun hipotek, maka kreditur ini merupakan pihak yang mendapat prioritas. Prioritas kepada kreditur jenis ini bukan tanpa dasar.

Jika dilihat dari Pasal 138 Undang-Undang Republik Indonesia Kepailitan disebutkan, kreditur yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut tidak akan dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditur konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya. Sedangkan pada pasal 142 ayat (1) disebutkan dalam hal terdapat debitur tanggung-menanggung dan satu atau lebih debitur dinyatakan pailit, kreditur dapat mengajukan piutangnya kepada debitur yang dinyatakan pailit atau kepada masing-masing debitur yang dinyatakan pailit sampai seluruh piutangnya dibayar lunas.

Prioritas bagi kreditur dalam pemenuhan hak dan kewajiban pada perusahaan yang pailit juga diatur dalam KUHPerdara, misalnya Pasal 1134. Pasal 1134 berbunyi hak istimewa adalah suatu hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seorang kreditur yang menyebabkan ia berkedudukan lebih tinggi daripada yang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutang itu. Gadai dan hipotek lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal undang-undang dengan tegas menentukan kebalikannya. Sedangkan pada Pasal 1133 menyebutkan hak untuk didahulukan di antara para kreditur bersumber pada hak istimewa, pada gadai, dan pada hipotek. Pada Pasal 1135 disebutkan antara pihak-pihak kreditur yang mempunyai hak didahulukan, tingkatannya diatur menurut sifat hak didahulukan mereka. Sedangkan pada Pasal 1136 mengatur para kreditur dengan hak didahulukan yang mempunyai tingkatan sama, dibayar secara berimbang.

Upaya kepailitan dinilai lebih efisien untuk menjadi alternatif bagi buruh mendapat pemenuhan haknya, karena melalui kepailitan dapat memberikan tekanan yang lebih besar kepada Debitur. Dikarenakan akibat hukum yang timbul lebih berisiko hingga banyak debitur yang merasa takut dan berusaha sekuat tenaga untuk melakukan penyelesaian melalui perdamaian atau dengan ajukan PKPU dan upaya lain untuk mencegah perusahaan dari kebangkrutan.

Peneliti merangkum kesimpulan bahwa permohonan kepailitan memiliki syarat-syarat khusus yang harus terpenuhi. Syarat kepailitan diantaranya harus memiliki setidaknya 2 (dua) kreditur, dalam pengajuan kepailitan buruh dianggap sebagai satu kesatuan kreditur, karena unsurnya adalah satu yakni kreditur preferensi atas upah buruh. Sehingga buruh perlu mencari kreditur lainnya untuk memenuhi syarat pengajuan kepailitan. Apabila buruh tidak dapat menunjukkan adanya kreditur lainnya maka tentunya permohonan pengajuan kepailitan tersebut tidak akan diterima oleh Pengadilan Niaga.

Syarat lainnya adalah terdapat utang yang telah jatuh waktu yang tidak dipenuhi maupun terlambat dipenuhi oleh perusahaan. buruh dapat ajukan permohonan pailit terhadap perusahaan atas dasar tidak dipenuhinya hak normatif pekerja seperti halnya upah pekerja ataupun kompensasi bila pekerja di PHK. Keberadaan unsur utang di sini tidak serta merta bahwa utang tersebut harus tidak dibayar penuh, melainkan bila debitur sudah melakukan pembayaran akan tetapi jumlah yang dibayar tidak sesuai dengan yang seharusnya dibayarkan maka tentu debitur dapat dikualifikasikan utangnya tidak dibayar lunas (telah dibayar namun tidak lunas sesuai perjanjian kerja). Hak buruh yang tidak dipenuhi perusahaan tersebut dapat dikualifikasikan menjadi utang yang tidak dibayar lunas yang sudah jatuh waktu sehingga dapat dilakukan penagihan, hak terhadap pengupahan adalah unsur terpenting dalam hubungan industrial antara buruh dan pemberi kerja atau perusahaan, apabila

pemberi kerja menghilangkan hak ini, maka dapat dikatakan perusahaan telah melakukan pelanggaran hukum yang serius.

Penggunaan instrumen hukum kepailitan ini termasuk menarik, karena selain buruh dapat menuntut haknya, buruh juga dihadapkan pada tantangan PHK massal, karena jika suatu perusahaan masuk pailit maka seluruh kegiatan perusahaan akan terhenti bila dirasa Kurator tidak dapat untuk dijalankan, hal ini seperti sebuah bumerang bagi buruh itu sendiri. Adanya utang berupa hak normatif buruh yang tidak dibayar perusahaan dapat menjadi dasar pengajuan permohonan kepailitan oleh buruh kepada perusahaan tersebut. Tolak ukur pengajuan pailit di sini bukan atas perusahaan sudah bangkrut maupun pada solvabilitas perusahaan tersebut, tetapi memang fakta-fakta bahwa tidak dibayarnya hak-hak buruh tersebut oleh perusahaan. Sehingga atas dasar ini pengajuan pailit oleh buruh karena perusahaan tidak memenuhi haknya tidak menyimpang maupun bertentangan dengan makna hukum kepailitan itu sendiri.

Selain itu dalam hukum kepailitan mensyaratkan suatu sistem pembuktian sederhana melalui Pengadilan Niaga sebagai hukum acaranya, hal ini bertujuan untuk membuktikan keabsahan dua syarat materiil di atas, yakni syarat minimal dua kreditur dan syarat utang yang jatuh waktu dan dapat dilakukan penagihan akibat tidak dibayar perusahaan. Jika 2 (dua) syarat materiil dan 1 (satu) syarat formil ini tidak dipenuhi secara kumulatif, maka permohonan pailit tersebut tentu akan ditolak oleh hakim.

Pada praktiknya, ketika para kreditur tadi merasa telah memenuhi semua syarat dalam mengajukan permohonan kepailitan, namun tidak serta merta gugatan kepailitan yang diajukan oleh buruh tadi dapat disetujui oleh Majelis Hakim Pengadilan Niaga. Tidak dikabulkannya gugatan kepailitan tersebut dikarenakan suatu gugatan kepailitan dapat dinyatakan prematur apabila tanpa melalui prosedur PPHI. Jadi di dalam permohonan kepailitan yang pengajuannya oleh buruh, tentu harus berkaitan dengan penuntutan hak-hak normatif buruh seperti upah, pesangon setelah terjadi PHK. Penentuan nilai upah buruh diatas harus diselesaikan terlebih dahulu melalui serangkaian jalur PPHI hingga keluarnya putusan PHI. Baru setelah itu buruh dapat mengajukan hak-haknya yang telah di putus melalui PHI tersebut kemudian dijadikan dasar dalam mengajukan permohonan kepailitan suatu perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2019 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, dimana hal tersebut terdapat dalam rumusan hukum kamar perdata khusus mengenai titik singgung perselisihan hubungan industrial dengan kepailitan yang pada pokoknya menyebutkan bahwa: "Permohonan pailit terhadap perusahaan yang tidak membayar hak pekerja hanya dapat diajukan jika hak pekerja tersebut telah ditetapkan dalam putusan pengadilan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap dan telah diproses eksekusi sekurang-kurangnya pada tahap teguran aanmaning yang kedua oleh ketua pengadilan negeri serta hak pekerja yang belum dibayar tersebut dianggap sebagai satu utang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan".

Buruh ketika mengajukan gugatan permohonan kepailitan, maka buruh akan dianggap sebagai subyek hukum secara individual. Buruh yang adalah merupakan individu pelaku tenaga kerja berhak atas imbal jasa berupa upah yang diberikan berdasarkan jangka waktu tertentu sesuai peraturan perundang-undangan, kemudian juga berhak atas fasilitas, tunjangan maupun cuti dan pesangon yang dijamin oleh UU Ketenagakerjaan. Supaya terjamin pelaksanaan hak maupun kewajiban tersebut maka antara buruh dan perusahaan membuat perjanjian kerja yang mana buruh bertindak sebagai suatu subyek individu melaksanakan perjanjian, ini berkaitan antara buruh satu dengan yang lainnya tidak memiliki hubungan hukum.

Setiap perusahaan, para buruh bergabung ke dalam sebuah wadah organisasi yang disebut Serikat Buruh. Sehingga bila terjadi sengketa hak ataupun terhadap sengketa terhadap pengusaha maka Serikat Buruh akan bergerak mewakili buruh-buruh yang menjadi anggotanya, hal ini diatur dalam UU Serikat buruh. Serikat buruh dalam mengajukan gugatan permohonan kepailitan terhadap perusahaan berdasarkan kedudukannya jumlah anggotanya dan bagi yang ingin mempailitkan perusahaan saja. Dikarenakan ada kemungkinan tidak seluruh anggota Serikat buruh bersedia untuk mempailitkan perusahaan. Fungsinya adalah sebagai kesatuan individu dan wakil dari para buruh ketika terjadi perselisihan atau sengketa dengan Perusahaan. Serikat Buruh terbentuk terdiri dari

minimal 10 anggota yang penghitungannya merupakan subyek individu. Serikat buruh dalam melaksanakan tindakan hukum bertindak sebagai kuasa dari pada anggotanya.

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, tidak jarang terjadi perselisihan diantara keduanya. Perselisihan antara pengusaha dengan pekerja disebabkan berbagai hal, bisa terjadi karena perbuatan atau kepentingan pengusaha, bisa terjadi karena perbuatan atau kepentingan pekerja, bisa pula terjadi bukan karena kehendak pengusaha maupun kehendak pekerja. Sering terjadinya perselisihan tersebut, maka hukum memiliki peranan yang strategis untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.

Dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi empat jenis, yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Keempat jenis perselisihan tersebut akan menentukan prosedur penyelesaian perselisihannya. Perselisihan PHK merupakan pertentangan pendapat yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai hal ihwal pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan Pemutusan hubungan kerja ini paling banyak terjadi didalam perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui sistem pengadilan hubungan industrial tersebut sering menemukan banyak kendala di dalam proses maupun hasilnya.

Kendala tersebut adalah antara lain jangka waktu proses penyelesaian yang lama. Penelitian yang dilakukan oleh Lembaga bantuan Hukum (LBH) Jakarta yang meneliti sejumlah 2.993 putusan dari tahun 2006-2013, menemukan terdapat salah satu putusan perselisihan hubungan industrial yang sampai memakan waktu 2.611 hari (7 tahun). Lamanya proses penyelesaian perselisihan ini tentu akan sangat merugikan pihak pekerja, karena kepastian hukum yang lama akan menggantung kejelasan status maupun hak dari pekerja, sementara ketahanan pekerja untuk bertahan dalam status yang tidak pasti tersebut sangat rentan.

Kendala yang lain yang dihadapi pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial adalah sulitnya mengeksekusi putusan akhir dari pengadilan. Meskipun pekerja telah memenangi perkara yang diajukan ke pengadilan, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial, namun demikian kemenangan tersebut seringkali hanyalah kemenangan diatas kertas. Putusan pengadilan seringkali tidak bisa dieksekusi, terutama putusan yang amarnya memerintahkan kepada pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja.

Kendala yang dihadapi pekerja dalam menyelesaikan perselisihan dengan pengusaha melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, menyebabkan pekerja mencari alternatif upaya hukum lain. Salah satu upaya hukum lain yang cenderung digunakan oleh pekerja adalah mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan dengan dasar tidak dibayarnya hak-hak normatif pekerja yang seharusnya dibayar oleh perusahaan akan tetapi oleh perusahaan tidak dibayar. Oleh pekerja karena tidak dibayarnya hak pekerja merupakan fenomena yang unik sekaligus menarik untuk dikaji lebih dalam. Hal ini karena terkait dengan tujuan penggunaan instrumen hukum kepailitan dan pemenuhan syarat permohonan kepailitan serta efektifitas penggunaan instrumen kepailitan oleh pekerja tersebut. Disamping itu pula penggunaan instrumen hukum kepailitan ini bisa menjadi boomerang bagi semua pekerja itu sendiri, oleh karena apabila perusahaan dinyatakan pailit maka kegiatan perusahaan akan berhenti dan tentu semua pekerja di perusahaan pailit tersebut akan terkena PHK.

Dalam konteks tema penelitian ini, maka kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja yang kemudian perusahaan tidak melakukan kewajiban tersebut maka kewajiban yang tidak dilaksanakan ini dapat dikualifikasi sebagai utang. Utang yang tidak dibayar oleh perusahaan ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengajukan permohonan pailit oleh pekerja terhadap perusahaan tersebut.

Syarat materiil pertama yang harus dibuktikan dalam permohonan pailit adalah adanya utang debitor yang tidak dibayar lunas yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih. Utang dalam hukum kepailitan mencakup semua kewajiban yang timbul dari perikatan yang harus ditunaikan oleh debitor baik kewajiban itu timbul karena perjanjian maupun kewajiban tersebut timbul karena ada peraturan perundang-undangan yang mengharuskan adanya kewajiban tersebut.



Adapun unsur utang yang harus didalilkan sebagai syarat pengajuan permohonan pailit terhadap debitor adalah bahwa utang tersebut harus tidak dibayar lunas. Ketentuan ini untuk menegaskan bahwa apabila debitor sudah membayar akan tetapi jumlah pembayarannya baru sebagian dari jumlah yang seharusnya dibayar, maka tetap saja debitor itu dapat dikualifikasi bahwa utangnya tidak dibayar lunas. Ketentuan ini untuk menegaskan bahwa kewajiban debitor untuk membayar utang adalah secara lunas sesuai dengan perikatan yang dibuatnya.

Utang tersebut juga harus sudah jatuh waktu. Jatuh tempo suatu utang dapat saja karena memang suatu waktu tertentu yang sudah ditentukan dalam perjanjiannya, namun dapat pula karena sebab lain yang didasarkan pada suatu sebab atau kejadian tertentu. Utang tersebut juga harus merupakan utang yang dapat ditagih, yakni utang tersebut memang menurut hukum dibenarkan untuk ditagih. Hal ini karena ada utang yang menurut hukum tidak dibenarkan untuk ditagih, yakni utang yang timbul dari suatu perikatan alami (*natuurlijke verbinten*), seperti utang yang timbul karena daluarsa dan utang yang timbul karena perjudian yang dilarang oleh hukum.

Terkait dengan hak-hak pekerja yang tidak dibayar oleh pengusaha, maka hal tersebut dapat dikualifikasi sebagai utang pengusaha kepada pekerja, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayarnya kepada pekerja yang berhak. Adapun syarat yang kedua dalam permohonan pailit adalah debitor memiliki paling sedikit dua kreditor. Kreditor merupakan pihak yang memiliki suatu piutang baik yang lahir karena suatu perjanjian atau pun yang lahir karena suatu ketentuan peraturan perundang-undangan yang dapat ditagih di muka pengadilan.

Pekerja yang tidak dibayar haknya oleh perusahaan merupakan kreditor preferen. Digolongkannya pekerja sebagai kreditor preferen, oleh karena terdapat ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang menentukan bahwa hak-hak pekerja harus didahulukan pembayarannya. Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa apabila perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka hak-hak pekerja/buruh baik hak upah maupun hak normatif lainnya didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan kreditor lain. Demikian pula dalam Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 67/PUU-XI/2013 menentukan bahwa upah buruh didahulukan dari semua kreditor dan pesangon didahulukan dari tagihan pajak dan kreditor lainnya. Dalam praktik di pengadilan, sudah terdapat putusan pengadilan niaga yang memutus penundaan kewajiban pembayaran utang yang berujung pailit yang diajukan oleh pekerja terhadap perusahaan karena perusahaan tidak membayar hak-hak normatif yang menjadi hak pekerja. Hak normatif pekerja yang tidak dibayar tersebut dikualifikasi sebagai utang yang merupakan salah satu syarat permohonan pailit.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa hak-hak normatif pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan dapat dikualifikasikan sebagai utang perusahaan kepada pekerja. Utang tersebut dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mengajukan permohonan pailit kepada perusahaan, dengan syarat adanya minimal 2 kreditor dan utang telah jatuh tempo serta dapat ditagih. Pekerja sebagai kreditor preferen karena undang-undang menetapkan hak pekerja didahulukan pembayarannya dibanding kreditor lainnya. Meskipun demikian, permohonan pailit oleh pekerja baru dapat diajukan setelah adanya putusan PHI yang berkekuatan hukum tetap yang menetapkan besarnya hak pekerja yang tidak dibayarkan perusahaan.

Alasan mengapa para pekerja dapat mengajukan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) terhadap perusahaan mereka berakar pada interpretasi luas terhadap konsep "utang" dalam hukum kepailitan Indonesia. Berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, utang didefinisikan sebagai kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang, baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, yang timbul karena perjanjian atau undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh debitor.

Dalam konteks hubungan kerja, hak-hak normatif pekerja seperti upah, pesangon, dan tunjangan lainnya yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau undang-undang ketenagakerjaan, dapat diklasifikasikan sebagai utang ketika tidak dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini diperkuat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menegaskan bahwa hak-hak pekerja, terutama upah, memiliki kedudukan yang diutamakan dalam hal pembayaran. Lebih lanjut, ketika perusahaan tidak melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memerintahkan pembayaran hak-hak pekerja, kewajiban tersebut semakin jelas dapat

dikategorikan sebagai utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU mensyaratkan adanya minimal dua kreditor dan satu utang yang telah jatuh tempo untuk mengajukan permohonan pailit atau PKPU.

Dalam kasus ini, kelompok pekerja yang hak-haknya tidak dipenuhi dapat dianggap sebagai kreditor majemuk, memenuhi syarat tersebut. Keputusan pekerja untuk mengajukan PKPU alih-alih permohonan pailit langsung mencerminkan pendekatan yang lebih konstruktif, memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk merestrukturisasi utangnya sambil tetap melindungi kepentingan pekerja. Penggunaan mekanisme PKPU oleh pekerja juga didukung oleh prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, yang bertujuan untuk menyeimbangkan posisi tawar yang tidak setara antara pekerja dan pengusaha.

Dengan mengklasifikasikan hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi sebagai utang dalam konteks PKPU, hukum memberikan instrumen tambahan bagi pekerja untuk menegakkan hak-hak mereka, terutama ketika mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial konvensional tidak efektif. Pendekatan ini merefleksikan evolusi dalam pemahaman hukum yang mengakui kompleksitas hubungan industrial modern dan kebutuhan akan mekanisme penegakan hak yang lebih kuat bagi pekerja.

### **Analisis Putusan Nomor: 20/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Mdn Terhadap Permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Yang Diajukan Pekerja**

Putusan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) PT Sumatera Beton Mandiri merupakan putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Medan terhadap permohonan PKPU yang diajukan oleh 11 orang mantan karyawan PT Sumatera Beton Mandiri selaku Pemohon PKPU.

Pada pokoknya, Pengadilan Niaga memutuskan untuk mengabulkan permohonan PKPU para Pemohon PKPU dan menyatakan PT Sumatera Beton Mandiri berada dalam PKPU Sementara selama 45 hari. Keputusan tersebut diambil setelah Pengadilan Niaga menilai bahwa permohonan PKPU para Pemohon telah memenuhi ketentuan persyaratan permohonan PKPU sebagaimana diatur dalam UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU.

Persyaratan yang dimaksud antara lain terpenuhinya unsur adanya hubungan hukum yang sah antara Pemohon PKPU selaku kreditor dan PT Sumatera Beton Mandiri selaku debitur berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, adanya utang PT Sumatera Beton Mandiri kepada para Pemohon PKPU yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih dengan total Rp159.813.380, serta adanya kreditor lain yaitu Sabar Sihombing dengan total tagihan Rp54.841.430 sehingga total utang PT Sumatera Beton Mandiri adalah Rp236.501.610.

Selama masa PKPU Sementara 45 hari tersebut, Pengadilan Niaga memberi kesempatan kepada PT Sumatera Beton Mandiri selaku debitur untuk mengajukan rencana perdamaian dengan kreditor-krediturnya guna menyelesaikan utang-utangnya. Pada akhir masa PKPU, ternyata PT Sumatera Beton Mandiri berhasil mencapai kesepakatan perdamaian dengan seluruh krediturnya dengan cara membayar lunas seluruh tunggakan utangnya. Oleh karena itu sesuai ketentuan Pasal 285 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU, Pengadilan Niaga memutuskan untuk mengesahkan perdamaian yang dicapai tersebut dan menyatakan PKPU PT Sumatera Beton Mandiri telah berakhir karena utang-utangnya kepada kreditor telah diselesaikan melalui perdamaian.

Dalam putusan ini, Majelis Hakim Pengadilan Niaga telah menerapkan prinsip keadilan melalui beberapa hal:

1. Memberikan kesempatan yang sama kepada para pihak. Dalam kasus ini, Majelis Hakim memberi kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Pemohon PKPU selaku para mantan karyawan yang di-PHK secara sepihak untuk mengajukan tagihan hak-hak mereka kepada Termohon PKPU. Di sisi lain, Termohon PKPU juga diberi kesempatan seluas-luasnya untuk membayar utang atau mengajukan rencana perdamaian selama masa PKPU berjalan.
2. Menerapkan asas audi et alteram partem yang merupakan prinsip pokok dari teori keadilan, yaitu dengan menghadirkan dan mendengarkan para pihak serta pihak-pihak lain yang berkepentingan seperti kreditor lain sebelum mengambil keputusan. Majelis Hakim mendengar dan mempertimbangkan laporan dari Hakim Pengawas, Pengurus, serta keterangan dari Pemohon PKPU, Termohon PKPU, dan Kreditor Lain sebelum memutus perkara.
3. Putusan yang dijatuhkan Majelis Hakim memenuhi rasa keadilan para pihak dengan cara

mengesahkan perdamaian dan penyelesaian utang melalui pembayaran lunas yang dilakukan Termohon PKPU kepada seluruh krediturnya, termasuk Pemohon PKPU dan Kreditor Lain. Putusan tersebut menunjukkan keseimbangan hak dan kewajiban para pihak.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Majelis Hakim dalam perkara PKPU ini telah menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam setiap proses pemeriksaan perkara dan pertimbangan hukumnya sehingga putusan yang diambil memenuhi rasa keadilan dan kepatutan bagi masyarakat.

Suatu putusan yang dikeluarkan tidak akan ada artinya apabila tidak dapat dilakukan eksekusi, eksekusi ini merupakan realisasi dari kewajiban pihak yang bersangkutan memenuhi kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam putusan hakim tersebut. Selanjutnya, pada dasarnya setiap kebendaan yang merupakan sisi positif harta kekayaan seseorang harus dibagi secara adil kepada setiap orang yang berhak atas pemenuhan perikatan individual, yang disebut dengan nama kreditor. Pengertian adil di sini maksudnya adalah bahwa harta kekayaan tersebut harus dibagi secara: Pertama, *Pari passu*, dengan pengertian bahwa harta kekayaan tersebut harus dibagikan secara bersama-sama di antara para kreditor tersebut. Kedua, *Pro rata*, sesuai dengan besarnya imbalan piutang masing-masing kreditor terhadap utang debitor secara keseluruhan.

Menurut Yuhelson “secara *a contrario* sifat keistimewaan dan didahulukan menurut undang-undang hanya berlaku dalam ketersediaan boedel atau harta pailit mencukupi atau lebih besar. Oleh sebab itu, semangat normatif lainnya adalah menjamin agar pembagian harta kekayaan debitor di antara para kreditor sesuai dengan asas *pari passu pro rata parte* dengan membagi boedel pailit secara proporsional harta kekayaan debitor kepada para kreditor”. Maka demikian, keadilan yang dapat dijadikan tolak ukur menentukan prioritas pembagiannya adalah asas perimbangan besarnya tagihan masing-masing kreditor tersebut. Dengan demikian pembagian hasil penjualan harta pailit, dilakukan berdasarkan urutan prioritas di mana kreditor yang kedudukannya lebih tinggi mendapatkan pembagian lebih dahulu dari kreditor lain yang kedudukannya lebih rendah dan antara kreditor yang memiliki tingkatan yang sama memperoleh pembayaran dengan asas *pari passu prorata parte*.

Apabila dikaitkan dengan teori keadilan Rawls yang pada dasarnya menyatakan keadilan merupakan sebuah *fairness* atau *pure procedural justice* (keadilan sebagai kesetaraan). Rawls menekankan pentingnya suatu prosedural yang adil dan tidak berpihak yang memungkinkan keputusan-keputusan yang lahir dari prosedur itu mampu menjamin kepentingan semua orang. Maka keadilan terhadap kedudukan para kreditor dapat terwujud apabila pihak terkait dalam proses kepailitan mempunyai pokok pikiran yang sama dalam proses perkara kepailitan. Rawls juga mengatakan bahwa “tak seorang pun diperbolehkan mendominasi pilihan atau memanfaatkan kesempatan yang tidak adil seperti kelebihan dari anugerah alamiah atau posisi sosialnya”. Sependapat dengan pernyataan Rawls tersebut, maka dalam proses kepailitan tidak diperbolehkan ada yang mendominasi atau pun memanfaatkan kesempatan yang tidak adil yang diperoleh dari ketentuan perundang-perundang. Penjelasan di atas menunjukan bahwa pengaturan penerapan asas *pari passu pro rata parte* bergantung pada kondisi objektif dan instrumen pengaturan kepailitan pada umumnya. Dalam kasus PT. Sumatera Beton Mandiri, pembayaran penuh terhadap tagihan pekerja melalui proses PKPU merupakan langkah awal yang positif. Namun, itikad baik sejati harus dibuktikan melalui tindakan konsisten dalam jangka panjang. Perusahaan perlu menunjukkan komitmen berkelanjutan dalam memenuhi hak-hak pekerja, meningkatkan transparansi, memperbaiki manajemen, dan membangun hubungan industrial yang lebih harmonis.

Pengawasan pasca PKPU, baik oleh pengadilan, serikat pekerja, maupun lembaga pemerintah terkait, akan sangat penting untuk memastikan bahwa itikad baik ini tidak hanya bersifat sementara. Selain itu, peran aktif pekerja dalam memantau dan melaporkan praktik-praktik perusahaan pasca PKPU juga akan membantu memastikan bahwa perbaikan yang dijanjikan benar-benar terwujud. Pada akhirnya, itikad baik perusahaan pasca PKPU harus dilihat sebagai proses berkelanjutan, bukan sekadar hasil sesaat. Hal ini memerlukan komitmen jangka panjang dari semua pihak - perusahaan, pekerja, dan regulator - untuk membangun hubungan industrial yang lebih sehat dan berkelanjutan.

PKPU mewakili ancaman yang jauh lebih komprehensif dan mendasar terhadap kelangsungan hidup dan otonomi perusahaan dibandingkan dengan putusan PHI. Sementara PHI fokus pada penyelesaian sengketa ketenagakerjaan spesifik, PKPU memaksa perusahaan untuk menghadapi seluruh struktur keuangan dan operasionalnya, dengan risiko kehilangan kontrol atas bisnis mereka.

Ancaman nyata kepailitan, pengawasan eksternal yang ketat, transparansi yang dipaksakan, dan potensi restrukturisasi yang drastis membuat PKPU menjadi skenario yang jauh lebih menakutkan bagi kebanyakan perusahaan. Implikasi jangka panjang dari PKPU terhadap reputasi perusahaan, hubungan dengan stakeholder, dan kemampuan untuk beroperasi secara efektif di masa depan jauh melampaui konsekuensi tipikal dari putusan PHI. Oleh karena itu, PKPU sering dipandang sebagai "senjata nuklir" dalam sengketa pekerja-perusahaan, yang penggunaannya mungkin efektif dalam memaksa perusahaan untuk serius menangani klaim pekerja, tetapi juga membawa risiko signifikan bagi semua pihak yang terlibat. Pemahaman akan konsekuensi serius dari PKPU ini sering mendorong perusahaan untuk lebih serius dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan sebelum mencapai tahap di mana PKPU menjadi opsi yang realistis bagi pekerja.

Dalam menganalisis Putusan Nomor: 20/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Mdn, penting untuk memahami aspek substantif dan prosedural yang menjadi dasar putusan tersebut. Dari segi substantif, putusan ini berfokus pada penentuan apakah PT Sumatera Beton Mandiri memenuhi syarat untuk dikenakan PKPU berdasarkan Pasal 222 ayat (3) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU. Pasal ini menjadi pokok perkara utama, yang menyatakan bahwa kreditor dapat mengajukan PKPU jika memperkirakan debitur tidak dapat melanjutkan membayar utangnya yang sudah jatuh tempo. Dalam konteks ini, hak-hak normatif pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan, sebagaimana diputuskan dalam putusan PHI sebelumnya (Putusan Nomor: 76/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn jo. Putusan Kasasi Nomor: 450.K/Pdt.Sus-PHI/2015), diklasifikasikan sebagai utang yang telah jatuh tempo.

Aspek substantif lainnya melibatkan Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU, yang mensyaratkan adanya minimal dua kreditor. Dalam kasus ini, 11 mantan karyawan bertindak sebagai kreditor, memenuhi syarat tersebut. Secara prosedural, putusan ini mengikuti tahapan yang diatur dalam Pasal 225 UU Kepailitan dan PKPU, di mana pengadilan wajib mengabulkan permohonan PKPU sementara dalam jangka waktu paling lambat 3 hari sejak didaftarkan surat permohonan. Proses ini melibatkan penunjukan hakim pengawas dan pengangkatan pengurus untuk mengawasi proses PKPU. Lebih lanjut, putusan ini juga mempertimbangkan Pasal 228 yang mengatur tentang rencana perdamaian dan Pasal 281 tentang pengesahan perdamaian.

Keputusan pengadilan untuk mengesahkan perdamaian yang dicapai antara PT Sumatera Beton Mandiri dan para krediturnya (mantan karyawan) didasarkan pada Pasal 285 ayat (1), yang mewajibkan pengadilan untuk mengesahkan perdamaian yang telah disetujui. Aspek prosedural lainnya yang penting adalah penerapan Pasal 224 ayat (5) yang mengatur tentang kewajiban pengurus untuk mengumumkan putusan PKPU sementara dalam Berita Negara dan minimal dua surat kabar harian. Keseluruhan proses ini menunjukkan bagaimana PKPU, sebagai mekanisme hukum, memberikan kerangka prosedural yang terstruktur untuk menyelesaikan sengketa utang, termasuk dalam konteks hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi, sambil tetap memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan restrukturisasi utang dan melanjutkan kegiatan usahanya. Keputusan pengadilan untuk mengesahkan perdamaian yang dicapai antara PT Sumatera Beton Mandiri dan para krediturnya (mantan karyawan) didasarkan pada Pasal 285 ayat (1), yang mewajibkan pengadilan untuk mengesahkan perdamaian yang telah disetujui. Aspek prosedural lainnya yang penting adalah penerapan Pasal 224 ayat (5) yang mengatur tentang kewajiban pengurus untuk mengumumkan putusan PKPU sementara dalam Berita Negara dan minimal dua surat kabar harian. Keseluruhan proses ini menunjukkan bagaimana PKPU, sebagai mekanisme hukum, memberikan kerangka prosedural yang terstruktur untuk menyelesaikan sengketa utang, termasuk dalam konteks hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi, sambil tetap memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan restrukturisasi utang dan melanjutkan kegiatan usahanya.

## **KESIMPULAN**

Ketentuan hukum pengajuan PKPU diatur dalam UU No. 37 Tahun 2004, memungkinkan debitur atau kreditor mengajukan permohonan ke Pengadilan Niaga jika debitur diperkirakan tidak dapat membayar utang. Proses penyelesaian sengketa di Pengadilan Niaga melibatkan verifikasi utang, rapat kreditor, dan upaya mencapai kesepakatan perdamaian. Analisis Putusan No. 20/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Mdn menunjukkan efektivitas mekanisme PKPU dalam menyelesaikan sengketa antara pekerja

dan perusahaan, dengan tercapainya kesepakatan pembayaran penuh hak-hak pekerja melalui proses yang terstruktur, membuktikan PKPU sebagai solusi yang dapat menjamin hak pekerja sekaligus memberi kesempatan bagi perusahaan untuk memenuhi kewajibannya.

Untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa pekerja-perusahaan, disarankan agar pembuat kebijakan mempertimbangkan penyederhanaan prosedur PKPU khusus untuk kasus pekerja dalam revisi UU No. 37 Tahun 2004, termasuk penetapan batas waktu lebih singkat dan prioritas penyelesaian tagihan pekerja. Pengadilan Niaga sebaiknya mengembangkan mekanisme mediasi khusus sebelum proses PKPU formal, melibatkan hakim pengawas sebagai mediator untuk mencapai kesepakatan pembayaran yang lebih cepat dan efisien. Sementara itu, pekerja dan serikat pekerja dianjurkan untuk mengupayakan negosiasi langsung atau mediasi dengan perusahaan sebelum mengajukan PKPU, dan jika terpaksa mengajukan PKPU, mereka harus berkoordinasi untuk mengajukan permohonan bersama dengan dokumentasi lengkap guna mempercepat proses penyelesaian sengketa.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Asikin, Zainal, Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran di Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Fuady, Munir, Pengantar Hukum Bisnis, Citra Aditya Bakti, Bandung 2001.
- Hartono, Siti Soemarti, Pengantar Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran, Seri Hukum Dagang, Seksi Hukum Dagang, Fakultas Hukum, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1981.
- Lontoh, Rudy A., et.al, Penyelesaian Utang Piutang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Alumni, Bandung, 2001.
- Makarao, Mohammad Taufik, Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Mansur, Seluk Beluk Ekonomi Islam, STAIN Salatiga Press, Salatiga, 2016
- Mulyadi, Lilik, Hukum Acara Perdata Menurut Teori dan Praktik Peradilan Indonesia, Djambatan, Jakarta, 2002.
- Rhiti, Filsafat Hukum edisi Lengkap (dari klasik ke postmodernisme), Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015.
- Salam, Moch. Faisal, Penyelesaian Sengketa Bisnis Secara Nasional Dan Internasional, Mandar Maju, Bandung, 2007.
- Sjahdeini, Sutan Remy, Hukum Kepailitan Memahami Faillissementsverordening Juncto, Grafiti, Jakarta, 2002.
- Sulaiman, Robinton dan Prabowo, Joko, Lebih Jauh Tentang Kepailitan, Tinjauan Yuridis, Tanggung Jawab Komisaris, Direksi Dan Pemegang Saham Terhadap Perusahaan Pailit, Pusat Studi Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan, Karawaci, 2000.
- Usman, Rachmadi, Dimensi Hukum Kepailitan di Indonesia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004.
- Yahanan, Annalisa, Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang: Alternatif Penyelesaian Utang Piutang, UNSRI, Palembang, 2007.
- Yani, Ahmad dan Widjaja, Gunawan, Seri Hukum Bisnis Kepailitan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Yuhelson, Hukum Kepailitan di Indonesia, Ideas Publishing, Gorontalo, 2019.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 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 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Perubahannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2019 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

#### **Jurnal Ilmiah**

Almadison, “Kekuatan Eksekusi Putusan Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) Dalam Perspektif Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen”, Jurnal Ilmu Hukum Universitas Pasir Pengaraian, (2022).

Anisah, Siti, Alternatif Penyelesaian Utang Piutang dalam Rangka Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Jurnal Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, Vol. 1. No. 1, 1999.

Azhiim, Rizma Afian dan Gema Ramadhan Bastari, “Kebebasan Berserikat Dan Keamanan Negara: Analisa Biopolitik Transformasi Kebebasan Serikat Buruh Di Indonesia”, Jurnal Keamanan Nasional, Vol. IV, No. 1, Mei 2018.

Dalimunthe, Nikmah, “Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar”, Risalah, Vol. 7, No. 2, September 2021.

Hamonangan, Alusianto dan David Tambunan, “Peranan Kurator Terhadap Kepailitan Perseroan Terbatas”, Jurnal Rectum, Vol. 3, No. 1, (2021).

Muljadi, Kartini, Restrukturisasi Utang, Kepailitan Dalam Hubungannya Dengan Perseroan Terbatas, Makalah Disampaikan Pada Seminar PKPU Sebagai Sarana Menangkis Kepailitan Dan Restrukturisasi Perusahaan, Kantor Advokat Yan Apul & Rekan, Jakarta, 26 September 1998.

Nasution, Miranda Lufti, Sunarmi dan Robert, “Analisis Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Upaya Hukum Kasasi Terhadap Putusan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Studi Putusan No. 23/PUU-XIX/2021”, Recht Studiosum Law Review, Vol.02, No.02, November (2023).

Ratnawati, Theresia Endang, Kajian Terhadap Proses Penyelesaian Perkara Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang di Pengadilan Niaga Jakarta Pusat, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 9, No. 2, 2009.

Saragih, George Jan Christian Zherman, Sunarmi dan Robert, “Pemegang Pengalihan Atas Hak Tagih Tertulis (Cessie) Dalam Permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan PKPU (Analisa Putusan: No. 16/Pdt. Sus – PKPU/2017/PN.Niaga/Jkt.Pst)”, Acta Law Journal, Volume 2, Nomor 1, Desember 2023