

Keabsahan Permohonan Pailit dan PKPU oleh Pekerja sebagai Alternatif Penyelesaian Kegagalan Pembayaran Upah

Fanny Gresta Nova

Faculty of Law, University of Airlangga, fanny.gresta.nova-2023@fh.unair.ac.id

Abstract

The increase in bankruptcy and The Suspension of Debt Payment Obligations (PKPU) cases in Indonesia occurs due to the failure to pay by the company, such as non-payment of debts to creditors or non-payment of workers' rights due to the company's declining financial situation. In addition, the increase in bankruptcy and The Suspension of Debt Payment Obligations cases is also supported by the requirements for filing bankruptcy applications which are very easy to fulfill. In the event that the debtor is a company, the applications for bankruptcy declaration can also be filed by workers because workers can be referred to as preferred creditors because wages and rights that have not been received by workers are debts that take precedence in payment. However, in relation to the failure to make payments by employers for wages or workers' rights, the applications for bankruptcy declaration by workers should be used as an ultimatum remedium (the last resort), namely as a last resort for resolving the problem because if there is an industrial relations dispute between workers and company related to non-payment of wages or workers' rights, the state has provided legal remedies through the mechanism of Industrial Relations Dispute Settlement (PPHI). Based on this, the purpose of this paper is to find out whether the failure or inability of the company to make payments of wages or workers' rights can be resolved through the bankruptcy or The Suspension of Debt Payment Obligations instrument whereas as we know that rights disputes in labor disputes should be resolved through the Industrial Relations Dispute Resolution mechanism as stipulated in Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution.

Keywords: Bankruptcy; Debt Payment Obligations; Settlement of Employment Disputes.

Abstrak

Meningkatnya perkara kepailitan dan PKPU di Indonesia terjadi karena adanya kegagalan bayar yang dilakukan oleh perusahaan, seperti tidak dibayarnya utang kepada kreditor maupun tidak dibayarnya hak-hak para pekerja akibat situasi keuangan perusahaan yang sedang menurun. Selain itu, meningkatnya perkara kepailitan dan PKPU juga didukung dari persyaratan pengajuan permohonan pailit yang sangat mudah untuk dapat dipenuhi. Dalam hal debitor yang dimohonkan pailit merupakan suatu perusahaan, maka permohonan pailit dapat pula diajukan oleh para pekerja karena pekerja dapat disebut sebagai kreditor preferen sebab upah dan hak-hak yang belum diterima oleh pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Meskipun demikian, terkait kegagalan untuk melakukan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha atas upah dan/atau hak-hak pekerjanya, permohonan pailit oleh pekerja sepatutnya dijadikan sebagai *ultimum remedium (the last resort)*, yaitu sebagai upaya terakhir bagi penyelesaian permasalahan tersebut karena apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha terkait tidak dibayarnya upah dan/atau hak-hak pekerja, negara telah menyediakan upaya hukum melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Berdasarkan hal tersebut, tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui apakah kegagalan atau ketidakmampuan perusahaan dalam melakukan pembayaran terhadap upah dan/atau hak-hak pekerja dapat diselesaikan melalui instrumen kepailitan maupun PKPU, sedangkan sebagaimana yang kita ketahui bahwa perselisihan hak dalam sengketa ketenagakerjaan seyogianya diselesaikan melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Kepailitan; PKPU; Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan.

1. Pendahuluan

Tidak dapat dipungkiri bahwa sejak tahun 2020 pada lima Pengadilan Niaga di Indonesia tren permohonan pailit dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) terus meningkat. Tingginya perkara kepailitan dan PKPU tersebut erat kaitannya dengan kondisi perekonomian Indonesia yang buruk pada Pandemi Covid-19 maupun pasca Pandemi Covid-19. Buruknya kondisi perekonomian Indonesia tentunya akan berimplikasi pada buruknya kesehatan perekonomian suatu perusahaan sehingga akan berdampak pada ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya. Peningkatan jumlah perkara pailit dan PKPU terjadi karena perusahaan gagal memenuhi kewajibannya untuk melakukan pembayaran, baik kepada kreditor maupun dalam hal pembayaran atas upah dan/atau hak-hak pekerja, yang disebabkan oleh menurunnya kondisi keuangan perusahaan. Selain itu, meningkatnya perkara kepailitan dan PKPU juga didukung dari persyaratan yang mudah untuk mengajukan permohonan pailit.

Persyaratan permohonan pailit adalah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUK PKPU) bahwa, "Debitor yang mempunyai dua atau lebih Kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya." Dengan memenuhi kedua syarat sederhana tersebut, permohonan pailit sudah dapat diajukan terhadap debitor, baik oleh dirinya sendiri maupun oleh kreditor.

Jika debitor yang dimohonkan pailit adalah sebuah perusahaan, maka para pekerja juga dapat mengajukan permohonan pailit, karena pekerja dianggap sebagai kreditor preferen. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa upah dan/atau hak-hak yang belum dibayar kepada pekerja merupakan utang yang harus didahulukan dalam pembayarannya dibandingkan dengan tagihan lainnya sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 95 Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perpu Cipta Kerja).

Salah satu tujuan utama pekerja diposisikan sebagai kreditor preferen adalah demi memastikan pekerja mendapat kompensasi atas penghasilan dan hak-hak yang belum mereka terima bahkan pada saat perusahaan itu pailit. Perpu Cipta Kerja menentukan bahwa upah pekerja haruslah didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan pembayaran kepada jenis kreditor lain termasuk kreditor separatis atau kreditor pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan hak-hak pekerja lainnya didahulukan pembayarannya atas semua kreditor kecuali terhadap para kreditor separatis atau kreditor pemegang hak jaminan kebendaan.

Meskipun demikian, terkait kegagalan untuk melakukan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha atas upah dan/atau hak-hak pekerjanya, permohonan pailit oleh pekerja sepatutnya dijadikan sebagai *ultimum remedium (the last resort)*, yaitu sebagai upaya terakhir bagi penyelesaian permasalahan tersebut karena apabila timbul perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha terkait tidak dibayarnya upah dan/atau hak-hak pekerja, negara telah menyediakan upaya hukum melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Namun, dalam praktiknya, upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sering menghadapi berbagai kendala, seperti proses yang memakan waktu lama dan kesulitan dalam mengeksekusi putusan pengadilan. Akibatnya, banyak putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang hanya menang di atas kertas saja dan sulit diterapkan secara efektif di lapangan. (Isnu, 2014). Proses panjang tersebut dimulai dengan penyelesaian bipartit antara kedua belah pihak, diikuti dengan mediasi oleh mediator dari dinas tenaga kerja setempat. Jika tidak mencapai kesepakatan, gugatan kemudian diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yang menangani perselisihan hubungan industrial. Proses ini bisa berlanjut hingga tingkat Mahkamah Agung jika diperlukan (Shubhan, 2019).

Oleh karena banyak tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan upaya hukum PPHI tersebut, para pekerja mencari cara lain yang lebih efektif dan efisien agar pemenuhan atas upah dan/atau hak-hak pekerja dapat segera dipenuhi. Jika perusahaan tidak mampu atau tidak segera memenuhi kewajibannya untuk membayar hak atau upah pekerjanya, maka salah satu alternatifnya adalah dengan mengajukan permohonan kepailitan. Pengajuan permohonan kepailitan ini dinilai lebih efektif dan efisien karena memiliki proses penyelesaian yang lebih singkat serta dalam hal perusahaan dinyatakan pailit, upah pekerja akan dikategorikan sebagai kreditor preferen, yang berarti mereka memiliki keistimewaan untuk didahulukan pembayarannya daripada kreditor lainnya. Dari hal tersebut, yang menjadi permasalahan hukumnya adalah apakah tepat apabila kegagalan atau ketidakmampuan perusahaan dalam melaksanakan pembayaran terhadap upah dan/atau hak-hak pekerja dapat diselesaikan melalui instrumen kepailitan maupun PKPU, sedangkan sesuai yang kita ketahui bahwa perselisihan hak dalam sengketa ketenagakerjaan seyogianya diselesaikan melalui mekanisme PPHI sesuai yang ditata melalui Undang - Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, yaitu untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian hukum menggunakan bahan hukum serta studi kepustakaan dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan khususnya Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Peraturan Menteri, Surat Edaran Mahkamah Agung serta literatur-literatur atau pendapat para sarjana.

Dalam penulisan ini, pendekatan yang digunakan melibatkan metode *Statute Approach*, yaitu pendekatan yang mengidentifikasi dan menganalisis ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dikaitkan dengan pokok permasalahan. Selain itu, digunakan juga metode *Conceptual Approach*, yang mengacu pada literatur dan pendapat para sarjana sebagai landasan pendukung, berdasarkan konsep-konsep yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

2. Pembahasan

2.1. Karakteristik Hukum Kepailitan di Indonesia

Mengacu pada Pasal 1 angka 1 UUK PKPU, kepailitan didefinisikan sebagai berikut: "Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang - Undang ini." Sedangkan, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepailitan diartikan sebagai: "(1) perihal pailit (bangkrut); (2) keadaan atau kondisi seseorang atau badan hukum yang tidak mampu lagi membayar kewajibannya (dalam hal utang-utangnya) kepada pemberi utang". Selain itu, kepailitan atau bangkrut didefinisikan pula dalam Ensiklopedia Ekonomi Keuangan Perdagangan, yaitu sebagai kondisi di mana seseorang dinyatakan bangkrut oleh pengadilan, dan asetnya atau warisannya dialokasikan untuk melunasi utang-utang. Kepailitan merupakan pelaksanaan lebih lanjut dari prinsip *paritas creditorium* yang berarti bahwa semua kekayaan debitor baik yang berupa barang bergerak ataupun barang yang tak bergerak maupun harta yang sekarang telah dipunyai oleh debitor dan barang-barang dikemudian hari akan dimiliki debitor terikat kepada penyelesaian debitor (Kartini, 2001, hal. 168).

Kepailitan pada dasarnya terjadi ketika debitor gagal memenuhi kewajibannya membayar utang kepada kreditor, sehingga seluruh aset debitor menjadi harta pailit (*boedel pailit*). Kemudian terhadap *boedel pailit* tersebut akan dilakukan lelang guna melunasi utang dan/atau tagihan dari para kreditor secara proporsional, adil, dan merata (Sjahdeini, 2009). Selain itu, dalam proses kepailitan, debitor akan kehilangan hak dan kewenangan untuk mengelola dan

mengambil tindakan hukum terhadap aset-asetnya. Tujuan dari langkah ini adalah untuk mencegah debitor melakukan tindakan yang bisa mengurangi nilai *boedel pailit* yang berpotensi merugikan kreditor.

Permohonan pailit dapat diajukan apabila telah memenuhi syarat-syarat permohonan pailit sebagaimana diatur pada Pasal 2 ayat (1) UUK PKPU yang menentukan bahwa: "Debitor yang mempunyai dua atau lebih Kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih Kreditornya." Dari ketentuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa persyaratan mengajukan permohonan pailit sangat mudah untuk dipenuhi karena hanya terdapat dua syarat sederhana, yaitu:

1. Memiliki minimal 2 (dua) kreditor; dan
2. Terdapat minimal satu utang yang belum dibayar lunas dan telah jatuh tempo dan dapat ditagih.

Permohonan pailit dapat diajukan jika debitor memiliki minimal 2 (dua) kreditor. Kreditor didefinisikan dalam Pasal 1 angka (2) UUK PKPU yang menentukan bahwa: "Kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau undang-undang yang dapat ditagih di muka pengadilan." Dapat diartikan bahwa "kreditor lahir bukan hanya karena ada perjanjian kredit atau perjanjian utang piutang uang saja, akan tapi bisa timbul dari semua perjanjian dan bahkan bisa timbul karena peraturan perundang-undangan" (Shubhan, 2019). Selanjutnya pada bagian penjelasan Pasal 2 ayat (1) UUK PKPU dijelaskan bahwa:

"Yang dimaksud dengan "Kreditor" dalam ayat ini adalah baik kreditor konkuren, kreditor separatis maupun kreditor preferen. Khusus mengenai kreditor separatis dan kreditor preferen, mereka dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit tanpa kehilangan hak agunan atas kebendaan yang mereka miliki terhadap harta Debitor dan haknya untuk didahulukan."

Penjelasan lebih lanjut mengenai klasifikasi kreditor dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kreditor Konkuren

Kreditor konkuren adalah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1131 jo 1132 KUHPerduta. Kreditor konkuren merupakan kreditor yang tidak memiliki jaminan hak kebendaan dan tidak termasuk piutang istimewa yang mendapat prioritas pembayaran. Para kreditor konkuren akan menerima pembayaran secara bersamaan dengan perhitungan secara proposional, dengan perhitungan berdasarkan besarnya piutang masing-masing kreditor konkuren dibagi jumlah piutang kreditor konkuren secara keseluruhan dikalikan sisa *boedel pailit*. Kreditor konkuren akan mendapat pembayaran dari sisa *boedel pailit* setelah kreditor preferen dan kreditor separatis mendapatkan pembayaran. Dalam hierarki penyelesaian utang, kreditor konkuren berada pada urutan paling akhir.

b. Kreditor Separatis

Kreditor separatis diatur dalam Pasal 1133 KUHPerduta dan Pasal 55 ayat (1) UUK PKPU yang menyatakan bahwa kreditor separatis memiliki hak istimewa untuk lebih dahulu dipenuhi piutangnya di antara para kreditor lain karena kreditor separatis merupakan pemegang hak jaminan kebendaan berupa gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya serta dapat mengeksekusi haknya tersebut seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Menurut Jerry Hoff, "Kreditor separatis adalah kreditor yang memiliki hak untuk melakukan klaim atas jaminan hak kebendaan yang diberikan oleh debitor apabila tidak membayar utangnya, hal ini yang menjadi prioritas utama kreditor separatis dan yang membedakannya dengan kreditor lainnya." (Shubhan, 2008, hal.96).

c. Kreditor Preferen

Kreditor preferen adalah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1134 KUHPerduta. Kreditor preferen oleh undang-undang diberikan hak istimewa, yaitu menempatkan kreditor preferen dalam posisi lebih tinggi dibandingkan kreditor lainnya, sehingga berhak menerima pembayaran terlebih dahulu dari *boedel pailit*. Meskipun piutang mereka tidak dijamin dengan hak kebendaan seperti kreditor separatis, kreditor preferen tetap memiliki prioritas pembayaran karena undang-undang memberikan posisi istimewa. Contoh kreditor preferen

adalah tagihan pajak, yang pembayarannya didahulukan dari kreditor separatis dan kreditor konkuren, sesuai dengan Pasal 21 ayat (1) dan (3) UU No. 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan. Contoh lain yang merupakan kreditor preferen adalah upah pekerja, yang sesuai dengan Pasal 95 UU Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah oleh Perpu Cipta Kerja, harus dibayar lebih dulu dibandingkan semua kreditor, termasuk kreditor separatis, kreditor pemegang hak jaminan kebendaan, serta tagihan negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah.

Syarat yang kedua adalah hutang yang belum dibayar lunas dan telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Berdasarkan Pasal 1 angka 6 UUK PKPU, ditentukan bahwa:

“Utang adalah kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang, baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul di kemudian hari atau kontingen, yang timbul karena perjanjian atau undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh debitur dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada kreditor untuk mendapat pemenuhannya dari harta kekayaan debitur.”

Berdasarkan definisi tersebut, dalam hukum kepailitan utang memiliki cakupan yang luas, tidak hanya mencakup utang yang muncul dari adanya perjanjian utang piutang antara pihak-pihak, namun utang dapat muncul karena perintah undang-undang. Jerry Hoff (1999, hal. 15-16) menyatakan bahwa: “Batasan utang merupakan utang dalam ruang lingkup yang luas yang mendasarkan pada ketentuan Pasal 1233 KUHPerduta yang menentukan bahwa perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena undang-undang”. Unsur utang yang harus dibuktikan sebagai syarat dalam pengajuan permohonan kepailitan adalah utang yang belum dilunasi serta utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Unsur “utang yang tidak dibayar lunas” dapat diartikan bahwa utang tersebut sama sekali belum dibayar oleh debitur atau hanya dibayar sebagian dari jumlah yang seharusnya dibayarkan. Sedangkan unsur “utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih” adalah sebagaimana yang dimaksud dalam penjelasan Pasal 2 ayat (1) UUK PKPU yang menjelaskan bahwa: “Yang dimaksud dengan “utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih” 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, arbiter, atau majelis arbitrase”. Lebih lanjut Hadi Shubhan dalam bukunya (2019) menjelaskan bahwa:

“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 verbintenissen), seperti utang yang timbul karena daluwarsa dan utang yang timbul karena perjudian yang dilarang oleh hukum.”

Bertalian dengan kedua persyaratan tersebut di atas terdapat ketentuan dalam Pasal 8 ayat (4) UUK PKPU yang menentukan bahwa: “Permohonan pernyataan pailit harus dikabulkan apabila terdapat fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana bahwa persyaratan untuk dinyatakan pailit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) telah dipenuhi.”, selanjutnya diperjelas dalam penjelasan Pasal 8 ayat (4) UUK PKPU bahwa: “Yang dimaksud dengan “fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana” adalah adanya fakta dua atau lebih Kreditor dan fakta utang yang telah jatuh waktu dan tidak dibayar. Sedangkan perbedaan besarnya jumlah utang yang dialihkan oleh pemohon pailit dan termohon pailit tidak menghalangi dijatuhkannya putusan pernyataan pailit”. Dari ketentuan Pasal 8 ayat (4) UUK PKPU tersebut ditentukan bahwa permohonan pailit cukup dibuktikan dalam persidangan dengan metode pembuktian yang sederhana, yang mana dalam pembuktian yang sederhana tersebut dapat membuktikan bahwa persyaratan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) UUK

PKPU telah terpenuhi. Dari ketentuan tersebut dapat pula dimaknai bahwa putusan pernyataan pailit tidak akan terpengaruh oleh besarnya jumlah utang yang ditagihkan oleh pemohon pailit.

Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa sulit bagi hakim untuk menolak permohonan pailit yang diajukan, baik oleh kreditor maupun debitor itu sendiri karena pengajuan permohonan pailit hanya memerlukan pembuktian sederhana atas 2 (dua) persyaratan yang diajukan, tanpa memperhatikan jumlah utang yang ditagihkan. Dengan kata lain, tidak ada tolok ukur yang jelas terkait jumlah utang sehingga berapa pun nilai atau besaran utang tersebut tidak menghalangi untuk diajukannya permohonan pailit. Walaupun persyaratan untuk mengajukan permohonan pailit relatif mudah dipenuhi, permohonan pailit sebaiknya digunakan sebagai *ultimum remedium (the last resort)*. Menurut Sjahdeini (2018, hal. 169) “Kepailitan harus dipertimbangkan sebagai *ultimum remedium (the last resort)* bukan sebagai *primum remedium (the first resort)* karena dalam hal terjadi kepailitan, terutama kepailitan terhadap debitor yang merupakan perusahaan besar akan menimbulkan banyak permasalahan dan kerugian, baik kerugian bagi debitor yang dinyatakan pailit maupun kerugian bagi para kreditor dan masyarakat. Dalam peristiwa kepailitan terdapat banyak kepentingan yang terlibat, yaitu selain kepentingan para kreditornya juga kepentingan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang lain dari debitor, terlebih bila debitor itu adalah perusahaan”. Hal serupa disampaikan pula oleh Zainal Azikin dalam bukunya (2001, hal. 112) bahwa “Para kreditor harus mempertimbangkan pemberian kesempatan yakni merestrukturisasi utang dari masing-masing debitor mereka, daripada harus memailitkan atau membubarkan debitor tersebut dengan rasio likuidasi harta yang sangat minim untuk membayar utang-utangnya.”

Undang - Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengakui bahwa yang terkait dengan kehidupan perseroan adalah:

1. Kepentingan Perseroan;
2. Kepentingan pemegang saham;
3. Kepentingan karyawan dan buruh perseroan;
4. Kepentingan masyarakat, antara lain para pemasok, distributor, dan konsumen; dan
5. Kepentingan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Akibat dari adanya putusan kepailitan terhadap suatu debitor yang merupakan perusahaan tidak hanya berdampak pada debitor yang dinyatakan pailit itu saja, tetapi juga berdampak pada kreditor, pekerja, masyarakat luas, dan bahkan berdampak juga bagi negara. Jika sebuah perusahaan dinyatakan pailit, negara akan kehilangan salah satu sumber pendapatan pajaknya, karena sebagian besar penerimaan pajak negara berasal dari perusahaan. Oleh karena itu, negara memiliki kepentingan untuk memastikan bahwa perusahaan tidak dengan mudah mengalami kepailitan. Perusahaan juga berperan penting dalam masyarakat luas, yaitu sebagai pemberi kesempatan kerja, sebagai sumber pemasukan bagi para pemasok dan distributor, serta menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan konsumen, sehingga apabila perusahaan tersebut pailit maka akan sangat berdampak terhadap hal-hal tersebut.

Permohonan pailit oleh pekerja seharusnya dianggap sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) untuk menyelesaikan permasalahan. Hal ini karena, apabila diantara pekerja dan pengusaha terjadi perselisihan hubungan industrial terkait dengan pembayaran upah dan hak-hak pekerja, negara telah menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Namun, dalam praktiknya, upaya hukum melalui PPHI sering menghadapi berbagai kendala, seperti proses yang panjang, memakan waktu, dan sulitnya eksekusi putusan pengadilan, sehingga banyak keputusan Pengadilan Hubungan Industrial hanya berlaku secara formal tanpa realisasi yang nyata (Isnu, 2014). Proses panjang ini dimulai dengan penyelesaian bipartit antara kedua belah pihak, diikuti mediasi oleh mediator dari dinas tenaga kerja setempat. Selanjutnya, perkara dapat berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial, yang merupakan lembaga pengadilan khusus untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial dan bahkan bisa diteruskan hingga tahap kasasi di Mahkamah Agung (Shubhan, 2019).

2.2. Kedudukan Upah dan Hak Pekerja dalam Kepailitan

Jika debitur yang diajukan pailit adalah sebuah perusahaan, para pekerja memiliki hak untuk mengajukan permohonan pailit. Permohonan ini biasanya diajukan karena perusahaan tidak mampu atau terlambat membayar upah dan/atau hak-hak pekerja. Para pekerja menggunakan instrumen kepailitan ini sebagai alternatif dalam menyelesaikan permasalahan tidak dibayar atau belum dibayarnya upah dan/atau hak-hak pekerja oleh perusahaan karena sering menghadapi kesulitan dalam penyelesaian permasalahan tidak dibayar atau belum dibayarnya upah dan/atau hak-hak pekerja oleh perusahaan tersebut melalui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), seperti proses yang memakan waktu lama dan kesulitan untuk melakukan eksekusi terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Perselisihan yang terjadi diantara pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja memang kerap terjadi. Perselisihan tersebut dapat timbul karena berbagai alasan, seperti tindakan atau kepentingan pengusaha, tindakan atau kepentingan pekerja, atau faktor-faktor lain di luar kehendak kedua belah pihak (Shubhan, 2019). Perbedaan latar belakang ekonomi juga menjadi pemicu, di mana pengusaha yang memegang posisi keuangan dominan sebagai pemilik usaha, sementara pekerja, berada dalam posisi keuangan yang lebih rendah dan sangat bergantung pada pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha. Martin Suryana (2021) dalam webinar yang diselenggarakan oleh Himpunan Konsultan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (HKHKI) menerangkan bahwa diantara pengusaha dan pekerja terdapat hubungan ketenagakerjaan yang bersifat *sub ordinasi* atau *non-equal* atau tidak seimbang, dimana posisi pengusaha sebagai pihak yang memberikan kerja atau yang memiliki kemampuan secara finansial selalu berada di atas sedangkan posisi pekerja sebagai orang yang membutuhkan kesempatan kerja selalu berada di bawah. Oleh karena itu dari hubungan yang tidak berimbang tersebut dapat berpotensi menimbulkan konflik dan sengketa diantara perusahaan dan pekerja.

Martin Suryana (2021) juga menerangkan bahwa terdapat tiga unsur utama dalam hubungan ketenagakerjaan diantara pengusaha dan pekerja, yaitu:

1. Adanya pekerjaan;
2. Adanya perintah; dan
3. Adanya upah.

Ketiga unsur tersebut sejalan dengan apa yang didefinisikan dalam Pasal 1 ayat (15) UU Ketenagakerjaan, yakni : “Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Imam Soepomo (1983, hal. 1) menerangkan bahwa: “Hubungan kerja dalam hubungan industrial merupakan perikatan hukum antara dua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja”. Dengan demikian, hubungan kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah disepakati antara perusahaan dan pekerja, yang berisikan hak dan kewajiban kedua belah pihak dengan menitik beratkan pada tiga unsur utama di atas.

Unsur utama yang pertama dalam hubungan ketenagakerjaan, yaitu adanya pekerjaan. Dalam bukunya, Kartasapoetra (1990, hal. 17) menjelaskan bahwa: “Pekerjaan atau bekerja adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah-perintah dan kepentingan orang lain tersebut, dengan maksud memperoleh imbalan atau upah”. Pelaksanaan dari pekerjaan tersebut akan dilakukan oleh pekerja itu sendiri, sebagaimana yang didefinisikan dalam Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bahwa: “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Adanya perintah merupakan unsur utama yang kedua. Pemberi kerja dapat memberikan instruksi baik lisan maupun tertulis. Perusahaan dapat menggunakan cara komunikasi formal maupun informal. Bentuk komunikasi formal meliputi kontrak kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, sementara bentuk informal mencakup pengumuman, instruksi kerja, dan surat edaran (Shubhan, 2019). Semua tugas yang dilaksanakan oleh pekerja merupakan konsekuensi langsung dari keinginan atau arahan atasan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa atasan memperoleh keuntungan dari

kerja keras bawahannya. Pekerja berhak menerima imbalan atau fasilitas lain setelah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Unsur utama yang ketiga adalah adanya upah. Upah adalah sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 ayat (30) UU Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Dalam hubungan kerja, upah merupakan elemen yang terpenting karena merupakan hak mendasar yang harus didapatkan oleh pekerja sebagai bentuk imbalan atas kontribusi kerja yang telah mereka berikan di perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja berhak menerima upah selama masa kerja hingga berakhirnya hubungan kerja, dan pengusaha diwajibkan membayar upah sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja. Selain upah yang diatur dalam perjanjian kerja, pekerja juga berhak atas hak-hak lain yang diatur oleh undang-undang, seperti jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan), Tunjangan Hari Raya (THR), serta uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan kompensasi jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Baik upah maupun hak-hak lainnya harus dipenuhi oleh pengusaha. Jika pengusaha gagal membayar upah atau hak-hak pekerja tersebut, hal ini dapat dianggap sebagai utang pengusaha kepada pekerja.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam hukum kepailitan di Indonesia, konsep utang mencakup pengertian yang luas. Utang tidak hanya berasal dari perjanjian antara pihak-pihak yang terlibat, tetapi juga dapat muncul berdasarkan ketentuan undang-undang. Sesuai ketentuan Pasal 1 angka 6 UUK PKPU yang mengatur bahwa:

“Utang adalah kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang, baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul di kemudian hari atau kontingen, yang timbul karena perjanjian atau undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh debitor dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada kreditor untuk mendapat pemenuhannya dari harta kekayaan debitor.”

Jika pemberi kerja gagal memenuhi kewajibannya untuk membayar pekerja sesuai dengan ketentuan dalam kontrak kerja atau kewajiban hukum lainnya, jumlah yang belum dibayar dapat dianggap sebagai utang yang harus dibayar dan dapat ditagih berdasarkan hukum kepailitan. Penafsiran ini menunjukkan bahwa pekerja dengan hak hukum yang sah terhadap perusahaan, seperti upah yang belum dibayar atau kewajiban lain yang timbul dari kontrak atau undang-undang, berhak diakui sebagai kreditor dan dapat mencari perlindungan hukum melalui prosedur kepailitan. Pekerja yang belum menerima upah dapat dianggap sebagai kreditor preferen. Kreditor preferen atau kreditor yang diutamakan mendapat prioritas lebih tinggi dibandingkan kreditor konkuren (yang tidak memiliki hak agunan) dan kreditor separatis (yang memiliki hak agunan) karena perlindungan hukum yang diberikan untuk piutang mereka. Pekerja dianggap sebagai kreditor preferen karena mereka memiliki klaim atas upah yang belum dibayar dan hak-hak lainnya, dan mereka akan dibayar terlebih dahulu jika terjadi kepailitan.

Menurut Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa: “Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditor.” Berdasarkan penjelasan Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa: “Yang dimaksud dengan didahulukan pembayarannya yaitu pembayaran upah pekerja/buruh didahulukan dari semua jenis kreditor termasuk kreditor separatis atau kreditor pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah”. Artinya, upah memiliki kedudukan yang paling tinggi dan utama diantara semua kreditor maupun tagihan lainnya, sehingga upah dapat dikategorikan sebagai kreditor preferen. Begitu juga dengan hak-hak pekerja lainnya yang juga memiliki keistimewaan untuk

didahulukan pembayarannya sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Perpu Cipta Kerja yang menentukan bahwa: "Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditor kecuali para kreditor pemegang hak jaminan kebendaan." Artinya, kedudukan hak-hak pekerja lainnya tidak setara dengan kedudukan upah yang merupakan kreditor preferen. Hak pekerja akan dibayarkan setelah pembayaran terhadap kreditor separatis selesai dilakukan. Dengan demikian, hak-hak pekerja tidak dikategorikan sebagai kreditor preferen, melainkan berada di urutan setelah kreditor separatis dan sebelum kreditor konkuren.

Perlu diketahui bahwa aturan dalam Pasal 95 UU Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Perpu Cipta Kerja merupakan perwujudan dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menentukan bahwa: "Pembayaran upah pekerja/buruh yang terutang didahulukan atas semua jenis kreditor termasuk atas tagihan kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan hukum 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 kreditor separatis."

2.3. Keabsahan Permohonan Pailit yang Diajukan oleh Pekerja

Diklasifikasikannya upah dan hak-hak pekerja lainnya yang belum dibayar oleh perusahaan sebagai utang dan pekerja yang dikategorikan sebagai kreditor preferen, maka dua persyaratan untuk mengajukan permohonan pailit sesuai ketentuan Pasal 2 ayat (1) UUK PKPU, yakni ada dua atau lebih kreditor dan minimal terdapat satu utang yang tidak dibayar lunas yang telah jatuh waktu serta dapat ditagih telah dapat dipenuhi oleh para pekerja, sehingga pekerja bisa mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan yang tidak membayar atau terlambat membayar upah dan/atau hak-hak pekerja. Walaupun demikian, apakah tepat bagi pekerja untuk menggunakan kepailitan sebagai alternatif permasalahan tidak dibayar atau belum dibayarnya upah dan/atau hak-hak pekerja oleh perusahaan tanpa terlebih dahulu melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Terkait dengan hal tersebut terjadi silang pendapat, yaitu di satu sisi ada yang berpendapat bahwa dalam hal upah dan/atau hak-hak pekerja tidak atau belum dibayarkan oleh pengusaha seharusnya sebelum permohonan pailit diajukan ke Pengadilan Niaga terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut harus diselesaikan melalui mekanisme PPHI terlebih dahulu, karena apabila tidak melalui mekanisme PPHI maka permohonan pailit tersebut dianggap masih prematur. Selain itu, permohonan pailit dapat dianggap prematur apabila keberadaan utang yang dijadikan sebagai dasar permohonan pailit belum diketahui dengan jelas perhitungannya dan utang tersebut masih berada dalam sengketa atau konflik antara pekerja dengan perusahaan. Sebagai contoh kasus, terdapat satu putusan di Pengadilan Niaga Surabaya pada tahun 2019, yang mana hakim menolak permohonan pailit yang diajukan oleh para perkerja terhadap perusahaan (PT DFS) karena hak-hak pekerja tidak dibayar, permohonan tersebut ditolak lantaran hakim menganggap permasalahan tersebut tidak tepat bila diajukan permohonan kepailitan di Pengadilan Niaga karena permasalahan tersebut termasuk dalam ranah Perselisihan Hubungan Industrial dan yang berwenang untuk memeriksa adalah Pengadilan Hubungan Industrial, bukan melalui Permohonan kepailitan di Pengadilan Niaga.

Namun, terdapat pandangan yang berbeda yang menyatakan bahwa jika permohonan pailit dapat secara sederhana membuktikan bahwa kedua syarat dalam Pasal 2 ayat (1) UUK PKPU telah dipenuhi, maka permohonan tersebut sudah memenuhi syarat untuk diproses atau disetujui tanpa perlu melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) terlebih dahulu. Sejalan dengan ketentuan pada Pasal 8 ayat (4) UUK PKPU yang

mengatur bahwa: “Permohonan pernyataan pailit harus dikabulkan apabila terdapat fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana bahwa persyaratan untuk dinyatakan pailit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) telah dipenuhi.” Pengaturan mengenai pembuktian sederhana dalam Pasal 8 ayat (4) UUK PKPU dianggap tidak jelas karena tidak terdapat batasan yang definitif mengenai apa yang dimaksud dengan pembuktian sederhana. Salah satu cara pembuktian sederhana yang dapat membuktikan bahwa terdapat upah dan/atau hak-hak pekerja yang belum dibayarkan oleh perusahaan adalah dengan melalui penetapan dari Pengawas Ketenagakerjaan. Hal ini karena berdasarkan pada Pasal 28 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa. “Dalam melakukan pemeriksaan, apabila ditemukan adanya kekurangan pemenuhan hak pekerja/buruh, Pengawas Ketenagakerjaan wajib melakukan perhitungan dan penetapan”. Sebagai contoh kasus, terdapat putusan dimana hakim menerima permohonan pailit yang diajukan oleh pekerja terhadap perusahaannya karena telah memenuhi dua persyaratan dan unsur pembuktian secara sederhana telah terpenuhi sebab adanya kesepakatan bersama yang dibuat oleh perusahaan dan pekerja mengenai pemenuhan upah dan hak pekerja. Dengan adanya putusan tersebut menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja tidak perlu diselesaikan terlebih dahulu melalui mekanisme PPHI sebelum mengajukan permohonan pailit di Pengadilan Niaga.

Perbedaan pendapat tersebut mengakibatkan ketidakonsistenan dalam putusan-putusan Pengadilan Niaga terhadap permohonan pailit yang diajukan oleh pekerja. Beberapa hakim menerima permohonan pailit tersebut, sementara yang lainnya menolak permohonan yang diajukan oleh pekerja. Oleh karena itu Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 tahun 2019 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2019 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (SEMA Nomor 2 tahun 2019) dengan tujuan untuk menjaga kesatuan penerapan hukum dan konsistensi putusan. Dalam SEMA 2 tahun 2019 ditentukan 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 dilakukan proses 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.”

Dengan adanya aturan dalam SEMA Nomor 2 tahun 2019 tersebut akhirnya menjadi jelas bahwa dalam hal perusahaan tidak membayar upah dan/atau hak pekerja, maka permohonan pailit dapat diajukan oleh pekerja dengan syarat bahwa perselisihan hubungan industrial tersebut sebelumnya telah ditetapkan dalam suatu putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap dan sudah dilakukan proses eksekusi dengan *aanmaning* dua kali oleh Ketua Pengadilan Negeri, serta upah dan/atau hak yang belum dibayar oleh perusahaan tersebut telah dianggap sebagai suatu utang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Kesimpulan

Instrumen kepailitan dapat digunakan oleh pekerja sebagai alternatif lain guna menyelesaikan permasalahan tidak dibayar atau belum dibayarnya upah dan/atau hak-hak pekerja oleh perusahaan. Pengajuan permohonan pailit dapat dilakukan oleh pekerja apabila telah memenuhi 2 (dua) persyaratan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 2 ayat (1) UUK PKPU, yaitu:

1. Adanya dua atau lebih kreditor; dan
2. Minimal terdapat satu utang yang tidak dibayar lunas yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih.

Hukum kepailitan sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Perpu Cipta Kerja, pekerja dapat dianggap sebagai kreditor preferen karena upah dan hak-hak pekerja lainnya yang tidak dibayarkan oleh perusahaan merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya. Upah dan/atau hak-hak pekerja yang tidak dibayar atau belum dibayar oleh perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai utang yang telah jatuh tempo serta dapat ditagih. Hal ini sejalan dengan hukum kepailitan yang mendefinisikan utang dalam arti luas, yaitu bahwa utang tidak hanya timbul dari adanya perjanjian antara para pihak saja melainkan utang juga dapat timbul karena undang-undang.

Selain diwajibkan untuk memenuhi kedua syarat kepailitan tersebut, berdasarkan SEMA Nomor 2 tahun 2019 ditentukan bahwa dalam hal perusahaan tidak membayar upah dan/atau hak pekerja, maka permohonan pailit dapat diajukan oleh pekerja dengan syarat bahwa perselisihan hubungan industrial tersebut sebelumnya telah ditetapkan dalam suatu putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap dan sudah dilakukan proses eksekusi dengan *aanmaning* dua kali oleh Ketua Pengadilan Negeri, serta upah dan/atau hak yang belum dibayar oleh perusahaan tersebut telah dianggap sebagai suatu utang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Artinya pekerja tidak dapat mengajukan permohonan pailit tanpa melalui mekanisme PPHI terlebih dahulu sampai mendapat putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap ditambah dengan proses eksekusi dengan *aanmaning* dua kali.

Meskipun pekerja dapat menjadikan instrumen kepailitan sebagai alternatif untuk menyelesaikan permasalahan tidak dibayar atau belum dibayarnya upah dan/atau hak-hak pekerja oleh perusahaan, namun instrumen kepailitan sepatutnya dapat dijadikan sebagai *ultimum remedium (the last resort)* atau upaya hukum yang paling terakhir dalam penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial, karena kepailitan dapat berdampak dan merugikan bagi banyak pihak dan dapat menjadi bumerang bagi pekerja itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan ketika sebuah perusahaan dinyatakan pailit, maka perusahaan tersebut menghentikan semua kegiatan usahanya, yang mengarah pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tak terelakkan bagi semua pekerja. Selain itu, dimungkinkan juga bila pekerja tetap tidak mendapat pemenuhan atas upah dan/atau hak-hak pekerja secara keseluruhan karena hasil pemberesan harta pailit (*boedel pailit*) telah habis digunakan untuk pemberesan terhadap tagihan-tagihan kreditor separatis.

Daftar Referensi

- Isnu, Muhammad (2014). *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia (Penelitian Putusan-Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006 - 2013)*. Jakarta: LBH Jakarta.
- Kartasapoetra, Gunawi et al (1990). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Bandung: Armnico.
- Mulyadi, Kartini (2001). *Penyelesaian Utang Piutang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban pembayaran Utang*. Bandung: Alumni.
- Shubhan, M. Hadi (2008). *Hukum Kepailitan, Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*. Jakarta: Kencana.
- Shubhan, M. Hadi (2019). Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*.
- Sjahdeini, Sutan Remy (2009). *Hukum kepailitan : memahami Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Sjahdeini, Sutan Remy (2018). *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Soepomo, Imam (1983). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.

Jurnal Yustika dapat diunduh pada website berikut:
<http://journal.ubaya.ac.id/index.php/yustika>

Suryana, Martin (2021). *Potensi dan Resiko Kepailitan Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan*. Webinar Himpunan Konsultan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (HKHKI): *Tantangan Praktisi Hukum Dalam Meningkatkan Kompetensi Pasca Omnibus Law*.

Azikin, Zainal (2001). *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang di Indonesia*. Jakarta: PT Radj Grafindo Persada.

Jurnal Yustika
Vol. 27 No. 01, Jul 2024

Halaman | 53
Keabsahan
Permohonan Pailit
dan PKPU oleh
Pekerja Sebagai
Alternatif
Penyelesaian
Kegagalan
Pembayaran Upah

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja

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

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

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

Fanny Gresta Nova