

## Keabsahan Permohonan Pailit Yang Diajukan Oleh Buruh Tanpa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

**Farlina Dwi Fitasari**

farlinadwif167@gmail.com

Universitas Airlangga

### How to cite:

Farlina Dwi Fitasari,  
'Keabsahan Permohonan Pailit Yang Diajukan Oleh Buruh Tanpa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial' (2020) Vol. 3 No. 3 Jurist-Diction.

### Histori artikel:

Submit 1 April 2020; Diterima 22 April 2020; Diterbitkan 1 Mei 2020.

### DOI:

10.20473/jd.v3i3.18633



### Abstrak

Kepailitan merupakan upaya kreditor untuk mendapatkan pembagian utang yang dimiliki debitor secara adil. Buruh memiliki kedudukan dalam Kepailitan, yaitu sebagai Kreditor Preferen. Hal ini diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, bahwa upah pekerja mendapatkan pemenuhan terlebih dahulu dalam hal suatu perusahaan dinyatakan Pailit. Dengan demikian, maka pekerja dapat menjadi pemohon pailit apabila terdapat upah yang menunggak dan tidak dibayarkan oleh Pemberi Kerja (telah jatuh tempo). Pekerja tidak perlu menunggu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terlebih dahulu untuk menagih upah yang tidak dibayarkan, apabila telah memenuhi syarat Kepailitan secara sederhana dan terbukti bahwa tidak terdapat sengketa Upah Buruh Terutang antara buruh dan Pemberi Kerja, maka Buruh dapat langsung mengajukan permohonan pailit kepada Pengadilan Niaga. Dengan dibuktikannya hal tersebut, maka permohonan pailit tidak bersifat prematur lagi. Dalam penelitian ini akan membahas mengenai legal standing buruh dalam mengajukan permohonan pailit tanpa putusan PHI, dan penghitungan buruh sebagai pemohon pailit yang diwakili oleh Serikat Pekerja nya. Penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan statute approach, conceptual approach, dan case approach. Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis yaitu buruh dapat mengajukan permohonan pailit apabila telah memenuhi syarat sederhana Kepailitan, untuk membuktikan keabsahan jumlah upah pekerja yang akan dijadikan sebagai obyek permohonan pailit, pekerja dapat menjadikan Pasal 28 Permenaker 33/2016. Dan dalam hal mengajukan permohonan pailit, buruh dihitung sebagai subyek individu, meskipun diwakili oleh Serikat Pekerja.

**Kata Kunci:** Kreditor Preferen; Permohonan Pailit Prematur; Putusan PHI; Upah Buruh; Serikat Pekerja.

## Pendahuluan

Kepailitan merupakan kondisi debitor yang memiliki utang dengan paling sedikit dua kreditor, dan utang tersebut telah jatuh tempo sehingga dapat ditagih oleh kreditornya. Kreditor dapat mengajukan permohonan pailit apabila merasa debitor tidak beritikad baik sehingga perlu menagih utang tersebut secara hukum.

Dengan memenuhi syarat pada pasal 2 ayat (1) UU 37/2004 yaitu paling sedikit dua kreditor atau lebih dan terdapat utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, maka kreditor tersebut secara sederhana telah memenuhi syarat kepailitan. Pada hakikatnya, kepailitan memiliki tujuan yaitu untuk membagikan harta kekayaan debitor yang menjadi harta pailit (*boedel* pailit) kepada para kreditornya secara adil, dan mencegah debitor agar tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang akan merugikan atau mengurangi *boedel* pailit karena akan merugikan para kreditornya.<sup>1</sup> Kepailitan memberikan perlindungan kepada debitor yang memiliki itikad baik dari para kreditornya, yaitu dengan cara memperoleh pembebasan utang.

Dalam hal debitor merupakan suatu perusahaan, maka karyawan/buruh dalam perusahaan tersebut dapat disebut sebagai kreditor preferen, karena upah buruh menjadi piutang istimewa dalam hal ini. Berdasarkan Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) mengatur bahwa dalam hal terjadi kepailitan pada Perusahaan, upah buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Dengan demikian, maka buruh memiliki keistimewaan dan memiliki hak untuk mengajukan permohonan pailit kepada Perusahaan apabila hak-haknya tidak dipenuhi.

Dalam praktiknya, perusahaan besar memiliki jumlah karyawan/buruh yang tidak sedikit, sehingga terdapat Serikat Buruh dalam suatu Perusahaan. Serikat Buruh merupakan organisasi yang dibuat oleh buruh dalam suatu perusahaan maupun di luar perusahaan. Dalam hal Serikat Buruh sebagai Kreditor dalam Hukum Kepailitan, masih belum diketahui penghitungan Serikat Buruh sebagai satuan subyek kreditor atau telah memenuhi unsur dua kreditor karena di dalamnya terdapat lebih dari satu buruh.

Permohonan Pailit dapat diajukan dengan syarat yang sederhana, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (1) UU 37/2004 yaitu apabila debitor tersebut mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas setidaknya satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan.

---

<sup>1</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan-Memahami Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan* (Grafiti 2008).[28].

Permohonan tersebut dapat diajukan oleh para kreditornya, maupun atas kehendak debitor itu sendiri.

Pada rumusan Pasal tersebut, Debitor dimohonkan pailit dengan syarat paling sedikit terdapat dua kreditor. Dalam hal ini, terdapat ketidakpastian hukum penghitungan Kreditor untuk mengajukan permohonan pailit, mengingat Serikat Buruh merupakan perkumpulan buruh-buruh yang tentunya lebih dari satu. Penulisan ini merujuk kepada Putusan Nomor 501\_K/Pdt.Sus/2010 yaitu antara PT. Griya Permata Lestari dengan Buruhnya, dan Putusan Nomor 080/PK/Pdt. Sus/2009 yaitu sengketa antara PT. Arta Glory dengan Serikat Buruhnya. Karena dalam putusan tersebut, hakim memberikan putusan yang berbeda.

Pada putusan Nomor 501\_K/Pdt.Sus/2010 yaitu antara PT. Griya Permata Lestari dengan buruhnya dimana hakim menyatakan bahwa permohonan pailit tersebut masih prematur karena tidak ada putusan PHI terhadapnya, sedangkan putusan Nomor 080/PK/Pdt.Sus/2009 yaitu sengketa antara PT. Arta Glory dengan Serikat Buruhnya, dimana hakim mengabulkan permohonan Pailit yang diajukan Serikat Buruh dan PT. Arta Glory diputus pailit. Akan tetapi, permohonan pailit oleh Serikat Buruh tersebut belum mendapatkan Putusan dari PHI, Hakim mengabulkan permohonan tersebut dengan pertimbangan bahwa Serikat Buruh telah memenuhi syarat Pailit yaitu lebih dari dua Kreditor, dan upah buruh yang menunggak tersebut merupakan utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih.

Di dalam permohonan pailit yang diajukan oleh buruh, tentunya buruh menuntut hak-hak buruh seperti gaji pokok hingga pesangon setelah dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penghitungan upah-upah buruh termasuk tunjangan dan pesangon harus diselesaikan melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terlebih dahulu, lalu selanjutnya buruh dapat mengajukan hak-hak yang disahkan oleh PHI tersebut menjadi dasar permohonan pailit pada suatu perusahaan.

### **Pengajuan Permohonan Pailit oleh Buruh**

Buruh merupakan setiap orang yang mengeluarkan tenaganya untuk melakukan suatu pekerjaan dan berhak atas upah karena telah bekerja. Dalam

menjalankan kegiatan pekerjaannya, buruh perlu menaati ketentuan pada UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), dan UU 13/2003 melindungi hak-hak dan kepentingan buruh. Sebaliknya, Pemberi Kerja berhak atas hasil pekerjaan dari buruh, dan berkewajiban memberi upah kepada buruh. Pemberi kerja adalah pihak yang memperkerjakan tenaga kerja dan wajib membayar upah sebagai imbalan, dapat orang perseorangan atau pengusaha maupun badan hukum.<sup>2</sup> Kedua pihak tersebut terikat dalam suatu hubungan kerja (yaitu dalam suatu Perjanjian Kerja) setelah terjadi perjanjian oleh buruh dan pengusaha.

Dalam suatu perusahaan jumlah karyawan yang dimiliki tidak sedikit dan buruh-buruh tersebut membentuk suatu Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat Buruh merupakan perkumpulan buruh-buruh dalam satu perusahaan maupun di luar perusahaan yang mengikatkan dirinya menjadi satu. Di dalam Serikat Buruh akan ditunjuk satu perwakilan yang akan mewakili segala urusan buruh dengan Pengusaha, seperti dalam hal membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan apabila ada kepentingan lain dengan Pengusaha. Serikat Buruh akan bertindak atas nama anggota SP tersebut. Serikat Buruh di Indonesia diatur pada suatu Undang-Undang sendiri, yaitu UU No. 21/2000 tentang Serikat Buruh.

Pada Pasal 4 ayat (2) huruf d UU 21/2000 menyatakan bahwa Serikat Buruh berfungsi sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Sehingga diatur jelas tentang peran Serikat Buruh yang sangat penting apabila terjadi suatu permasalahan hak dalam hubungan kerja. Dalam kepailitan buruh secara tidak langsung menjadi kreditor meskipun tidak memberikan pinjaman uang secara nyata, namun upah bagi buruh menjadi utang yang dimiliki oleh Pengusaha. Buruh dalam kepailitan berkedudukan sebagai Kreditor Preferen yang memiliki hak untuk didahulukan pemenuhan piutangnya. Sehingga, Buruh dapat mengajukan permohonan pailit apabila merasa haknya tidak dipenuhi atau terlambat dipenuhi.

---

<sup>2</sup> Pasal 1 angka 4 UU No. 13/2003.

Dalam hubungan industrial perlu melibatkan pemerintah, karena pemerintah memiliki fungsinya sendiri dalam bidang Ketenagakerjaan. Fungsi yang dimaksud telah diatur pada Pasal 102 ayat (1) UU 13/2003 yaitu dengan melakukan pengawasan hubungan antara Buruh dan Pemberi Kerja, menetapkan suatu kebijakan tentang Ketenagakerjaan, dan memberikan pelayanan serta melakukan penindakan apabila dalam hubungan industrial terdapat pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan. Pemerintah memiliki Dinas Ketenagakerjaan yang menjalankan fungsi tersebut. Selain Dinas Ketenagakerjaan, dalam hubungan industrial terdapat lembaga yang menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi antara pihak buruh dan Pemberi kerja, maupun antar buruh itu sendiri, yaitu Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tercantum pada bagian Ke VIII UU Ketenagakerjaan dan secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur lebih lanjut.

### **Kriteria Permohonan Pailit yang Prematur**

Permohonan pailit dapat diajukan apabila telah memenuhi syarat-syarat kepailitan. Dalam praktiknya, para kreditor telah mengajukan permohonan pailit karena merasa telah memenuhi syarat permohonan pailit, namun tidak semua permohonan tersebut dikabulkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Niaga. Dalam keadaan tertentu Hakim Pengawas Pengadilan Niaga tidak mengabulkan permohonan pailit karena menganggap permohonan tersebut masih prematur.

Permohonan Pailit dapat dikatakan masih prematur apabila dalam kondisi utang tersebut masih belum jatuh tempo dan masih dapat dibayar oleh debitor. Atau utang tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) namun putusan tersebut belum dilaksanakan oleh salah satu pihak. Sehingga untuk menindaklanjuti suatu perkara yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*) dari Pengadilan Hubungan Industrial dan ingin melanjutkannya di pengadilan niaga, maka harus menyelesaikan dan melaksanakan hasil putusan hakim PHI tersebut terlebih dahulu sebelum mendaftarkan permohonan ke Pengadilan umum atau pengadilan niaga. Sehingga permohonan

pailit yang prematur dapat terjadi apabila permohonan pailit tersebut berdasarkan suatu putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap namun tidak terlaksana sehingga dianggap tidak layak untuk diajukan sebagai permohonan.<sup>3</sup>

Selain itu, permohonan pailit yang prematur dapat ditinjau dari keberadaan utang tersebut. Ada atau tidaknya utang yang dimiliki oleh Debitor harus dibuktikan oleh pemohon pailit, apabila utang tersebut belum bisa dibuktikan namun sudah dijadikan sebagai obyek utang dalam permohonan pailit, maka permohonan tersebut dianggap masih prematur. Karena apabila pemohon pailit memang memiliki piutang, maka harus dapat membuktikan keberadaan piutangnya kepada Pengadilan Niaga untuk diperiksa lebih lanjut.

Pada putusan No. 501/K/Pdt.Sus/2010 yang merupakan sengketa antara PT. Griya Permata Lestari dengan 5 (lima) buruhnya, Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam amarnya berpendapat bahwa permohonan pailit yang dimohonkan oleh 5 buruh tersebut masih Prematur. Permohonan pailit oleh 5 orang buruh PT. Griya Permata Lestari dianggap masih prematur karena sengketa hak buruh belum diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terlebih dahulu. Majelis Hakim berpendapat bahwa sengketa tersebut seharusnya diselesaikan melalui PHI terlebih dahulu untuk mengetahui keberadaan utang tersebut secara nyata, sehingga Majelis Hakim menolak permohonan pailit oleh 5 buruh dan PT. Griya Permata Lestari tidak dijatuhkan putusan kepailitan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa permohonan pailit yang prematur adalah permohonan pailit yang diajukan kepada Pengadilan Niaga namun sebelumnya telah mendapatkan putusan inkracht dari Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi putusan tersebut tidak dilaksanakan dan diselesaikan terlebih dahulu. Dengan demikian, utang tersebut masih dianggap dalam sengketa. Permohonan pailit tidak akan dinilai menjadi permohonan yang prematur apabila pemohon dapat membuktikan bahwa utang yang dijadikan sebagai obyek permohonan pailit, tidak dalam sengketa atau konflik. Selanjutnya, permohonan pailit yang prematur adalah permohonan pailit

---

<sup>3</sup> Manambus Pasaribu, et.al, 'Analisis Permohonan Pailit Terhadap Perseroan Terbatas Oleh Tenaga Kerja', (2014) 2 USU Law Journal. [118].

yang keberadaan utangnya belum diketahui dengan jelas dan tidak dapat dibuktikan oleh pemohon. Dan permohonan pailit yang utangnya belum jatuh tempo namun utang tersebut dijadikan obyek untuk memohonkan pailit bagi debitor.

### **Hak-Hak Buruh yang Harus Menunggu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Mengajukan Permohonan Pailit**

Hak buruh yang dimaksud adalah berupa upah. Upah tersebut telah diatur dalam UU 13/2003, karena telah melakukan kewajibannya maka setiap tenaga kerja berhak atas upah tersebut. Dalam ketenagakerjaan upah tersebut berupa uang dari pemberi kerja atau pengusaha yang telah disepakati berdasarkan perjanjian kerja dan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Upah buruh timbul pada saat telah terjadi hubungan kerja buruh dan pemberi kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut telah berakhir. Pemberian upah memiliki tujuan untuk memberikan penghasilan yang layak demi keberlangsungan hidup para buruh dan keluarganya, sehingga nominal upah yang diberikan kepada buruh harus berdasarkan standard atau parameter yang telah diberikan Pemerintah.

Dalam Perselisihan hubungan industrial terdapat salah satu lembaga yang bernama Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah diatur pada Bagian Ke VIII UU Ketenagakerjaan. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia telah diatur secara khusus dalam UU PPHI. Peraturan Perundang-undangan ini mengatur bahwa perselisihan tersebut akan diperiksa dan diadili pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang merupakan pengadilan khusus memeriksa dan mengadili sengketa-sengketa dalam hubungan industrial. PHI memiliki tugas dan wewenang yang telah diatur pada Pasal 56 UU PPHI, yaitu memeriksa dan memutus perkara perselisihan hak pada tingkat pertama, perkara perselisihan kepentingan pada tingkat pertama, perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tingkat pertama, dan perkara perselisihan antarserikat buruh dalam satu perusahaan pada tingkat pertama dan terakhir.

Pada Pasal 151 UU 13/2003 mengatur apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) dan sudah tidak dapat mencapai perdamaian, maka Pengusaha hanya

dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya setelah memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan berdasarkan ketentuan tersebut, apabila tidak tercapai kesepakatan mengenai PHK antara buruh dan Pemberi kerja, maka buruh dan pengusaha masih memiliki kewajiban untuk tetap melaksanakan hak dan kewajibannya. Dan apabila belum mendapatkan putusan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Perselisihan hak merupakan sengketa terkait hak normatif yang tidak terlaksana, kurang terpenuhi pelaksanaannya atau tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, dan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan. Buruh dapat menuntut hak normatifnya kepada Pengadilan Hubungan Industrial apabila telah terlambat atau tidak sesuai. Dalam hal pemutusan hubungan kerja, terdapat hak-hak normatif bagi buruh yang timbul setelah terdapat putusan hubungan industrial dan berkekuatan hukum tetap meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses yang tidak terbayarkan oleh Pengusaha atau pemberi kerja. Sehingga hak normatif buruh yang harus menunggu putusan PHI terlebih dahulu yaitu dalam hal PHK dan tidak mencapai kesepakatan atau perdamaian antara buruh dan pemberi kerja, meliputi hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses yang tidak terbayarkan oleh pengusaha.

Dalam hal terjadi keterlambatan pembayaran upah dari pemberi kerja/ pelaku usaha kepada buruh, maka upah tersebut dapat diklasifikasikan sebagai utang. Apabila dapat dibuktikan bahwa tidak terdapat sengketa terkait upah buruh terutang antara buruh dan pemberi kerja, maka buruh dapat langsung mengajukan permohonan pailit ke Pengadilan Niaga untuk menagih utangnya dengan memenuhi syarat kepailitan. Karena, tidak perlu menunggu putusan PHI terlebih dahulu jika tidak terdapat konflik antara buruh dan pemberi kerja terkait upah terutang tersebut.

### **Legal Standing Buruh Untuk Memohonkan Pailit Tanpa Putusan PHI**

Syarat materiil kepailitan menjadi dasar pengajuan permohonan pailit. Apabila syarat pada Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU telah terpenuhi, maka kreditor

dapat mengajukan permohonan pailit. Buruh dalam kepailitan sebagai kreditor preferen, sehingga dapat menjadi subyek kreditor untuk mengajukan permohonan pailit dan terlibat dalam hal kepailitan suatu perusahaan tempat bekerjanya. Dasar bahwa buruh termasuk sebagai kreditor dalam Kepailitan yaitu upah yang menjadi hak bagi buruh. Dalam suatu hubungan industrial akan timbul hak dan kewajiban antara buruh dan Pemberi kerja. Apabila buruh telah melaksanakan kewajibannya untuk melakukan suatu buruhan, maka buruh berhak atas suatu imbalan dapat berupa upah dan hak lainnya oleh pemberi kerja.

Buruh dapat menagih upah yang telah jatuh tempo dan tidak dibayarkan oleh Pemberi Kerja kepada Pengadilan Niaga melalui permohonan pailit. Kewenangan absolut Pengadilan Niaga untuk memeriksa perkara mengenai pemenuhan upah dan hak lain bagi buruh dapat diselesaikan melalui prosedur *renvooi* yang akan dilaksanakan pada rapat Pencocokan Utang. Hal ini dapat dijadikan buruh sebagai dasar untuk menagih utangnya. Untuk mengajukan permohonan pailit, buruh tidak perlu melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk dapat mengetahui jumlah hak-hak nya dalam suatu perusahaan untuk mengajukan permohonan pailit perusahaan tersebut. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Permenaker 33/2016) pada Pasal 28 mengatur apabila Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya untuk memeriksa dan menemukan hak buruh belum terpenuhi atau terdapat kekurangan dalam pemenuhan hak oleh Pemberi kerja, maka Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan penghitungan dan penetapan tanpa adanya permohonan terlebih dahulu.

Hasil penghitungan yang telah ditetapkan akan disampaikan kepada pemberi kerja dan buruh dengan tujuan agar para pihak melaksanakan kewajibannya yang telah melewati jangka waktu atau yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 28 ayat (3) Permenaker 33/2016 mengatur apabila para pihak tidak dapat menerima atau tidak setuju dengan hasil perhitungan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan, maka dapat dilakukan penghitungan dan penetapan ulang yang hasilnya merupakan hasil putusan final

dan wajib dilaksanakan sehingga tidak ada pemeriksaan ulang selanjutnya. Penghitungan ulang tersebut dilakukan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Buruh dapat menjadikan Pasal 28 Permenaker 33/2016 sebagai legal standing untuk mengajukan permohonan pailit tanpa putusan PHI sebelumnya. Berdasarkan hasil penghitungan hak-hak oleh Pengawas Ketenagakerjaan, maka akan mendapatkan ketetapan jumlah upah yang belum terpenuhi dan yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja, karena buruh merupakan kreditor dalam Kepailitan. Buruh menduduki klasifikasi kreditor preferen yang memiliki hak untuk didahulukan pemenuhan piutangnya.

Hasil penghitungan oleh Pengawas Ketenagakerjaan tersebut sebagai dasar untuk membuktikan bahwa jumlah utang yang dimiliki Pemberi Kerja/Pelaku Usaha tersebut, dan buruh harus membuktikan bahwa tidak terdapat konflik terkait upah buruh terutang yang dijadikan sebagai obyek permohonan pailit. Dengan dibuktikan bahwa tidak terdapat sengketa antara buruh dan pemberi kerja terhadap upah buruh terutang tersebut, maka dapat langsung diajukan permohonan pailit kepada Pengadilan Niaga tanpa harus menunggu putusan PHI terlebih dahulu. Karena, jelas besaran upah yang belum terbayar dan telah dilakukan penghitungan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

### **Klasifikasi Kreditor Dalam Kepailitan**

Kreditor merupakan seseorang individu yang memiliki hak untuk mendapat pemenuhan atas piutang yang dimilikinya terhadap suatu debitor karena perjanjian atau undang-undang, dan apabila debitor tidak membayarnya maka kreditor dapat menagih piutangnya di muka pengadilan. Prinsip-prinsip hukum dapat diimplementasikan dalam hal Kepailitan, meskipun suatu prinsip hukum tidak dicantumkan dalam peraturan hukum tertulis. Prinsip-prinsip hukum yang utama dalam hukum kepailitan adalah prinsip *paritas creditorium*, *pari passu pro rata parte*, dan *structured prorata*. Prinsip *pari passu pro rata parte* adalah prinsip yang berdasarkan pada Pasal 1131 KUHPerdara yang menyatakan bahwa seluruh harta milik debitor pailit akan menjadi jaminan umum untuk pemenuhan segala sesuatu akibat perikatannya.

Prinsip *paritas creditorium* diatur karena terdapat ketidakadilan apabila debitor tidak membayar utangnya kepada para kreditornya, sedangkan masih terdapat harta benda baik bergerak maupun benda tidak bergerak.<sup>4</sup> Karena harta tersebut masih dapat digunakan sebagai alat pembayaran utang dan dapat dikelola agar dapat memenuhi seluruh utang debitor.

Namun, prinsip *paritas creditorium* tidak dapat diimplementasikan sendiri, karena masih belum memberikan keadilan bagi kreditor lainnya. Karena prinsip ini memberikan hak yang sama kepada semua kreditor atas pemenuhannya. Untuk membagi pemenuhan piutang dengan adil dan berdasarkan porsinya, dalam kepailitan dikenal dengan prinsip *pari passu prorata parte*. Prinsip-prinsip kepailitan tersebut saling berkaitan dengan tujuan mencapai keadilan untuk membagi harta kepailitan, maka perlu diimplementasikan secara bersama-sama agar saling melengkapi.

Prinsip *Structured Creditorium* membagi kreditor secara struktural menjadi kreditor preferen, kreditor separatis, dan kreditor konkuren.<sup>5</sup> Dalam kepailitan kreditor dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu kreditor separatis, kreditor preferen, dan kreditor konkuren yang berbeda dengan klasifikasi kreditor berdasarkan hukum perdata. KUHPerdata mengatur tentang pembagian kreditor hanya menjadi 2 (dua) yaitu kreditor Preferen dan kreditor konkuren saja. Kreditor preferen menurut KUHPerdata termasuk kreditor separatis yaitu kreditor yang memegang jaminan kebendaan milik debitor dan kreditor yang memiliki hak untuk didahulukan pemenuhan piutangnya.

Klasifikasi kreditor menurut hukum kepailitan dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

1. Kreditor Separatis

Dalam KUHPerdata kreditor hanya mengatur tentang Kreditor preferen dan kreditor konkuren. Kreditor preferen menurut KUHPerdata merupakan Kreditor yang memiliki hak untuk didahulukan dan diistimewakan. Kreditor Preferen dalam KUHPerdata termasuk kreditor yang memegang hak jaminan

---

<sup>4</sup> M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan; Prinsip Norma dan Praktik di Pengadilan* (Kencana 2008).[28].

<sup>5</sup> *ibid.*[32].

kebendaan dan kreditor yang harus didahulukan pemenuhan piutangnya oleh Undang-Undang.<sup>6</sup> Kreditor separatis merupakan kreditor yang memiliki hak yang aman dan terjamin dan tercantum dalam perjanjian. Menurut Jerry Hoff, kreditor separatis adalah kreditor yang memiliki hak untuk melakukan klaim atas jaminan kebendaan yang diberikan oleh debitor apabila tidak membayar utangnya, hal ini yang menjadi prioritas utama kreditor separatis dan yang membedakan dengan kreditor lainnya.<sup>7</sup>

Dalam hal debitor pailit, kreditor separatis yang telah melakukan penjualan terhadap benda-benda yang dijaminakan kepadanya dan hasil penjualan tersebut ternyata lebih dari jumlah piutang yang dimiliki, maka berdasarkan Pasal 60 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU mengatur untuk sisa penjualan tersebut diberikan kepada kurator dan akan menjadi *boedel pailit yang akan dibagikan kepada kreditor lainnya. Dan informasi dan data hasil penjualan benda jaminan tersebut wajib dipertanggungjawabkan di hadapan kurator. Kreditor Separatis dipisahkan dari kreditor preferen dan kreditor konkuren, sehingga kreditor ini berdiri sendiri.*

## 2. Kreditor Preferen

Diatur dalam Pasal 1133 jo. 1134 KUHPdata bahwa setiap orang yang memegang piutang istimewa maka berhak untuk didahulukan pemenuhan piutangnya, karena piutang tersebut merupakan piutang istimewa dan telah diakui oleh Undang-Undang. Piutang istimewa yang dimaksud adalah piutang yang kedudukannya berada paling tinggi diantara piutang lainnya. Dengan piutang istimewa tersebut, kedudukan kreditor preferen berada pada tingkat yang lebih tinggi daripada kreditor konkuren yang tidak memegang piutang istimewa. Sehingga, dalam pembagian harta pailit kreditor preferen akan didahulukan pemenuhannya daripada kreditor konkuren. Utang yang dimiliki debitor terhadap kreditor preferen tidak diikat dalam bentuk jaminan kebendaan

---

<sup>6</sup> Susanti Adi Nugroho, *Hukum Kepailitan dan Keadilan Pancasila – Kajian Filsafat Hukum atas Kepailitan Badan Hukum Perseroan Terbatas di Indonesia* (Kencana 2018).[164].

<sup>7</sup> M. Hadi Shubhan, *Op.Cit.*[96].

seperti halnya kreditor separatis, namun kreditor preferen dilindungi oleh Undang-Undang untuk didahulukan pemenuhan haknya daripada kreditor konkuren setelah mendapat verifikasi dari kurator dan disahkan dalam rapat pencocokan piutang.<sup>8</sup>

### 3. Kreditor Konkuren

Kreditor konkuren adalah kreditor yang tidak memegang jaminan hak kebendaan maupun piutang yang istimewa. Kreditor konkuren adalah kreditor biasa yang sering disebut dengan kreditor bersaing. Disebut bersaing karena dalam hal kepailitan, pemenuhan piutangnya dapat dilakukan setelah piutang kreditor preferen dan separatis terpenuhi. Berdasarkan klasifikasi kreditor dalam hukum kepailitan, kreditor konkuren berada dalam posisi yang paling akhir. Berdasarkan Pasal 1131 jo. Pasal 1132 KUHPerdara, kreditor konkuren merupakan kreditor yang tingkat piutangnya berbeda dan pembayaran piutang kreditor konkuren merupakan sisa dari aset atau harta debitor pailit setelah melakukan pembayaran kepada kreditor preferen dan kreditor separatis.

### **Penghitungan Buruh Sebagai Satuan Kreditor Dalam Mengajukan Permohonan Pailit**

Salah satu syarat untuk mengajukan permohonan pailit adalah debitor tersebut memiliki paling sedikit 2 (dua) kreditor atau lebih. Syarat bahwa kreditor dalam kepailitan minimal 2 (dua) merupakan dasar lahirnya hukum kepailitan sebagai penerapan Pasal 1132 KUHPerdara. Hukum kepailitan bertujuan untuk membagikan utang-utang milik debitor secara adil dan rata sesuai dengan klasifikasi kreditor tersebut. Pasal 1132 KUHPerdara direalisasikan dengan menjadikan hukum kepailitan sebagai sarana memenuhi utang-utang debitor kepada para kreditornya dengan seimbang dan adil, maka semua kreditornya memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pemenuhan dari harta debitor.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Susanti Adi Nugroho, *Op.cit.*[148].

<sup>9</sup> Serlika Aprita, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Prespektif Teori)* (Setara Press 2018).[8].

Apabila debitor tersebut hanya memiliki satu kreditor atau hanya satu kreditor yang mengajukan permohonan pailit tanpa mengetahui dan membuktikan ada kreditor lainnya, seluruh harta kekayaan debitor akan menjadi milik satu kreditor saja. Keadaan tersebut tidak adil apabila hanya seorang saja yang menguasai seluruh harta milik debitor dan apabila ternyata ada kreditor lain yang memiliki piutang namun tidak mengajukan permohonan pailit. Sehingga syarat yang diperlukan adalah 2 (dua) kreditor atau lebih.

Debitor tidak dapat dimohonkan pailit apabila debitor tersebut hanya memiliki 1 (satu) kreditor saja, karena seluruh harta yang dimiliki oleh debitor yang akan dilelang di muka umum karena kepailitan seluruhnya akan menjadi milik seorang kreditor itu saja. Sehingga hanya 1 (satu) kreditor saja yang menguasai harta debitor, dan hal tersebut tidak adil bagi debitor. Dalam Hukum kepailitan di Indonesia melarang hal tersebut dalam UU Kepailitan dan PKPU, dan di Peradilan Belanda maupun di Peradilan Indonesia (sebelum terbentuknya Pengadilan Niaga) melarang permohonan pailit apabila diajukan oleh seorang kreditor saja.<sup>10</sup> Maka untuk mengajukan permohonan pailit memerlukan minimal 2 (dua) kreditor.

Dalam hal buruh yang mengajukan permohonan pailit, Buruh tersebut akan menjadi subyek hukum secara individual. Buruh merupakan orang perorangan yang berarti bahwa ia adalah seorang individu yang melakukan buruhan kepada pemberi kerja atau dalam suatu perusahaan. Dalam melakukan buruhan tersebut, buruh berhak atas imbalan berupa upah karyawan (gaji karyawan) yang akan diberikan dalam jangka waktu tertentu sesuai peraturan perundang-undangan, fasilitas dalam buruhan, tunjangan-tunjangan, bonus, dan cuti serta ketentuan lain berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

Untuk menjamin terlaksananya hak dan kewajiban antara buruh dan pemberi kerja maka dibuatlah perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama. Dalam hubungan kerja yang merupakan hasil dari perjanjian kerja, buruh bertindak atas namanya sendiri dan berarti bahwa buruh sebagai subyek individu yang akan melakukan perjanjian. Sehingga buruh 1 (satu) dan buruh lain tidak memiliki hubungan hukum.

---

<sup>10</sup> *ibid.*[4].

Dalam hal buruh dalam suatu perusahaan yang tergabung dan menjadi anggota Serikat Buruh, maka buruh tersebut akan diwakili oleh Serikat Buruh dalam hal terjadinya sengketa hak maupun sengketa kepada Perusahaan. Serikat Buruh bertindak atas nama para buruh yang tergabung di dalamnya sebagai anggota. Anggota Serikat Buruh tersebut dapat dibentuk oleh buruh dalam suatu perusahaan maupun buruh di luar perusahaan.

Untuk melakukan sebuah tindakan hukum, Serikat Buruh Nasional bertindak sebagai kuasa dari para anggotanya. Secara hukum, Serikat Buruh dapat mewakili buruh yang menjadi anggota serikat untuk menyelesaikan perselisihan industrial dan melakukan kegiatan yang meningkatkan kesejahteraan buruhnya. Hal tersebut diatur dalam Pasal 25 ayat (1) UU Serikat Buruh, sehingga sah secara hukum untuk mewakili anggota buruh nya untuk menyelesaikan kepentingan dan hak dengan pemberi kerja atau Perusahaan.

Dalam mengajukan permohonan pailit Serikat Buruh Nasional dihitung sejumlah dengan anggota yang berada di dalamnya dan yang mengajukan permohonan pailit. Karena tidak menutupkemungkinan bahwa Serikat Buruh mengajukan permohonan pailit atas nama  $\frac{1}{2}$  (seperdua atau setengah) bagian dari keseluruhan buruh yang tergabung menjadi anggota serikat karena  $\frac{1}{2}$  (seperdua atau setengah) bagian lainnya tidak ingin mengajukan permohonan pailit debitor tersebut.

Serikat Buruh dapat dibentuk dengan anggota serikat paling sedikit berjumlah 10(sepuluh) buruh, sehingga meskipun hanya  $\frac{1}{2}$  bagian anggota serikat saja yang ingin mengajukan permohonan pailit maka tetap memenuhi syarat kepailitan secara sederhana karena  $\frac{1}{2}$  dari minimal anggota Serikat Buruh yaitu 10 (sepuluh) adalah 5 (lima) yang berarti lebih dari 2 (dua) kreditor. Dalam mengajukan permohonan pailit, Serikat Buruh dapat memenuhi syarat kepailitan yaitu minimal 2 (dua) kreditor atau lebih yang hutangnya telah jatuh tempo sehingga dapat ditagih. Serikat Buruh dibentuk dengan minimal 10 (sepuluh) anggota buruh di dalamnya dan dihitung sebagai subyek individu, karena antar buruh tidak memiliki hubungan hukum.

Dalam pengadilan, pemohon yang merupakan buruh dianggap sebagai subyek individu sehingga tidak membatasi jenis kreditornya. Karena syarat dalam kepailitan

tidak mengatur bahwa seluruh jenis kreditor harus dipenuhi untuk mengajukan permohonan pailit. Sehingga, buruh yang berjumlah lebih dari 2 (dua) saja dapat mengajukan permohonan pailit sebagai kreditor preferen yang memiliki hak untuk didahulukan pembayarannya dalam hal terjadinya suatu kepailitan. Serikat Buruh pun merupakan perwakilan dari beberapa anggota serikat yang merupakan buruh, maka dapat dihitung sejumlah anggota serikat yang diwakilinya dalam mengajukan permohonan kepailitan untuk menuntut haknya.

### **Kajian Kasus Permohonan Pailit oleh Buruh**

#### **1. Putusan Kepailitan terhadap PT. Arta Glory Buana**

PT. Arta Glory Buana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha garmen yang memproduksi pakaian dan jaket dan Perusahaannya berada di Sidoarjo. Pada sekitar Tahun 2007 hingga 2008 PT. AGB mengalami penurunan dan hasil produksinya tidak dapat terjual sehingga mengalami kerugian, namun buruhnya tetap diperintahkan untuk tetap menjalankan usaha garmen tersebut. Oleh karena terjadinya penurunan yang semakin tinggi, PT. AGB terlambat dan sudah tidak membayar gaji karyawannya hingga terlambat selama 6(enam) bulan.

Buruh PT. AGB tergabung dalam Serikat Buruh Nasional PT. AGB (dalam skripsi ini selanjutnya disebut sebagai SPN PT. AGB) yang di dalamnya terdapat buruh PT. AGB sekitar 1942 (seribu sembilan ratus empat puluh dua) buruh. SPN PT. AGB mengajukan permohonan kepailitan kepada PT AGB pada Pengadilan Negeri Surabaya karena menganggap bahwa peristiwa tersebut telah memenuhi persyaratan pailit, yaitu minimal 2 (dua) kreditor pada PT. AGB dan terdapat utang yang telah jatuh tempo sehingga dapat ditagih.

Pengadilan Niaga Surabaya pada putusan No. 14/Pailit/2008/PN.Sby mengabulkan permohonan SPN PT. AGB tersebut, dan PT. AGB dinyatakan pailit dengan segala akibat hukumnya, dengan pertimbangan bahwa permohonan tersebut telah terbukti secara sederhana memenuhi persyaratan pailit. Utang yang ditagih adalah utang yang telah jatuh tempo, sebagaimana yang dipersyaratkan

dalam UU Kepailitan dan PKPU pada Pasal 2 ayat (1) yang menyatakan bahwa debitor dapat diajukan permohonan pailit apabila terdapat utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih.

Selanjutnya, PT. AGB melawan gugatan tersebut dengan dalil bahwa permohonan tersebut masih prematur karena tidak diselesaikan terlebih dahulu melalui PHI. Namun, Majelis hakim menolak banding dan kasasi yang diajukan oleh PT. AGB dan menetapkan bahwa PT. AGB dipailitkan dan permohonan tersebut telah terbukti secara sederhana dan memenuhi persyaratan kepailitan.

## 2. Putusan Terhadap PT. Griya Permata Lestari

Pada sengketa yang lain antara 5 (lima) buruh mengajukan gugatan kepada PT. GPL, utang yang ditagih melalui kepailitan adalah upah buruh / gaji pokok buruh yang telah terlambat dibayarkan sejak Desember 2008 hingga Januari 2010. permohonan kepailitan ditolak oleh majelis hakim pada Pengadilan Niaga, karena utang yang ditagih oleh para buruh tersebut adalah upah pokok yang tidak dibayarkan karena menurut PT. GPL kelima buruh tersebut telah melakukan pelanggaran yang mengganggu aktivitas perusahaan.

Majelis Hakim berpendapat bahwa keberadaan utang tersebut masih belum dapat dibuktikan. Meskipun telah terbukti secara sederhana menurut kepailitan, namun lima buruh tersebut tidak dapat membuktikan penghitungan jumlah utang tersebut secara sah di muka pengadilan. Sehingga, Dinas Tenaga Kerja menyarankan kepada lima buruh tersebut untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui mediasi Pengadilan Hubungan Industrial. Majelis hakim menolak permohonan pailit karena permohonan tersebut masih prematur dan harus diselesaikan melalui PHI terlebih dahulu.

## **Kesimpulan**

Buruh dapat mempailitkan pemberi kerjanya atau perusahaan, karena buruh berkedudukan sebagai kreditor preferen dalam kepailitan. Permohonan kepailitan yang diajukan oleh buruh terhadap perusahaan atau pemberi kerja tidak harus menunggu putusan PHI terlebih dahulu. Karena Pengadilan Niaga memiliki

kewenangan absolut untuk menyelesaikan perkara kepailitan. Apabila dapat dibuktikan bahwa tidak ada konflik upah terutang antara buruh dan pemberi kerja, maka tidak memerlukan putusan PHI terhadapnya. Untuk dapat membuktikan jumlah upah buruh yang belum terbayarkan, dapat berdasarkan hasil penghitungan Pengawas Ketenagakerjaan. Karena berdasarkan Pasal 28 Permenaker No. 33 Tahun 2016, Pegawai pengawas tenaga kerja yang akan menghitung hak-hak yang belum dibayarkan oleh pengusaha kepada buruhnya. Hasil penghitungan yang telah ditetapkan akan disampaikan kepada Pemberi kerja dan buruh dengan tujuan pemberi kerja melaksanakan kewajibannya yang telah melewati jangka waktu atau yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal buruh menjadi pihak pemohon kepailitan, buruh akan menjadi subyek hukum secara individual. Karena hubungan kerja merupakan hasil dari perjanjian kerja, buruh bertindak atas namanya sendiri sebagai subyek individu. Sehingga buruh 1 (satu) dan buruh lain tidak memiliki hubungan hukum. Dalam hal buruh tergabung pada suatu Serikat Buruh, maka untuk melakukan sebuah tindakan hukum, Serikat Buruh Nasional bertindak sebagai kuasa dari para anggotanya (diatur pada Pasal 25 ayat (1) UU Serikat Buruh). Dalam mengajukan permohonan pailit Serikat Buruh Nasional dihitung sejumlah dengan anggota yang telah diwakilinya dan yang mengajukan permohonan pailit. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila buruh mengajukan permohonan pailit, maka dianggap sebagai subyek individu karena utang yang dimiliki debitor kepada buruh satu dengan buruh lainnya tentunya berbeda karena upah dan buruhan yang diberikan berbeda.

## **Daftar Bacaan**

### **Buku**

M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan : Prinsip, Noema dan Praktik di Pengadilan* (Kencana 2008).

Serlika Aprita, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Prespektif Teori)* (Setara Press 2018).

Susanti Adi Nugroho, *Hukum Kepailitan dan Keadilan Pancasila – Kajian Filsafat*

*Hukum atas Kepailitan Badan Hukum Perseroan Terbatas di Indonesia* (Kencana 2018).

Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan: Memahami Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan* (Grafiti 2008).

**Jurnal**

Manambus Pasaribu, et.al, 'Analisis Permohonan Pailit Terhadap Perseroan Terbatas Oleh Tenaga Kerja' (2014) 2 USU Law Journal.

**--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--**