



## Analisis Putusan tentang Permohonan Pailit oleh Pekerja akibat Tidak Terpenuhinya Hak Pesangon secara Keseluruhan Ditinjau dari Ketentuan Ketenagakerjaan dan Kepailitan

Olive Ozora Tesalonika Simanjuntak<sup>1\*</sup>, Agus Mulya Karsona<sup>2</sup>, Sherly Ayuna Putri<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran, Indonesia

\*Korespondensi Penulis: [olive21001@mail.unpad.ac.id](mailto:olive21001@mail.unpad.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract.** *Indonesia is a country with a high level of labor-related issues, particularly in relation to the protection and fulfillment of workers' rights. Common problems include termination of employment, unpaid wages, and inadequate severance payments. One such case is the bankruptcy petition filed against PT. Setiaji Mandiri, which serves as the focus of this study. The objective of this research is to analyze the legal considerations behind the Commercial Court's decision to grant the bankruptcy request and its implications for labor rights. This study employs a normative juridical method by analyzing relevant legislation and court rulings, particularly referring to Law No. 37 of 2004 on Bankruptcy and Suspension of Debt Payment Obligations, and Law No. 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement. The findings show that PT. Setiaji Mandiri had indeed made efforts to settle its financial obligations, but these efforts were deemed insufficient by the court, leading to the acceptance of the bankruptcy petition. However, a key issue that emerged was the absence of debt registration with the Industrial Relations Court (PHI), which is mandated by law in cases involving employment disputes. According to the prevailing labor laws, the PHI must first determine the amount of severance pay owed to employees, which can then be used as a reference in bankruptcy proceedings. The study concludes that there was a procedural oversight in the handling of labor claims in this bankruptcy case. It emphasizes the importance of adhering to legal mechanisms that protect workers' rights and recommends stricter coordination between commercial and labor courts to prevent similar issues in the future.*

**Keywords:** Bankruptcy Law, Industrial Relations Court, Labor Law, Severance Pay, Termination of Employment

**Abstrak.** Indonesia merupakan negara dengan tingkat permasalahan ketenagakerjaan yang cukup tinggi, terutama terkait perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja. Masalah umum yang sering terjadi meliputi pemutusan hubungan kerja (PHK), upah yang tidak dibayar, dan pemberian uang pesangon yang tidak sesuai. Salah satu kasus yang menjadi fokus penelitian ini adalah permohonan pailit terhadap PT. Setiaji Mandiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pertimbangan hukum dalam putusan Pengadilan Niaga yang mengabulkan permohonan pailit serta implikasinya terhadap hak-hak pekerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan menganalisis peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang relevan, khususnya mengacu pada Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, serta Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Setiaji Mandiri memang telah berupaya menyelesaikan kewajiban utangnya, namun upaya tersebut dianggap tidak memadai oleh pengadilan, sehingga permohonan pailit dikabulkan. Namun demikian, ditemukan adanya permasalahan prosedural, yakni utang terkait hak-hak pekerja belum didaftarkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), padahal hal ini merupakan ketentuan yang diwajibkan oleh undang-undang. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, PHI harus terlebih dahulu menetapkan jumlah pesangon yang menjadi hak pekerja sebelum dapat dijadikan acuan dalam permohonan pailit. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat kelalaian prosedural dalam penanganan klaim tenaga kerja dalam kasus ini. Oleh karena itu, diperlukan koordinasi yang lebih ketat antara pengadilan niaga dan pengadilan hubungan industrial guna melindungi hak-hak pekerja secara lebih optimal.

**Kata kunci:** Hak Pesangon, Hukum Kepailitan, Hukum Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial

## **1. LATAR BELAKANG**

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam mendukung pembangunan nasional. Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 UUD 1945, menjelaskan bahwa hak yang dimiliki oleh setiap warga negara yaitu mendapatkan pekerjaan yang layak. Dengan demikian, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan untuk mendorong pertumbuhan kualitas tenaga kerja, sekaligus menjamin mendapatkan hak, kesempatan serta perlindungan dari tindakan yang tidak berpedoman pada peraturan yang berlaku di Indonesia. Seiring perkembangan zaman, semakin banyak perusahaan yang muncul dan bersaing untuk memperoleh hasil yang optimal. Namun, kondisi tersebut tidak dapat dipisahkan dari risiko-risiko baik secara positif maupun negatif. Dalam aspek tenaga kerja, risiko yang sering muncul yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dan permasalahan yang menyangkut hak dan kewajiban. Dalam perspektif lain, risiko yang dihadapi oleh perusahaan yaitu pailit. Dalam UU Nomor 37 Tahun 2004, dijelaskan dalam Pasal 1 mengenai 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.

Secara garis besar, kepailitan mempunyai hubungan yang erat dengan unsur ketenagakerjaan. Merujuk pada Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 2 Tahun 2019, memberikan penjelasan yang berkaitan dengan titik singgung dari perselisihan Hubungan Industrial dengan Kepailitan yang terdapat dalam Rumusan Perdata Khusus yaitu 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-kurang 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. Selain itu, terkait dengan Pasal 7 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa, perjanjian bersama (PB) wajib untuk didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial sebagai pengadilan yang mempunyai kewenangan dalam menangani perkara pesangon.

Kasus dari PT. Setiaji Mandiri dalam Putusan Pengadilan Niaga Nomor. 5/Pdt.Sus.Pailit/2022/PN.Smg. dengan 5 (lima) pekerjanya yang telah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mengenai utang pesangon yang dimiliki oleh PT. Setiaji Mandiri dengan para pekerjanya.

Awalnya, PT. Setiaji Mandiri dianggap belum melunasi secara menyeluruh kewajibannya sehingga dilakukan mediasi tripartit yang menghasilkan perjanjian bersama

(PB). Isi dari perjanjian tersebut yaitu kesepakatan untuk melakukan pembayaran pesangon kepada karyawan yang telah di PHK termasuk di dalamnya Pemohon Pailit yang dicicil selama 20 kali setiap pada tanggal 28 dengan total jumlah pesangon yaitu sebesar Rp 1.924.949.405,- (satu milyar sembilan ratus dua puluh empat juta sembilan ratus empat puluh sembilan ribu empat ratus lima rupiah) dan apabila menunggak akan dikenakan bunga sebesar 0,75% perbulan. Sebelum itu, dalam PB dicantumkan bahwa Termohon telah melunasi sebagian utang sebesar Rp 814.000.000,- (delapan ratus empat belas juta rupiah). Namun, Termohon tidak kunjung melakukan pembayaran secara tuntas sehingga dilaksanakan Panggilan Teguran (*aanmaning*) sebanyak 2 (dua) kali. Dari pertimbangan tersebut, pada akhirnya hakim mengabulkan permohonan pernyataan pailit dari para Pemohon Pailit.

Akan tetapi, keadaan tersebut tidak sesuai dengan fakta bahwa PB yang didalamnya tercantum nominal pesangon belum disahkan dengan adanya akta bukti dari pengadilan hubungan industrial. Dengan demikian, PB tersebut dianggap tidak mempunyai dasar hukum yang kuat sebagai permohonan pengajuan pernyataan pailit.

Ditinjau dari fenomena tersebut, perlu diperhatikan mengenai ketentuan atau syarat yang diperlukan untuk mengajukan permohonan kepailitan dengan mempertimbangkan UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 2 Tahun 2019. Dalam kaitan lainnya, PB tidak berkekuatan hukum tetap berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui mengenai hak-hak pekerja/buruh dalam permasalahan PHK serta pembuktian terkait kewenangan yang dimiliki oleh pengadilan hubungan industrial.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pengusaha dan Pekerja/Buruh**

#### ***Pengertian Pekerja/Buruh***

Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan bahwa terdapat perbedaan dari pengertian tenaga kerja dan pekerja. Pengertian tenaga kerja terdapat pada Pasal 1 angka 2 yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara itu, pengertian pekerja/buruh terdapat dalam Pasal 1 angka 3, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian, secara garis besar pekerja merupakan individu/orang yang melakukan suatu pekerja dan mendapatkan imbalan atas pekerjaannya yang dilakukannya.

## **Pengusaha**

Pengertian pengusaha terdapat dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

## **Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja**

Mengacu kepada yang tercantum pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja, wajib didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana mencakup unsur-unsur pokok.

## **Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja**

Sebelum perjanjian kerja memperoleh kesepakatan secara resmi (tertulis maupun lisan) pada umumnya didasarkan pada terbentuknya suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, menjelaskan mengenai perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Lebih lanjut, suatu perjanjian dapat dinyatakan sah apabila telah memenuhi persyaratan yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

## **Upah Pekerja**

Merujuk pada Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, mencakup tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Secara umum, upah dapat diartikan sebagai timbal balik yang wajib dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai hak mereka.

## **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pengertian dari PHK diatur dalam Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pada umumnya, PHK terbagi menjadi

PHK yang dilakukan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh pekerja/buruh, hubungan kerja berakhir demi hukum, dan PHK yang dilakukan oleh pengadilan.

### **Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004**

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut diatur dalam Pasal 1 angka 17 UU Nomor 2 Tahun 2004. Secara umum, dijelaskan bahwa PHI hanya menyelesaikan perkara dalam bidang hubungan industrial seperti perselisihan hak, perselisihan kepentingan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

### **Kepailitan berdasarkan UU Kepailitan**

Dengan merujuk pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, 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. Secara umum, tujuan dari dilakukannya kepailitan adalah melakukan pelunasan utang dengan cara pemberesan aset atau kekayaan yang dimiliki debitor untuk dibagikan kepada kreditor sebagai pembayaran.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, melalui tahapan analisis terhadap putusan pengadilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam rangka penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Kepailitan, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta bahan pendukung lainnya seperti sumber buku dan jurnal yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tindakan terhadap pengusaha yang tidak membayarkan uang pesangon akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat diajukan kepailitan ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan**

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa saat terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Hal tersebut

berkaitan dengan hak-hak normatif pekerja/buruh serta untuk mengupayakan perlindungan terhadap kehidupan pekerja/buruh dengan asas keadilan.

Pada kasus ini PT. Setiaji Mandiri dianggap tidak melunasi utang yang dimilikinya secara keseluruhan, sehingga dilakukan mediasi tripartit yang melahirkan PB. Isi dari PB tersebut yaitu Termohon Pailit diwajibkan untuk melakukan pembayaran uang pesangon karyawan yang dilakukan PHK termasuk di dalamnya Para pemohon Pailit dengan cara dicicil selama 20 (dua puluh) kali setiap pada tanggal 28 dengan jumlah uang pesangon Rp. 1.924.949.205,- (satu milyar sembilan ratus dua puluh empat juta sembilan ratus empat puluh sembilan ribu empat ratus lima rupiah) dan apabila menunggak akan dikenakan bunga sebesar 0,75% perbulan. Sebelumnya, Termohon Pailit telah melunasi sebagian utang sebesar Rp. 814.000.000,- (delapan ratus empat belas juta rupiah). Namun, Termohon pailit tidak melakukan pelunasan utang dan Para Pemohon mengambil tindakan dengan mengajukan eksekusi atas PB sehingga dilakukan panggilan teguran (*aanmaning*) sebanyak 2 (dua) kali. Panggilan pertama, PT. Setiaji Mandiri mengakui memiliki utang dan akan segera melunasi utang yang dimilikinya. Panggilan kedua menyatakan bahwa PT. Setiaji Mandiri melakukan permintaan maaf dan berjanji akan segera melunasi seluruh utang yang dimilikinya. Lebih lanjut, aspek-aspek yang telah dikemukakan sebelumnya menjadi dasar dari pertimbangan hakim untuk mengabulkan permohonan pernyataan pailit.

Namun demikian, hal tersebut bertentangan dengan fakta yang ada bahwa PB yang disepakati tidak mempunyai akta bukti dari pengadilan hubungan industrial (PHI). Sebelum itu, kedua belah pihak membentuk PB pada 7 Februari 2018 dengan Nomor 01/PB-PT.SM/HRDGA/I/2018 dengan ketentuan pembayaran uang pesangon berjalan dari tanggal 28 Juli 2018 sampai dengan tanggal 28 Februari 2020. Namun demikian, PB tersebut baru mendapatkan pengesahan secara resmi pada 23 Juli 2020 dengan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Mediasi Nomor 18/Med/2020/PHI.Yyk. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidakpastian terhadap dasar hukum untuk pengajuan permohonan kepailitan yang disebabkan karena PB baru diresmikan pada 23 Juli 2020, sementara pembayaran utang pesangon yang dilakukan oleh Termohon Pailit dimulai pada 28 Juli 2018 sampai dengan Oktober 2019 dikarenakan sejak bulan November 2019 PT. Setiaji Mandiri menyatakan ketidakmampuan untuk melanjutkan pembayaran. Oleh karena itu, hal tersebut menunjukkan bahwa saat PT. Setiaji Mandiri saat melakukan pembayaran utang pesangon terhadap para karyawannya tidak memiliki landasan hukum yang jelas disebabkan oleh PB baru memperoleh status pendaftaran secara resmi pada tanggal 23 Juli 2020.

Penulis akan menjelaskan dasar-dasar yang menjadi pertimbangan dalam landasan pemikiran dari kasus ini

a. Mempunyai dua atau lebih kreditor

Diketahui bahwa PT. Setiaji Mandiri sebagai Termohon Pailit mempunyai kreditor lain yaitu Rohmadi, Wahyuni, Rupmini, Waridi, Walidi yang merupakan mantan rekan kerja Para Pemohon Pailit ketika bekerja di perusahaan milik Termohon Pailit yang sama-sama di-PHK oleh Termohon Pailit pada tahun 2015 dengan waktu masa kerja yang berbeda-beda.

b. Satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih

PT. Setiaji Mandiri mempunyai utang pesangon berjumlah Rp. 1.924.949.405,-. Namun, telah melunasi sebagian utang yang dimilikinya sebesar Rp. 814.000.000,- dengan ketentuan yaitu dicicil selama 20 setiap tanggal 28 dan apabila melanggar akan dikenakan bunga sebesar 0,75% perbulan.

Pembuktian sederhana tercantum dalam Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan bahwa permohonan pernyataan pailit harus dikabulkan apabila terdapat fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana bahwa persyaratan untuk dinyatakan pailit sebagaimana yang di maksud oleh Pasal 2 ayat (1) UU. Jika dihubungkan dengan kasus tersebut, menggambarkan adanya permasalahan mengenai hak dan kewajiban dimana PT. Setiaji Mandiri dianggap melanggar ketentuan dalam ketenagakerjaan dikarenakan tidak melunasi utang pesangon secara keseluruhan. Sehingga dalam pembuktian sederhana, PT. Setiaji Mandiri dianggap telah memenuhi unsur-unsur tersebut.

Lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 156 ayat (1) dijelaskan apabila dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Selanjutnya, dipertegas oleh sanksi pidana yang diatur dalam Pasal 185 ayat (1), apabila pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya akan dikenakan sanksi pidana berupa penjara dengan waktu paling singkat 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Namun, dalam perkara ini Termohon Pailit telah menunjukkan iktikad baik dengan melunasi sebagian utang pesangon sebesar Rp 814.000.000,- (delapan ratus empat belas juta rupiah). Sehingga, hal tersebut dapat menjadi pertimbangan untuk meringankan sanksi pidana terhadap PT. Setiaji Mandiri, akan tetapi tidak dapat dijadikan landasan untuk menghilangkan kewajiban PT. Setiaji Mandiri untuk melunasi kewajibannya secara keseluruhan.

Disamping itu, terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan seperti kejelasan dari jumlah utang pesangon. Menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam Pasal 7 ayat (3) dijelaskan bahwa PB wajib didaftarkan oleh para pihak yang bersangkutan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, dalam kasus ini PB didaftarkan setelah Termohon melakukan pembayaran, dengan kata lain saat pembayaran utang pesangon berjalan perjanjian tersebut tidak resmi.

Menurut penulis berlandaskan UU Kepailitan, PB yang tidak resmi mengakibatkan utang tersebut dianggap tidak sah sehingga tidak dapat dijadikan dasar untuk mengajukan permohonan pailit yang mengakibatkan PT. Setiaji Mandiri tidak dapat dipailitkan dikarenakan utang yang menjadi dasar permohonan tidak memenuhi syarat dalam UU Kepailitan.

**Kewenangan absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan pertimbangan hakim dalam menangani kasus pada Putusan Nomor 5/Pdt.Sus.Pailit/2022/PN.Smg**

Menurut UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 1 angka 17 menjelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Adakalanya ditemukan persinggungan antara hukum ketenagakerjaan dengan hukum kepailitan dalam perkara pekerja/buruh dengan pengusaha. Oleh sebab itu dalam SEMA No. 2 Tahun 2019, dijelaskan bahwa ketentuan titik singgung perselisihan Hubungan Industrial dengan Kepailitan dirumuskan dalam Rumusan Perdata Khusus bahwa permohonan pailit terhadap perusahaan yang tidak memenuhi atau membayar hak pekerja hanya dapat diajukan jika hak tersebut telah ditetapkan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap dan telah dilakukan proses eksekusi 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 yang berlaku.

Dalam kasus ini, Hakim telah menolak eksepsi Termohon mengenai kewenangan mengadili yaitu menyatakan Pengadilan Niaga pada PN Semarang berwenang memeriksa dan

mengadili perkara perdata permohonan Nomor 5/ Pdt.Sus-Pailit/2022/PN.Smg, dengan pertimbangan bahwa PT. Setiaji Mandiri memenuhi syarat-syarat untuk dinyatakan pailit.

Di samping itu, menurut Penulis kasus tersebut tidak dapat ditangani oleh Pengadilan Niaga dengan pertimbangan bahwa tagihan utang yang dimaksud adalah sisa pesangon dan bunga keterlambatan yang apabila digabungkan sebesar Rp. 74.233.636,- (tujuh puluh empat juta dua ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus tiga puluh enam rupiah) dalam kasus ini Para Pemohon Pailit berjumlah 5 (lima) orang. Namun, pada PB tidak tercantum utang sisa pesangon dan bunga keterlambatan tersebut, alih-alih tercantum sebesar Rp 1.924.949.405,- (satu milyar sembilan ratus dua puluh empat juta sembilan ratus empat puluh sembilan ribu empat ratus lima rupiah) ditinjau dari aspek hukum jumlah tersebut bukan merupakan hak dari 5 (lima) orang Para Pemohon Pailit. Sehingga jumlah utang yang diajukan tidak berkekuatan hukum tetap disebabkan dalam PB tidak tercantum dan tidak adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Di samping itu, adanya perbedaan jumlah utang antara Termohon dan Pemohon menunjukkan perselisihan hak yang mempertegas bahwa hal tersebut merupakan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

UU Ketenagakerjaan mempertegas bahwa saat terjadinya PHK pengusaha wajib memenuhi hak normatif pekerja/buruh. Namun dalam kasus ini, PT. Setiaji Mandiri tidak melaksanakan kewajibannya secara tuntas sehingga tetap menimbulkan sanksi hukum. Dari aspek pembuktian sederhana, PT. Setiaji Mandiri dianggap memenuhi persyaratan kepailitan. Akan tetapi, utang pesangon yang dijadikan landasan dalam permohonan pernyataan pailit belum didaftarkan kepada PHI sehingga utang tersebut tidak berkekuatan hukum tetap sehingga tidak memenuhi syarat kepailitan.

Di samping itu, PHI mempunyai kewenangan absolut dalam menangani permasalahan ini berdasarkan Pasal 1 angka 1 dan Pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004 dikarenakan permasalahan yang terjadi dalam kasus ini mengenai hak pekerja atas pesangon beserta bunga keterlambatan. Hal tersebut disebabkan oleh tidak adanya putusan secara resmi dari PHI mengenai jumlah pasti pesangon yang disengketakan sehingga merupakan kompetensi absolut dari PHI dan bukan kewenangan Pengadilan Niaga.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdul Khakim. (2007). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Abdul Rachmad Budiono. (2009). *Hukum perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.
- Agusfian Wahab, et al. (2003). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Ahmad Yani, & Widjaja, G. (2002). *Seri hukum bisnis: Kepailitan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Aloewir, T. F. (1996). *Naskah akademis tentang pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial* (Cet. 11). Jakarta: BPHN.
- Andini, M. A. (2017). Prinsip pengawasan hubungan kerja di bidang pengupahan dalam rangka perlindungan pekerja/buruh. *Jurnal Hukum, Universitas Jember*.
- Asri Wijayanti. (2010). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bandingkan, S. (1984). *Peningkatan produktivitas kerja dalam pelaksanaan HIP*. Jakarta: Lokakarya Puspi Yadin.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2011). *Kamus besar bahasa Indonesia* (Edisi ke-4). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dina Susiani. (2020). *Hukum ketenagakerjaan*. Jawa Timur: CV Pustaka Abadi.
- Djumadi. (2006). *Hukum perburuhan: Perjanjian kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hartono Widodo, & Judiantoro. (1992). *Segi hukum penyelesaian perselisihan perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Imam Soepomo. (1983). *Hukum perburuhan bidang hubungan kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (1995). Jakarta: Balai Pustaka.
- Kusbianto, H., & Silalahi, D. H. (2020). *Hukum perburuhan*. Medan: Enam Media.
- Maimun. (2004). *Hukum ketenagakerjaan: Suatu pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan* (Edisi terbaru). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Maruf, M., et al. (2023). Literature review: Pengaruh upah terhadap kinerja pada karyawan pusat perbelanjaan di Surabaya. *Greenomika*, 5(2). <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.2>
- Mulyadi. (2001). *Akuntansi manajemen: Konsep, manfaat, dan rekayasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Payaman J. Simanjuntak. (2000). *Peranan serikat pekerja dan paradigma baru hubungan industrial di Indonesia*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia.
- R. Subekti. (1995). *Pokok-pokok hukum dagang*. Jakarta: Intermedia.
- Sinaga, N. A. (2017). Peranan perjanjian kerja dalam mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(2).
- Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 2 Tahun 2019.
- 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 (UU KPKPU).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.  
<https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.312>

Windi Arista. (2022). Pergantian hak pesangon bagi pekerja yang di-PHK berdasarkan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 8(2).  
<https://doi.org/10.51517/jhtp.v8i2.180>

Yahya Harahap, M. (1986). *Segi-segi hukum perjanjian*. Bandung: Alumni.

Zaeni Asyhadie. (2007). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.