

ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 993 K/PDT.SUS-PAILIT/2022 TERKAIT PEMBATALAN PERMOHONAN PAILIT PT SETIAJI MANDIRI

Muhammad Abduttawwab Ali Al Afif¹, Mahendra Whardana²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,
muhammad.20170@mhs.unesa.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,
mahendrawardhana@unesa.ac.id

Abstract

The cassation filed by the Applicant, PT. Setiaji Mandiri, pertains to the annulment of a bankruptcy ruling previously initiated by the Bankruptcy Plaintiffs through the Commercial Court at the Semarang District Court. The Supreme Court determined that there was an error in the application of Supreme Court Circular Letter (SEMA) No. 2 of 2019, specifically in the Legal Formulation of the Special Civil Chamber, Section (B), Paragraph (1), concerning the Intersection of Industrial Relations Disputes with Bankruptcy, in the decision of the Commercial Court at the Semarang District Court. The Supreme Court's review concluded that the decision of the Commercial Court, Case No. 5/Pdt.Sus-Pailit/2022/PN. Smg., was annulled, as the case was deemed an industrial relations dispute rather than a bankruptcy matter. The dispute between PT. Setiaji Mandiri and its terminated employees regarding severance payments should have been resolved through the Industrial Relations Court (PHI) as stipulated in Law No. 2 of 2004 on the Settlement of Industrial Relations Disputes, rather than through bankruptcy proceedings under Law No. 37 of 2004 on Bankruptcy and Suspension of Debt Payment Obligations (PKPU). This Supreme Court ruling reinforces the absolute jurisdictional boundary between the Commercial Court and the Industrial Relations Court and strengthens the application of SEMA No. 2 of 2019 on the Legal Formulation of the Special Civil Chamber. The decision holds significant relevance in judicial practice, providing clarity on the procedure for resolving labor disputes involving corporate financial aspects and ensuring legal protection for workers in pursuing their normative rights through the appropriate legal channels.

Keywords: Cassation, Labor Law, Industrial Relations Dispute, Bankruptcy.

Abstrak

Kasasi yang diajukan oleh Pemohon, PT. Setiaji Mandiri terkait pembatalan pailit yang sebelumnya diajukan oleh Para Penggugat Pailit melalui Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang. Mahkamah Agung menilai bahwa adanya kekeliruan dalam menggunakan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2019 dalam Rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus Huruf (B) ayat (1) Tentang Titik Singgung Perselisihan Hubungan Industrial dengan Kepailitan pada Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang dalam memutuskan sengketa antara Para Penggugat Pailit dengan PT. Setiaji Mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mahkamah Agung membatalkan Putusan Pengadilan Niaga

pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 5/Pdt.Sus-Pailit/2022/PN. Smg. karena menilai bahwa perkara tersebut merupakan perselisihan hubungan industrial, bukan perkara kepailitan. Sengketa antara PT Setiaji Mandiri dengan para karyawan ter-PHK terkait pelunasan pesangon seharusnya diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukan melalui mekanisme pailit berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU. Putusan Mahkamah Agung ini menegaskan batas kompetensi absolut antara Pengadilan Niaga dan PHI, serta memperkuat penerapan SEMA Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus. Putusan ini memiliki relevansi penting dalam praktik peradilan karena memberikan kejelasan terhadap prosedur penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang melibatkan aspek keuangan perusahaan, serta menjamin perlindungan hukum bagi pekerja dalam menuntut hak-hak normatifnya melalui jalur yang tepat.

Kata kunci: Kasasi, Ketenagakerjaan, Perselisihan Hubungan Industrial, Kepailitan

PENDAHULUAN

Pada awalnya, UU Kepailitan dan PKPU dirancang untuk melindungi kreditur dengan menyediakan mekanisme hukum yang pasti dalam menyelesaikan utang-utang debitur yang tidak mampu membayar kewajibannya. Prosedur pengajuan permohonan pailit di Indonesia mengharuskan dipenuhinya sejumlah ketentuan tertentu. Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU menegaskan bahwa seorang debitur yang memiliki dua atau lebih kreditur, dengan setidaknya satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, dapat dinyatakan pailit melalui putusan pengadilan niaga. Kepailitan merujuk pada suatu mekanisme hukum yang diciptakan untuk menangani kondisi di mana debitur tidak lagi sanggup memenuhi tanggung jawab pembayaran kepada para krediturnya. Dalam pandangan M. Hadi Subhan, kepailitan dapat diartikan sebagai situasi ketika debitur tidak memiliki kemampuan untuk membayar kewajiban finansialnya kepada pihak yang memberikan pinjaman (Shubhan 2008). Apabila debitur mengalami kesulitan keuangan yang berat dan gagal melunasi utang-utangnya yang sudah jatuh tempo, maka pengadilan memiliki kuasa untuk menetapkan status pailit bagi debitur tersebut. Munir Fuady memandang kepailitan sebagai sebuah sistem hukum yang dirancang untuk mengatur dan membagi aset debitur secara terpusat guna menyelesaikan seluruh permasalahan utang-piutang yang ada (Fuady 2014).

UU Kepailitan dan PKPU memberikan mekanisme terhadap hak kepada kreditur untuk mengajukan permohonan pailit terhadap debitur yang terbukti tidak mampu membayar utangnya. Dalam proses ini, harta debitur dikelola oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Proses ini melibatkan penyusunan dokumen perkara yang berisi bukti-bukti utang serta klaim yang diajukan oleh kreditur. Dalam perkara kepailitan, jalur hukum yang dapat ditempuh adalah mengajukan kasasi langsung ke Mahkamah Agung, tanpa melalui tahap banding di pengadilan tinggi. Namun, untuk menjaga keadilan, putusan kasasi tersebut masih dapat diajukan peninjauan kembali sesuai ketentuan yang berlaku. Pengadilan Niaga merupakan pengadilan khusus yang memiliki kewenangan dalam menangani perkara kepailitan di Indonesia. Kewenangan ini bersifat absolut, yang berarti hanya Pengadilan Niaga yang dapat memutuskan perkara

kepailitan. Sebagaimana dinyatakan oleh Kartini Muljadi, Pengadilan Niaga memiliki tanggung jawab besar untuk tidak hanya bertindak cepat, tetapi juga cermat dalam menilai setiap permohonan kepailitan agar tujuan kepailitan sebagai solusi terakhir dapat tercapai (Muljadi and Wijaya 2004).

Dalam hal ini, PT. Setiaji Mandiri menjadi salah satu contoh kasus kepailitan yang terjadi di Indonesia. PT. Setiaji Mandiri (yang selanjutnya disebut Termohon Pailit) dimohonkan pailit melalui Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang oleh para mantan pekerja yang diwakili oleh Wiranto, Riris Listiani, Dili Atmaja, Moh. Taufikkurohman, dan Girman (yang selanjutnya disebut Para Pemohon Pailit). Kasus ini diawali dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan PT. Setiaji Mandiri terhadap para pemohon pailit pada tahun 2015 dengan masa kerja yang berbeda-beda. Dalam duduk perkara, atas PHK yang dilakukan oleh Termohon Pailit terhadap Para Pemohon Pailit, Para Pemohon Pailit mengajukan permohonan mediasi tripartit kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Hasil mediasi telah menghasilkan kesepakatan antara Para Pemohon Pailit dengan Termohon Pailit dalam bentuk Perjanjian Bersama (PB) dengan Nomor 01/PB-PT.SM/HRDGA/I/2018 dengan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Mediasi Nomor 18/Med/2020/PHI.Yyk. Melalui Perjanjian Bersama (PB) yang telah disepakati, Termohon Pailit memiliki tanggung jawab untuk membayarkan pesangon dengan cara dicicil setiap tanggal 28 setiap bulan melalui rekening Bersama kepada para karyawan ter-PHK serta Para Pemohon Pailit dan telah ditetapkan bunga apabila terdapat penunggakan dalam melakukan pembayaran cicilan pesangon.

Namun dalam prosesnya, bahwa Termohon Pailit sejak bulan November 2019 sampai dengan masa jatuh temponya pada tanggal 28 Februari 2020, pembayaran sisa utang pesangon beserta bunga atas penunggakan belum juga dibayarkan dikarenakan kondisi keuangan Termohon Pailit pada saat itu sedang tidak stabil. Para Pemohon Pailit dalam hal ini telah melaksanakan prosedur hukum yang sesuai dan menunjukkan i'tikad baik dalam melakukan penyelesaian permasalahan dengan Termohon Pailit. Namun hingga pernyataan permohonan pailit diajukan, Termohon Pailit tidak menunjukkan i'tikad baik untuk menyelesaikan permasalahan dengan para karyawan ter-PHK beserta Para Pemohon Pailit yaitu melunasi utangnya kepada para karyawan ter-PHK dan Para Pemohon Pailit. Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang menerima pernyataan permohonan pailit yang telah diajukan oleh Para Pemohon Pailit. Pada permohonan PKPU yang sebelumnya telah diajukan oleh Para Pemohon Pailit ke Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang.

PT Setiaji Mandiri sebelumnya sebagai Termohon Pailit yang dinyatakan Pailit melalui Pengadilan Niaga Semarang mengajukan kasasi sebagai Pemohon Kasasi. Setelah Putusan Pengadilan Niaga Semarang yang menyatakan PT Setiaji Mandiri pailit pada Tanggal 6 April 2022, PT Setiaji Mandiri melalui kuasanya mengajukan Permohonan Kasasi pada tanggal 14 April 2022 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Kasasi Nomor 6/Pdt.Sus-Pailit/2022/PN Smg., Jo Nomor 5/Pdt.Sus-Pailit/2022/PN Smg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Negeri/Niaga Semarang. Mahkamah Agung berpendapat bahwa sengketa ini seharusnya diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial karena sifatnya adalah perselisihan hubungan kerja, bukan murni kepailitan. Mahkamah Agung berpendapat permohonan kasasi yang telah

diajukan oleh Pemohon Kasasi dapat dikabulkan karena memiliki cukup alasan dikabulkannya permohonan kasasi yang diajukan oleh PT Setiaji Mandiri serta membatalkan Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 5/Pdt.Sus-Pailit/2022/PN. Smg. Mahkamah Agung melihat fakta bahwa *Judex factie* salah menerapkan hukum sehingga alasan kasasi dari Pemohon Kasasi dapat dibenarkan. Berdasarkan pertimbangan Mahkamah Agung yang mengacu pada Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 2 Tahun 2019, pengajuan permohonan pailit terhadap perusahaan yang gagal memenuhi kewajiban pembayaran hak-hak pekerja hanya dapat dilakukan apabila hak tersebut telah mendapatkan penetapan melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan telah melewati tahapan teguran (*aanmaning*) kedua. Ketentuan ini mencerminkan pentingnya jaminan kepastian hukum bagi pekerja maupun perusahaan dalam menyelesaikan konflik terkait hak ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan)(DPR RI 2003) sebelum proses pailit dapat dilanjutkan ke Pengadilan Niaga.

Sebagai perbandingan, maka penulis telah memilih tiga penelitian yang sejenis untuk digunakan sebagai pembanding serta menguji orisinalitas dari tulisan penulis. Yang pertama penelitian dengan judul “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja PT Universal Footwear Utama Indonesia Akibat Kepailitan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-Pkpu/2016/Pn. Niaga.Jkt.Pst)” yang ditulis oleh Marcel Thobie (Tobie 2018). Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian skripsi ini lebih berfokus kepada bagaimana perlindungan hukum dan kepastian hukum para tenaga kerja pasca pailitnya perusahaan terkait gaji dan pesangon para tenaga kerja. Pada penelitian selanjutnya dengan judul “Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam Kepailitan Perusahaan Perspektif Pancasila” yang ditulis oleh Wike Nopianti, Imam Budi Santoso, dan Muhamad Abas (Nopianti, Santoso, and Abas 2024). Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini berfokus pada integrasi nilai-nilai Pancasila dalam hubungan industrial serta pemenuhan hak pesangon kepada para pekerja akibat perusahaan yang dinyatakan pailit. Yang terakhir penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Pekerja Akibat Perusahaan Telah Dinyatakan Pailit” yang ditulis oleh Arbi Dalimunthe, Didik Suhariyanto, dan Dewi Iryani (Dalimunthe, Suhariyanto, and Iryani 2024). Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian skripsi ini berfokus pada perlindungan hukum serta upaya hukum dalam pemenuhan hak kepada para pekerja akibat perusahaan yang telah dinyatakan pailit.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis akan menganalisis lebih lanjut terkait upaya permohonan pailit yang dimohonkan oleh para karyawan ter-PHK sebagai salah satu upaya yang dilakukan untuk memenuhi hak nya atas pesangon yang belum sepenuhnya diberikan oleh perusahaan. Apa pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam membatalkan status pailit PT. Setiaji Mandiri, serta apakah permohonan pailit yang diajukan oleh para eks karyawan guna memenuhi hak pesangon yang belum lunas dibayarkan sah secara hukum.

METODE PENELITIAN

Metode serta jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu metode yang berorientasi pada analisis perundang-undangan yang sesuai dalam upaya menyelesaikan permasalahan hukum. Peter Mahmud Marzuki berpendapat bahwa metode ini sebagai norma tertulis dalam meneliti hukum yang bersifat preskriptif (Marzuki 2008). Sifat preskriptif ini berarti hukum tidak hanya menjelaskan fakta, tetapi juga memberikan pedoman bagaimana permasalahan hukum tersebut seharusnya diselesaikan. Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian yuridis normatif yaitu dokumen hukum serta literatur berorientasi hukum. Analisis normatif diterapkan karena penelitian ini memanfaatkan bahan hukum yang memfokuskan pada data sekunder atau literatur. Bahan hukum yang telah dikumpulkan diproses menggunakan teknik deskriptif dan sistematis yang sesuai untuk penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 993 K/Pdt.Sus-Pailit/2022 Terkait Pembatalan Permohonan Pailit Putusan Pengadilan Niaga Nomor 5/Pdt.Sus-Pailit/2022/PN. Smg

Majelis hakim tingkat kasasi membantalkan status pailit PT. Setiaji Mandiri yang sebelumnya dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang. Mahkamah Agung menilai bahwa terdapat kekeliruan dalam penerapan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2019 khususnya dalam Rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus Huruf (B) ayat (1) Tentang Titik Singgung Perselisihan Hubungan Industrial dengan Kepailitan. Dalam aturan tersebut dijelaskan 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.

Perselisihan antara PT. Setiaji Mandiri dengan Para Penggugat Pailit bermula karena PT. Setiaji Mandiri melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap para karyawannya, yang juga termasuk Para Penggugat Pailit pada tahun 2015. Bermula atas PHK yang dilakukan oleh Termohon Pailit kepada Para Pemohon Pailit, Para Pemohon Pailit mengajukan mediasi tripartit melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Hasil mediasi tripartit berupa Perjanjian Bersama (PB) yang disepakati baik antara PT. Setiaji Mandiri dengan Para Penggugat Pailit menjadi dasar untuk tunggakan pesangon yang belum lunas dibayarkan menjadi suatu utang yang dapat ditagih apabila sudah jatuh tempo pembayaran. Bentuk perjanjian memiliki konsekuensi hukum dalam penerapannya, bentuk perjanjian tertulis akan memiliki pembuktian yang kuat jika di kemudian hari terjadi perselisihan antar para pihak. Perjanjian tertulis lebih memiliki kepastian hukum bagi para pihak, kepastian hukum ini terutama berkaitan dengan hak dan juga kewajiban yang dimiliki masing-masing (Sulistyowati et al. 2019). Pasal 8 ayat (4) Jo Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU menjelaskan terkait permohonan pernyataan pailit harus dikabulkan apabila telah secara sederhana terbukti untuk dinyatakan pailit sebagaimana yang dimaksud diantaranya yaitu debitur mempunyai dua atau lebih kreditur 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 krediturnya. Fakta yang terjadi dengan adanya utang pesongan yang belum lunas dibayarkan oleh PT. Setiaji Mandiri terhadap para karyawan ter-PHK termasuk Para Penggugat Pailit didukung dengan mendasarkan kebijakan dari SEMA 2 Tahun 2019 terkait titik singgung Perselisihan Hubungan Industrial dengan Kepailitan yang sebelumnya diberikan sebagai pertimbangan majelis hakim Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang menjadikan Para Penggugat Pailit yang sebelumnya pernah mengajukan permohonan PKPU untuk mengajukan permohonan pernyataan pailit terhadap PT. Setiaji Mandiri. Berdasarkan fakta-fakta yang ada serta telah terbukti secara sederhana untuk dapat dinyatakan pailit juga didukung dengan SEMA 2 Tahun 2019 terkait titik singgung Perselisihan Hubungan Industrial dengan Kepailitan berakhir dengan status pailit yang diberikan oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang terhadap PT. Setiaji Mandiri pada hari Rabu tanggal 6 April 2022.

PT. Setiaji Mandiri melalui kuasa hukumnya mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 April 2022 sebagaimana dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 6/Pdt.Sus-Pailit/2022/PN Smg., juncto Nomor 5/Pdt.Sus-Pailit/2022/PN Smg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Negeri/Niaga Semarang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Niaga Semarang pada tanggal 14 April 2022. Majelis hakim Mahkamah Agung menerima permohonan kasasi PT. Setiaji Mandiri sebagai Pemohon Kasasi dikarenakan dalam hal ini, Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut: Para Pemohon Pailit merupakan pekerja Termohon Pailit yang telah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Tahun 2015 dengan masa kerja yang berbeda-beda; Termohon Pailit telah membayarkan sebagian utang pesongan kepada Para Karyawan ter-PHK termasuk Para Pemohon Pailit melalui rekening bersama perwakilan karyawan ter-PHK dengan total sejumlah Rp. 814.000.000,00 (delapan ratus empat belas juta rupiah) dan kemudian perwakilan karyawan ter-PHK telah mendistribusikan kepada masing-masing karyawan ter-PHK termasuk Para Pemohon Pailit; Bawa gugatan Para Pemohon Pailit tersebut jelas dan nyata bahwa pokok perkara *a quo* menyangkut “perselisihan hubungan kerja” yang penyelesaiannya diatur secara khusus merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial; Sesuai dengan hasil Rumusan Kamar Perdata Mahkamah Agung 2019 (SEMA Nomor 2 Tahun 2019) ditentukan bahwa pemohon 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 yang kedua oleh Ketua Pengadilan Negeri, namun dalam perkara *a quo* sengketa yang diajukan Para Pemohon Pailit belum pernah ada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap.

Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menyatakan bahwa *Judex factiee* salah menerapkan hukum dalam menangani perkara pada Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 5/Pdt.Sus-Pailit/2022/PN. Smg. Hal ini dikarenakan majelis hakim pada Pengadilan Niaga Semarang menggunakan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor Tahun 2019 Hasil Rumusan Kamar Perdata mengenai titik singgung perselisihan hubungan industrial dengan kepailitan

sebagai dasar pertimbangan majelis hakim untuk meminta Para Pemohon Pailit melakukan Permohonan Pailit. Berdasarkan Pasal 13 ayat (3) huruf b UU PPHI Tahun 2004 menyebutkan bahwa apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi (DPR RI 2004a). Bawa berdasarkan SEMA 2 Tahun 2019 yang mengatur permohonan pernyataan pailit oleh pekerja 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. Namun sampai permohonan pernyataan pailit dibuat hingga PT. Setiaji Mandiri dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang, belum ada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap yang menetapkan hak para karyawan ter-PHK. Mahkamah Agung dalam pertimbangannya melihat bahwa gugatan Para Pemohon Pailit tersebut jelas dan nyata bahwa pokok perkara *a quo* menyangkut perselisihan hubungan industrial yang penyelesaiannya diatur secara khusus merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial.

Upaya Permohonan Pailit Oleh Karyawan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap PT. Setiaji Mandiri Atas Pesangon Yang Belum Lunas Di Bayarkan Sah Secara Hukum

Kepailitan sebagai salah satu bentuk instrumen hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan utang-piutang ketika seorang debitur tidak mampu memenuhi kewajibannya kepada kreditur. Melalui mekanisme hukum ini, hak-hak kreditur dapat dilindungi, dan debitur diberikan kesempatan untuk mengatur kembali kewajibannya. Pasal 1 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU mendefinisikan kepailitan sebagai sita umum atas semua kekayaan debitur pailit oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Dalam doktrin hukum, kepailitan merupakan suatu kondisi dimana debitur tidak dapat membayar utang-utangnya yang telah melewati batas yang ditentukan atau jatuh tempo dan dapat ditagih. Menurut Subekti, kepailitan adalah cara penyelesaian utang-piutang yang memberikan hak kepada kreditur untuk menuntut pelunasan utang debitur melalui pelelangan harta debitur (Subekti 2005). Kreditur memiliki hak atas pembayaran dari debitur yang pailit, baik dari aset debitur yang masih ada maupun melalui proses penagihan yang ditetapkan oleh pengadilan. Berdasarkan UU Kepailitan dan PKPU, terdapat beberapa jenis kreditur, yaitu Kreditur Separatis, Kreditur Preferen, dan Kreditur Konkuren. Pesangon merupakan sejumlah uang yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja. Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau yang penghargaan masa kerja dan uang pengantian hak yang seharusnya diterima. Pesangon yang diberikan akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan kompensasi di luar upah.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 menjelaskan bahwa mengacu pada Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bahwa upah dan hak-hak buruh lainnya didahulukan penyelesaiannya (Jenderal et al. 2013). Masalah mengenai pengupahan pekerja atau buruh yang ada sebelum dan setelah pengumuman kepailitan

memiliki kedudukan yang lebih utama daripada kreditur separatis, serta sebanding dengan honorarium kurator, biaya kepailitan, biaya pemeliharaan, dan biaya sewa. Hak tersebut diberikan posisi yang lebih utama oleh Undang-Undang, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 1134 KUHPerdata. Oleh karena itu, ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menempatkan buruh sebagai kreditor yang memiliki prioritas, yaitu haknya diutamakan sebelum hak-hak para kreditor lainnya. Pada prinsipnya tetap tidak mendahului hak para kreditur separatis yang memang terpisah dari hak-haknya tersebut.

Perkara seperti ini bukan pertama kalinya terjadi di mana kondisi perusahaan dapat dibuktikan secara sederhana untuk dinyatakan pailit atas permohonan pailit yang diajukan oleh mantan karyawan karena tidak dipenuhinya hak terhadap karyawan akibat PHK yang dilakukan oleh perusahaan. Kasus PT. Dirgantara yang dipailitkan oleh mantan karyawannya akibat kurangnya pemenuhan hak berupa uang pensiun imbas dari PHK yang telah dilakukan oleh PT. Dirgantara Indonesia sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada tahun 2007 silam cukup rumit. Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menyatakan bahwa PT. Dirgantara Indonesia dapat dipailitkan karena dapat dibuktikan secara sederhana untuk dinyatakan pailit. Terpenuhinya unsur-unsur untuk dinyatakan pailit menjadi dasar pertimbangan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menjatuhkan Pailit terhadap PT. Dirgantara Indonesia melalui Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 41/Pailit/2007/PN.NIAGA/JKT.PST. PT. Dirgantara Indonesia mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung terhadap pernyataan pailit oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat. Melalui permohonan kasasi yang diajukan oleh PT. Dirgantara Indonesia, majelis hakim Mahkamah Agung membantalkan pernyataan pailit dengan kesimpulan bahwa BUMN, baik dalam bentuk Persero atau Perum hanya dapat dimohonkan pailit oleh Menkeu.

Majelis Hakim Mahkamah Agung membantalkan status pailit PT. Setiaji Mandiri melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 993 K/Pdt.Sus-Pailit/2022 dengan mempertimbangkan bahwa konflik yang terjadi antara PT. Setiaji Mandiri dengan para karyawan ter-PHK beserta Para Penggugat Pailit merupakan murni perselisihan hak yang seharusnya perselisihan tersebut diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menyatakan bahwa Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang tidak memiliki wewenang dalam mengadili perkara antara PT. Setiaji Mandiri dengan para karyawan ter-PHK beserta Para Penggugat Pailit. Majelis Hakim Mahkamah Agung menilai bahwa Majelis Hakim Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang salah dalam menerapkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2019 dalam Rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus Huruf (B) ayat (1) Tentang Titik Singgung Perselisihan Hubungan Industrial dengan Kepailitan. Dalam konteks pembatalan putusan pailit PT. Setiaji Mandiri oleh Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 993 K/Pdt.Sus-Pailit/2022, para penggugat (yang merupakan mantan karyawan ter-PHK) memiliki upaya hukum terakhir untuk memperoleh hak pesangon yang belum lunas melalui mekanisme eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Prosedur ini didasarkan pada prinsip pemisahan yurisdiksi yang ketat antara hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan, sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Secara spesifik,

karena sengketa ini berakar pada perselisihan hak normatif pekerja—seperti pembayaran pesangon, upah, dan hak lainnya yang tercantum dalam Perjanjian Bersama Nomor 18/Med/2020/PHI.Yyk tanggal 23 Juli 2020—para penggugat dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah pendaftaran perjanjian tersebut, yaitu Daerah Istimewa Yogyakarta. Prosedur hukum untuk memperoleh hak tersebut dimulai dengan pengajuan permohonan eksekusi oleh pihak yang dirugikan, sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (3) huruf b UU PPHI, yang menyatakan bahwa jika Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan berhak meminta penetapan eksekusi dari PHI.

Pendekatan ini sangat relevan dengan prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang bertumpu pada aspek perlindungan dan keadilan bagi pekerja. Dalam konteks ini, penyelesaian perselisihan hubungan industrial semestinya memprioritaskan mekanisme khusus ketenagakerjaan ketimbang langsung menggunakan instrumen hukum umum seperti kepailitan. Prioritas ini diperlukan untuk menjamin agar hak-hak normatif pekerja tetap terlindungi dan tidak hilang akibat adanya upaya hukum lain yang justru berpotensi merugikan kepentingan pekerja. Teori ini didasarkan pada konsep tripartisme dalam hubungan industrial, di mana negara, pengusaha, dan pekerja berperan seimbang, dan pemisahan yurisdiksi diperlukan untuk mencegah dominasi kepentingan kreditor non-pekerja dalam proses pailit. Lebih lanjut, Munir Fuady, seorang pakar hukum kepailitan Indonesia, dalam "Hukum Kepailitan dalam Teori dan Praktek" (Munir Fuady 2005), menekankan bahwa kepailitan seharusnya tidak dijadikan alat untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan karena dapat mengabaikan aspek hak asasi manusia pekerja, seperti hak atas pesangon dan upah, yang dilindungi oleh Konvensi ILO Nomor 158 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (1982) yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Fuady, 2017).

Dengan demikian, putusan Mahkamah Agung Nomor 993 K/Pdt.Sus-Pailit/2022 menegaskan pentingnya pemisahan yurisdiksi antara perkara kepailitan dan perselisihan hubungan industrial. Sengketa mengenai hak-hak pekerja tidak dapat serta-merta dijadikan dasar untuk permohonan pailit karena perkara tersebut merupakan ranah hukum ketenagakerjaan, bukan hukum kepailitan. Oleh sebab itu, upaya yang tepat bagi para mantan pekerja PT. Setiaji Mandiri untuk memperoleh hak-haknya yang tertunda adalah dengan menempuh jalur eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan mekanisme hukum yang berlaku.

PENUTUP

Simpulan

Putusan Mahkamah Agung dengan nomor 993 K/Pdt. Sus-Pailit/2022 membatalkan status pailit yang diberikan kepada PT. Setiaji Mandiri dianggap sebagai kasus sengketa hak ketenagakerjaan, bukan sebagai kasus kepailitan. Mahkamah Agung berpendapat bahwa pengadilan tingkat pertama keliru dalam menerapkan hukum saat memutuskan perkara permohonan pernyataan pailit yang diajukan oleh Para Pemohon Pailit. Selain itu, terbukti bahwa sengketa yang terjadi adalah semata-mata perselisihan hak yang berada dalam kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk menangani perkara tersebut. Meskipun semua aspek terkait pailit yang diatur dalam Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan telah terpenuhi, dan Para Pemohon adalah kreditur dengan utang yang

sudah jatuh tempo, Mahkamah Agung masih menolak permohonan ini karena belum melewati proses penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial.

Kasus PT. Setiaji Mandiri mencerminkan persoalan serupa dengan perkara kepailitan PT. Dirgantara Indonesia, di mana permohonan pailit oleh mantan karyawan juga dibatalkan meskipun secara formil telah memenuhi unsur pailit. Hal ini menegaskan bahwa pengajuan pailit oleh pekerja atas dasar pesangon yang belum dibayar memerlukan landasan hukum yang kuat berupa putusan PHI. Tanpa putusan tersebut, sengketa dianggap belum layak masuk ke ranah kepailitan. Dengan demikian, upaya hukum pailit tidak dapat dijadikan jalan pintas untuk menyelesaikan sengketa hak ketenagakerjaan. Mahkamah Agung menekankan pentingnya mengikuti mekanisme hukum yang benar sesuai jalur yurisdiksi yang berwenang.

Saran

Penegak hukum, termasuk hakim Pengadilan Niaga dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), perlu memastikan kesesuaian penerapan terhadap Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2019 tentang Titik Singgung Perselisihan Hubungan Industrial dengan Kepailitan, guna menghindari kekeliruan yurisdiksi seperti yang terjadi dalam kasus PT. Setiaji Mandiri. Mahkamah Agung disarankan untuk menyusun pedoman teknis yang lebih rinci, menjelaskan langkah-langkah verifikasi bahwa sengketa ketenagakerjaan telah melalui putusan PHI yang berkekuatan hukum tetap sebelum memasuki ranah kepailitan. Selain itu, harmonisasi antara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU (DPR RI 2004b) perlu dilakukan untuk memperjelas kedudukan hak pekerja sebagai kreditur preferen, sehingga tidak disalahartikan sebagai dasar permohonan pailit tanpa proses PHI terlebih dahulu.

Bagi para karyawan yang menjadi penggugat pailit, seperti dalam kasus PT. Setiaji Mandiri, atau pihak yang menghadapi kasus serupa, disarankan untuk memprioritaskan penyelesaian sengketa melalui mekanisme hukum ketenagakerjaan, khususnya melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sebelum menempuh jalur kepailitan. Para karyawan dapat mengajukan eksekusi Perjanjian Bersama, sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan menyertakan bukti seperti akta pendaftaran perjanjian dan dokumentasi ketidakpatuhan perusahaan, untuk memperoleh penetapan eksekusi yang bersifat final. Untuk mencegah sengketa serupa, karyawan disarankan untuk memastikan Perjanjian Bersama yang dihasilkan dari mediasi tripartit memuat klausul yang jelas tentang jangka waktu pembayaran, sanksi keterlambatan, dan mekanisme pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja. Jika perusahaan menunjukkan tanda-tanda wanprestasi, seperti keterlambatan pembayaran pesangon, karyawan perlu segera mengajukan mediasi ulang atau gugatan ke PHI, daripada langsung menempuh jalur kepailitan yang berisiko ditolak karena ketidaksesuaian yurisdiksi. Selain itu, serikat pekerja dianjurkan untuk aktif mendampingi karyawan dalam negosiasi dengan perusahaan guna memastikan kepatuhan terhadap kesepakatan, sehingga hubungan industrial tetap harmonis dan hak normatif pekerja, seperti pesangon, dapat terpenuhi tanpa eskalasi ke ranah peradilan.

REFERENSI

- Dalimunthe, Arbi, Didik Suharyanto, And Dewi Iryani. 2024. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Pekerja Akibat Perusahaan Telah Dinyatakan Pailit." (3).
- Dpr Ri. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*
- Dpr Ri. 2004a. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*
- Dpr Ri. 2004b. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.*
- Fuady, Munir. 2014. *Hukum Pailit Dalam Teori Dan Praktek.* Citra Aditya Bakti.
- Jenderal, Sekretariat, Mahkamah Konstitusi, Republik Indonesia, And Merdeka Barat No. 2013. *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/Puu-Xi/2013.*
- Marzuki, Peter Mahmud. 2008. *Penelitian Hukum.* Jakarta: Kencana.
- Muljadi, Kartini, And Gunawan Wijaya. 2004. *Pedoman Menangani Perkara Kepailitan.* Cet.2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munir Fuady. 2005. *Hukum Pailit Dalam Teori Dan Praktek (Edisi Revisi Disesuaikan Dengan Uu No. 37 Tahun 2004).* Cet.3. Bandung: Mandar Maju.
- Nopianti, Wike, Imam Budi Santoso, And Muhamad Abas. 2024. "Jurnal Hukum Mimbar Justitia (Jhmj) Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Kepailitan Perusahaan Perspektif Pancasila Fulfilment Of Workers ' Severance Pay Rights Due To Termination Of Employment In Company Bankruptcy In The Perspective Of Pancasila." 10(1):1–14.
- Shubhan, M. Hadi. 2008. *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma & Praktik Di Peradilan.* Cet.1. Jakarta: Kencana.
- Subekti. 2005. *Hukum Perjanjian.* Ed. 1. Jakarta: Intermasa.
- Sulistyowati, Eny, Muh Ali Masnun, Arinto Nugroho, Nurul Hikmah, And Mahendra Wardhana. 2019. "Penerapan Perjanjian Bagi Hasil Terhadap Pengelolaan Bersama Lahan Budidaya Tambak." 187–97.
- Tobie, Marchel. 2018. "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pt Universal Footwear Utama Indonesia Akibat Kepailitan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor Marcel Thobie (Mahasiswa Program S1 Fak.)" 1–21.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/Puu-Xi/2013 (2013).