

**BAB II**

**TINJAUAN UMUM PERSELISIHAN UANG PESANGON DAN  
PERMOHONAN PERNYATAAN PAILIT**

**A. Perselisihan Uang Pesangon**

**1. Perselisihan Uang Pesangon sebagai Perselisihan Hubungan Industrial.**

Pada dasarnya, pengertian terkait hubungan industrial dapat memperhatikan Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk di antara pelaku-pelaku dalam suatu proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, serta pemerintah yang dengan berdasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Kemudian mengenai perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya suatu perselisihan, yaitu hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan.

Memperhatikan pernyataan yang ada pada Pasal 2 UU PPHI, perselisihan atas suatu PHK merupakan lingkup atau objek perkara dari perselisihan hubungan industrial. Untuk membangun konstruksi berpikir selanjutnya, perlu diketahui bahwa perselisihan PHK dengan merujuk Pasal

1 angka 4 UU PPHI, yaitu perselisihan yang lahir karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan PHK lahir setelah adanya PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak yang mana pihak lain tidak menyetujui atau keberatan atas adanya PHK tersebut.

Bahwa dengan terjadinya PHK, maka datang awal dari masa-masa sulit pekerja/buruh dan keluarga mereka. Melihat keadaan tersebut, untuk membantu atau setidaknya menurunkan beban pekerja/buruh yang terkena PHK, diwajibkan/diharuskannya (oleh undang-undang) setiap pengusaha untuk membayar/memberikan uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti rugi kepada pekerja/buruh yang terkena PHK.<sup>39</sup> Menurut A. Ridwan Halim sebagaimana dikutip Zainal Asikin, mengatakan bahwa uang pesangon adalah uang yang diberikan kepada pekerja/buruh pada waktu terjadinya PHK oleh pihak majikan/perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh pekerja/buruh pada perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan perjam (c.q. gajinya tiap bulan).<sup>40</sup>

Membahas mengenai perselisihan PHK, tidak terlepas pembahasan mengenai perselisihan uang pesangon yang juga merupakan bagian dari perselisihan atas terjadinya PHK karena adanya pihak yang tidak setuju atau keberatan atas suatu tindakan PHK yang memberatkan salah satu pihak

---

<sup>39</sup> Zainal Asikin, et al., *Op.Cit.*, hal. 195.

<sup>40</sup> *Ibid.*, hal. 196.

tersebut. Soal ini disebabkan karena ada pertentangan pendapat mengenai 2 (dua) hal, yakni mengenai sah atau tidaknya PHK serta mengenai besaran pesangon, sehingga keduanya memiliki suatu hubungan timbal balik.<sup>41</sup> Jadi, dapat dianggap bahwa perselisihan hubungan industrial mempunyai objek/jenis/lingkup salah satunya perselisihan uang pesangon karena merupakan bagian dari perselisihan PHK.

## 2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam mengupayakan maupun melaksanakan penyelesaian hubungan industrial, terbagi atas 2 (dua) macam, yaitu upaya penyelesaian secara litigasi dan penyelesaian secara non litigasi, serta kemudian eksekusi dengan penjelasan-penjelasan berikut ini.

### a) Penyelesaian Secara Non Litigasi.

Dalam UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI, terdapat lembaga penyelesaian bipartit dan tripartit. Mendalami literatur hukum ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa bipartit disebutkan sebagai forum perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Instrumen hukum, misalnya mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan/atau PHI bukan pranata awal untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Instrumen hukum alternatif penyelesaian sengketa (*alternative dispute resolution*) seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase merupakan tahap selanjutnya seandainya bipartit tidak berhasil menyelesaikan

---

<sup>41</sup> Manahan M. P. Sitompul, *Op.Cit.*, hal. 104.

perselisihan.<sup>42</sup> Secara terperinci, upaya penyelesaian-penyelesaian secara non litigasi tersebut, dibahas berikut ini.

#### 1) Bipartit.

Penjelasan dan maksud dari penyelesaian melalui bipartit dalam perkara perselisihan hubungan industrial dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 10 UU PPHI, yaitu perundingan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian melalui bipartit dilakukan secara 2 (dua) pihak, yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja. Penyelesaian melalui bipartit ini sifatnya wajib untuk semua jenis perselisihan dan menjadi prasyarat para pihak yang akan mengajukan penyelesaian perselisihan pada tahap berikutnya.<sup>43</sup>

Sesungguhnya telah ditegaskan di dalam UU PPHI yang pada pokoknya menerangkan bahwa perselisihan hubungan industrial tidak bisa dilakukan pengajuan secara langsung kepada mediator, Konsiliator, arbiter, maupun PHI, melainkan harus atau diperlukannya perundingan bipartit terlebih dahulu. Para pihak yang berhasil menyelesaikan perselisihan secara bipartit dapat membuat kesepakatan. Kesepakatan itu dibingkai dalam perjanjian bersama

---

<sup>42</sup> M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hal.13.

<sup>43</sup> Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2021), hal. 218.

dan mendaftarkannya ke PHI setempat.<sup>44</sup> Perjanjian bersama mempunyai sifat mengikat dan menjadikannya sebagai hukum yang harus/wajib dipatuhi serta dilaksanakan para pihak dan dapat dieksekusi melalui PHI. Agar perjanjian bersama bisa dilaksanakan, maka substansi harus disusun dengan kalimat yang jelas serta tegas, menerangkan hak dan kewajiban para pihak. Kesalahan menggunakan kalimat bisa berakibat perjanjian bersama tidak bisa dieksekusi.<sup>45</sup>

Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 3 UU PPHI perihal perundingan bipartit diwajibkan untuk mengupayakan penyelesaian terlebih dahulu dengan jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diawalinya perundingan. Dalam hal setelah 30 (tiga puluh) hari tersebut perundingan dianggap tidak berhasil (gagal) atau tidak tercapainya suatu kesepakatan, maka para pihak dapat mendaftarkan perselisihan tersebut (dengan melampirkan bukti usaha perundingan bipartit telah dilaksanakan) kepada instansi setempat yang memiliki tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.<sup>46</sup>

Catatan hasil perundingan disebut risalah bipartit. Secara yuridis, risalah terletak pada tanda tangan para pihak. Legalitas

---

<sup>44</sup> Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 7.

<sup>45</sup> Juanda Pangaribuan, *Op. Cit.*, hal 31.

<sup>46</sup> Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 4.

risalah bipartit terletak pada tanda tangan para pihak. Di dalam risalah bipartit tersebut harus diberikan catatan yang menyatakan bahwa salah satu pihak telah diminta untuk membubuhkan tanda tangan dalam risalah tersebut tetapi yang bersangkutan menolak, dalam hal terjadi keadaan di mana salah satu pihak menolak untuk membubuhkan tanda tangan. Apabila catatan itu benar, maka risalah itu dianggap sah dan selanjutnya dapat diterima sebagai tiket mendaftar perselisihan.<sup>47</sup>

Apabila bipartit tidak mendapatkan kesempatan, maka para pihak baik pengusaha ataupun pekerja dapat mengajukan permohonan ke Suku Dinas di wilayah hukum perusahaan berada atau tempat dimana pekerja bekerja untuk dilakukan Tripartit.<sup>48</sup> Termasuk bukti upaya bipartit adalah surat permintaan bipartit dari salah satu pihak sebagaimana diuraikan di atas.<sup>49</sup>

## 2) Mediasi.

Pengertian mengenai mediasi hubungan industrial terdapat dalam Pasal 1 angka 11 UU PPHI yang menjelaskan bahwa “*Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat*

<sup>47</sup> Juanda Pangaribuan, *Op. Cit.*, hal. 26.

<sup>48</sup> Mustakim, *Kajian Hukum Penindakan Peninjauan Kembali Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Acara Perdata Adhaper, Volume 8 Nomor 1, hal. 134

<sup>49</sup> Juanda Pangaribuan. *Op. Cit.*, hal. 27.

*buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral*". Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan dalam tahap lanjutan dalam hal perundingan bipartit tidak berhasil memperoleh kesepakatan bersama. Mediasi hubungan industrial dijalankan oleh mediator yang merupakan pegawai instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang berkewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

Apabila pilihan penyelesaian dengan konsiliasi atau arbitrase tidak dipilih/ditunjuk/diminta oleh kedua pihak dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka instansi setempat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.<sup>50</sup> Sebagaimana dituliskan Pasal 10 UU PPHI *juncto* Pasal 14 huruf b Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-92/Men/VI/2004, menyebutkan dengan waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sesudah limpahan penyelesaian perselisihan diterima, mediator wajib telah meneliti kasus/perkara serta dengan segera mengadakan sidang mediasi. Pelaksanaan mediasi tersebut memiliki waktu yang terbatas, yakni 30 (tiga puluh) hari kerja semenjak pelimpahan penyelesaian

---

<sup>50</sup> Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2020), hal 190.

perselisihan diterima mediator.<sup>51</sup> Jika pelaksanaan waktu kerja mediator melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah, maka mediator dapat dikenai hukuman administratif yaitu hukuman disiplin.<sup>52</sup>

Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan/persetujuan dalam mediasi hubungan industrial, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Kemudian, terhadap tidak sependapat atau tidak diterimanya anjuran tersebut, pihak yang berselisih dapat menyampaikan jawaban anjuran kepada mediator.

### 3) Konsiliasi.

Maksud konsiliasi hubungan industrial dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 13 UU PPHI, menyebutkan "*Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral*". Upaya untuk membuat pihak-pihak yang memiliki sengketa agar menyelesaikan permasalahan dengan cara negosiasi dapat juga dianggap sebagai arti dari konsiliasi. Sebagaimana

<sup>51</sup> Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 15.

<sup>52</sup> Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 116.

dijelaskan dalam Pasal 1 angka 14 UU PPHI, pihak yang melaksanakan konsiliasi disebut konsiliator.

Memperhatikan metode konsiliasi hubungan industrial dan mediasi hubungan industrial pada dasarnya memiliki proses kerja secara musyawarah, waktu kerja, dan hasil yang hampir sama.

Namun terletak perbedaan yang dapat dirinci sebagai berikut:<sup>53</sup>

- a. Mediasi merupakan penyelesaian yang bersifat wajib (*mandatory*), sedangkan konsiliasi bersifat pilihan sukarela (*voluntary*);
- b. Mediator boleh melakukan mediasi semua jenis perselisihan, sedangkan konsiliator hanya boleh menengahi perselisihan PHK, kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan;
- c. Konsiliator bukan pegawai negeri sipil, sedangkan mediator merupakan pegawai negeri sipil.

Dalam konsiliasi, perdamaian bisa terjadi pada 2 (dua) momentum waktu yang berbeda. Pertama, perdamaian terjadi pada saat konsiliasi berlangsung yaitu sebelum konsiliator menerbitkan anjuran. Kedua, perdamaian terjadi setelah anjuran tertulis diterbitkan oleh konsiliator yaitu dengan cara bersama-sama dan melaksanakan anjuran.<sup>54</sup> Kedua momen tersebut perlu dibingkai

<sup>53</sup> Juanda Pangaribuan, *Op. Cit.*, hal. 68.

<sup>54</sup> *Ibid.*, hal. 73.

dalam perjanjian bersama dengan konsiliator yang berperan membuat konsep dan menandatangani perjanjian bersama agar kemudian dapat didaftarkan/diajukan penyelesaian ke PHI secara bersama-sama maupun salah satu pihak.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 20 UU PPHI, 7 (tujuh) hari kerja sesudah diterimanya limpahan penyelesaian perselisihan, konsiliator wajib telah meneliti perkara dan segera mengadakan sidang konsiliasi yang paling lambat dilakukan pada hari kerja kedelapan. Waktu kerja konsiliator terbatas pada 30 (tiga puluh) hari kerja (dihitung sejak limpahan penyelesaian perselisihan diterima). Sebagaimana diatur dalam Pasal 117 UU PPHI, konsiliator dapat dikenai sanksi administratif jika tidak membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama dengan waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja dan/atau tidak menyampaikan anjuran dengan waktu paling lambat 14 (empat belas) hari kerja.

Penyelesaian secara konsiliasi menghasilkan perjanjian bersama. Apabila tidak mencapai perjanjian bersama tersebut, kemudian konsiliator akan memberikan anjuran tertulis agar selanjutnya para pihak dapat mempertimbangkan untuk menolak atau menerima anjuran tersebut yang dapat disampaikan melalui

jawaban anjuran. Pihak yang menolak jawaban anjuran tersebut bisa meneruskan penyelesaian perselisihan kepada PHI.<sup>55</sup>

#### 4) Arbitrase.

Penjelasan arbitrase hubungan industrial dapat merujuk pada pengertian yang disebutkan Pasal 1 angka 15 UU PPHI, yaitu

*“...penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”*. Pihak yang melaksanakan penyelesaian arbitrase tersebut disebut arbiter sebagaimana dijelaskan Pasal 1 angka 16 UU PPHI.

Arbiter diharuskan untuk mengupayakan perdamaian terhadap para pihak terlebih dahulu. Apabila perdamaian tersebut tercapai atau berhasil, selanjutnya Akta Perdamaian dibuat dengan ditandatangani pihak-pihak dan Arbiter untuk selanjutnya didaftarkan di PHI. Namun jika perdamaian tersebut tidak berhasil atau gagal, maka agenda diteruskan dengan sidang arbitrase.<sup>56</sup>

<sup>55</sup> Adjat Dradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial: Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin – Teori – Kebijakan – Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2022), hal. 176.

<sup>56</sup> Syahrul Mahmud, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hal. 78.

Dalam melaksanakan arbitrase hubungan industrial, Arbiter wajib menyelesaikannya dengan waktu 30 (tiga puluh) hari kerja dan waktu perpanjangan 14 (empat belas) hari kerja (apabila para pihak menyetujui) sebagaimana diatur dalam Pasal 40 UU PPHI. Dalam jangka waktu tersebut, arbiter harus memutus perkara tersebut

dengan Putusan Arbitrase Hubungan Industrial. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan mengikat dan final sehingga dapat dimohonkan eksekusi setelah didaftarkan di PHI setempat sebagaimana disebutkan Pasal 51 UU PPHI. Putusan arbitrase yang dimaksud juga dapat dimintakan pembatalan melalui Mahkamah Agung dengan waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak putusan arbitrase ditetapkan jika terdapat hal-hal tertentu sebagaimana disebutkan Pasal 52 ayat (1) UU PPHI.

b) Penyelesaian Secara Litigasi.

Dalam UU PPHI, hanya dinyatakan bahwa pengadilan yang mempunyai kewenangan memeriksa dan memutus perkara mengenai perselisihan hubungan industrial, yaitu PHI. Dibandingkan dengan perkara keperdataan pada umumnya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui litigasi memiliki kekhususan tersendiri, yaitu tidak diperbolehkan untuk menyelesaikan secara litigasi atau mengajukan gugatan melalui PHI, jika belum melakukan atau

mengupayakan penyelesaian secara non litigasi sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya.<sup>57</sup>

Merujuk pada paragraf sebelumnya, maka perlu diperhatikan bahwa para pihak perlu membuktikan bahwa upaya penyelesaian secara non litigasi telah dilakukan. Artinya gugatan PHI tidak dapat diterima apabila belum menempuh penyelesaian secara non litigasi, dan apapun hasilnya tertuang dalam risalah.<sup>58</sup> Hal ini disebutkan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI, yang berbunyi "*Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat*". Penyelesaian perselisihan melalui PHI ialah upaya penyelesaian perselisihan yang dilaksanakan pada lembaga peradilan, apabila telah mendapatkan pelimpahan perkara perselisihan yang gagal diselesaikan dengan cara bipartit, mediasi ataupun konsiliasi. PHI ialah suatu macam bentuk peradilan hukum di lingkungan pengadilan negeri.<sup>59</sup>

Memperhatikan Pasal 55 UU PPHI, disebutkan bahwa PHI adalah pengadilan khusus pada lingkungan Peradilan Umum. Jadi, keberadaan PHI dalam lingkungan Pengadilan negeri artinya memiliki kewenangan untuk memeriksa, memutus, dan mengadili serta memberikan putusan terhadap perkara perselisihan hubungan industrial, yaitu hakim yang ada

---

<sup>57</sup> *Ibid.*, hal. 81.

<sup>58</sup> *Ibid.*, hal. 83.

<sup>59</sup> Adjat Dradjat. *Op. Cit.*, hal 177.

pada Pengadilan Negeri. PHI merupakan pengadilan khusus yang ada di lingkungan peradilan umum atau Pengadilan Negeri sebagaimana ketentuan Pasal 55 UU PPHI yang mempunyai kewenangan mutlak atau kompetensi absolut yang menyangkut hubungan industrial berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.<sup>60</sup>

Sebagai konsekuensi dari ketentuan Pasal 55 UU PPHI yang menentukan PHI merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, maka proses ataupun prosedur penyelesaian perselisihan di PHI adalah sama dengan prosedur atau proses pengadilan kasus perdata dan hukum acara yang berlaku, yaitu hukum acara perdata sepanjang UU PPHI tidak mengaturnya sebagaimana disebutkan Pasal 57 UU PPHI.<sup>61</sup>

PHI mempunyai wewenang memeriksa dan memutus perihal perselisihan hak dan perselisihan PHK di tingkat pertama dan memutus perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh di dalam satu perusahaan di tingkat pertama dan terakhir. Berarti, putusan PHI sehubungan dengan perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, para pihak tidak dapat mengajukan permohonan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung, sementara putusan PHI yang berhubungan dengan

---

<sup>60</sup> Khairani, *Op. Cit.*, hal. 226.

<sup>61</sup> *Ibid.*, hal. 233.

perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat diajukan upaya hukum kasasi.<sup>62</sup>

c) Eksekusi.

Eksekusi hanya dapat dijalankan apabila putusan pengadilan telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Oleh karena itu, eksekusi tiada lain daripada tindakan yang berkesinambungan dari keseluruhan porses hukum acara perdata.<sup>63</sup> Dalam hal pihak yang kalah tidak menjalankan putusan tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi. Permohonan eksekusi diajukan secara tertulis kepada Ketua PHI. Dalam permohonan harus disebutkan secara rinci nama dan alamat benda yang dimohonkan eksekusi. Benda yang diajukan sebagai objek sita, nilainya harus diperkirakan cukup membayar/melunasi utang termohon.<sup>64</sup>

Dalam rangkaian proses acara eksekusi, terdapat beberapa tindakan oleh Pengadilan Negeri, yaitu:

1) *Aanmaning*.

Peringatan (*aanmaning* atau *warning*) merupakan salah satu syarat pokok eksekusi. Dengan tidak dilakukan peringatan lebih dulu, eksekusi tidak boleh dilaksanakan. Oleh karena itu, eksekusi secara efektif terhitung sejak tenggang waktu peringatan dilampaui.

<sup>62</sup> Manahan M. P. Sitompul, *Op.Cit.*, hal. 122.

<sup>63</sup> Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), (a), hal. 1.

<sup>64</sup> Juanda Pangaribuan, *Op.Cit.*, hal. 238

Sehubungan dengan itu, mengenai *aanmaning* dapat merujuk pada ketentuan Pasal 196 HIR atau Pasal 207 RBg.<sup>65</sup>

2) Surat Perintah Eksekusi.

Sebagai keberlanjutan proses eksekusi, Pengadilan mengeluarkan surat penetapan yang berisikan perintah kepada panitera atau juru sita untuk melaksanakan eksekusi. Hal ini sebagaimana diatur Pasal 197 HIR atau Pasal 208 RBg.<sup>66</sup>

3) Berita Acara Eksekusi.

Walaupun berita acara eksekusi hanya disinggung sepintas, tetapi dalam Pasal 197 ayat (5) HIR atau Pasal 209 ayat (4) RBg diperintahkan secara tegas pejabat yang melaksanakan eksekusi membuat berita acara eksekusi. Dengan demikian, tanpa berita acara, eksekusi dianggap tidak sah.<sup>67</sup>

4) Pelaksanaan Lelang.

Lelang atas barang yang diletakkan sita eksekusi tidak berlangsung secara otomatis, melainkan didahului adanya permohonan pelaksanaan lelang dari pemohon yang ditujukan kepada Ketua PHI. Sepanjang pemohon menghendaki bantuan pengadilan, dituntut sikap aktif dalam setiap tahapan eksekusi. Setelah Ketua PHI menerima surat permohonan pelaksanaan lelang, langkah berikut

<sup>65</sup> Yahya Harahap, (a), hal. 30

<sup>66</sup> *Ibid.*, hal. 36

<sup>67</sup> *Ibid.*, hal. 38.

yaitu Ketua PHI setempat mengajukan permohonan bantuan kepada Kantor Lelang Negara agar melaksanakan lelang yang dimaksud.<sup>68</sup>

## B. Permohonan Pernyataan Pailit.

### 1. Pengertian Kepailitan.

Maksud dari kepailitan adalah proses di mana seorang debitur mempunyai ketidakmampuan untuk membayar utangnya yang dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga.<sup>69</sup> Tujuan dari kepailitan yaitu tindakan kurator untuk melakukan pembagian harta kekayaan milik debitur untuk seluruh kreditur dengan memperhatikan hak masing-masing kreditur. Dengan demikian, diperlukannya hukum kepailitan yaitu sebagai perangkat *collective proceeding*, dalam rangka menyelesaikan *collective action problem* sebagai akibat yang disebabkan karena kepentingan-kepentingan seluruh kreditur.<sup>70</sup>

Pasal 1 angka 1 UU KPKPU, menyebutkan bahwa “*Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitur Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini*”. Lebih lanjut, Retnowulan Sutantio juga mengatakan bahwa kepailitan merupakan eksekusi masal dengan penetapan melalui putusan hakim, di mana keberlakuannya secara serta merta melalui penyitaan umum atas semua

<sup>68</sup> M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Op.Cit.*, hal. 144-145

<sup>69</sup> Sophar Maru Hutagalung, *Op.Cit.*, hal. 349.

<sup>70</sup> Ismail Rumadan dan Johanes Brata Wijaya, *Op.Cit.*, hal. 41.

harta yang dimiliki oleh debitur. Adapun mengenai harta pailit, terdiri dari harta waktu pernyataan pailit dan harta yang didapatkan selama proses berlangsungnya waktu kepailitan.<sup>71</sup> Dengan demikian, dapat dianggap bahwa kepailitan merupakan proses sita umum atas harta pailit yang pengurusan serta pemberesannya dilaksanakan oleh kurator dengan pengawasan yang dilakukan oleh hakim pengawas berdasarkan hukum kepailitan.

## 2. Syarat Permohonan Pernyataan Pailit.

Melihat hukum acara perdata, pengajuan kepailitan termasuk berbentuk permohonan, yaitu permohonan yang diajukan oleh debitur atau kreditur dengan tujuan untuk mendapatkan pernyataan pailit oleh pengadilan yang bersifat konstitutif terhadap debitur maupun kreditur, yakni suatu putusan yang menyatakan bahwa seseorang ataupun badan usaha dalam keadaan pailit.<sup>72</sup> Sebagaimana disebutkan Pasal 2 UU KPKPU, yang dapat memohonkan pernyataan pailit yaitu kreditur dan debitur itu sendiri. Terhadap kreditur, yang diberikan kewenangan untuk mengajukan permohonan pernyataan pailit, yaitu kreditur konkuren, kreditur separatis, dan kreditur preferen.<sup>73</sup>

Apabila ingin mengajukan permohonan pernyataan pailit, hendaknya memperhatikan persiapan berikut ini:<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> Serlika Aprita, *Op.Cit.*, hal. 30.

<sup>72</sup> Sophar Maru Hutagalung, *Op.Cit.*, hal. 347.

<sup>73</sup> Indonesia. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Penjelasan Pasal 2 ayat (1).

<sup>74</sup> Sophar Maru Hutagalung, *Op. Cit.*, hal. 360.

- a) Adanya dokumen-dokumen dan/atau bukti surat yang dapat membuktikan adanya utang secara sederhana, artinya sudah tidak ada lagi sengketa atau konflik mengenai ada atau tidaknya utang debitur kepada kreditur.
- b) Utang tersebut memiliki status jatuh tempo dan dapat ditagih.
- c) Adanya kreditur lain (selain kreditur pemohon pailit) yang memiliki piutang kepada debitur.
- d) Menelaah dan mempelajari seluruh dokumen yang dimiliki dan diberikan pemohon pailit.
- e) Membuat surat kuasa khusus untuk mengajukan permohonan pailit.

Pada dasarnya, subyek hukum yang dinyatakan pailit wajib memenuhi syarat pokok sebagaimana diatur Pasal 2 UU KPKPU. Memperhatikan ketentuan yang diatur Pasal 2 UU KPKPU, maka dapat disimpulkan perihal syarat yuridis agar debitur dinyatakan pailit, yaitu:<sup>75</sup>

- 1) Memiliki suatu utang.
- 2) Terdapat setidaknya 1 (satu) utang sudah jatuh tempo.
- 3) Terdapat setidaknya 1 (satu) utang dapat ditagih.
- 4) Terdapat debitur.
- 5) Terdapat kreditur.
- 6) Lebih dari 1 (satu) kreditur.
- 7) Pernyataan pailit diputuskan Pengadilan Niaga.

---

<sup>75</sup> Munir Fuady, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017), hal. 7.

- 8) Hanya pihak yang diberikan kewenangan yang dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit, antara lain:
- a. debitur;
  - b. 1 (satu) atau lebih kreditur.
  - c. Kejaksaan (untuk kepentingan umum);
  - d. Bank Indonesia (apabila debiturnya merupakan bank);
  - e. Bapepam (apabila debiturnya merupakan perusahaan efek, bursa efek, lembaga penyimpanan dan penyelesaian, dan lembaga kliring dan penjaminan); atau
  - f. Menteri keuangan (apabila debitur merupakan perusahaan asuransi, reasuransi, dana pensiun, dan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak untuk kepentingan publik).
- 9) Syarat-syarat hukum lain yang telah ditentukan oleh UU KPKPU.
- 10) Apabila syarat-syarat telah terpenuhi, maka hakim “menyatakan pailit”, bukan “dapat menyatakan pailit”. Oleh karena itu, hakim tidak diberikan ruang dalam hal memberikan *judgement* yang luas sebagaimana perkara yang lain. Walaupun masih dibenarkannya *limited defence*, karena prosedur pembuktian sumir diberlakukan.

Untuk mengajukan permohonan pernyataan pailit, kreditur perlu memperhatikan bahwa debitur memiliki utang dan terhadap utang tersebut haruslah dalam keadaan telah jatuh tempo yang tidak dibayar lunas dan dapat ditagih serta debitur juga memiliki sekurang-kurangnya 2 (dua) kreditur sesuai asas *Concursus Creditorum*. Syarat tersebut telah dinyatakan

secara tegas dalam Pasal 2 ayat (1) UU KPKPU, dengan bunyi “*Debitur yang 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*”. Pengajuan kepailitan tersebut yang mendasarkan utang, harus memenuhi unsur, antara lain:<sup>76</sup>

1. Utang yang bersangkutan telah jatuh tempo;
2. Utang yang bersangkutan ditagih; dan
3. Utang yang bersangkutan tidak dibayar lunas.

Pada dasarnya, terdapat beberapa hal yang menentukan utang telah jatuh tempo, yaitu:<sup>77</sup>

1. Jatuh tempo biasa atau disebut *maturity date*, ialah jatuh tempo karena kesepakatan yang disepakati antara kreditur dan debitur.
2. Jatuh tempo yang dipercepat atau disebut *acceleration maturity date*, ialah pelanggaran perjanjian yang dilakukan oleh debitur sehingga telah ditentukan bahwa penagihannya dipercepat.
3. Jatuh tempo karena dikenakan sanksi/denda oleh instansi yang berwenang.
4. Jatuh tempo karena suatu putusan pengadilan atau arbitrase.

<sup>76</sup> M. Hadi Subhan, *Op. Cit.*, hal. 91.

<sup>77</sup> Syamsudin M. Sinaga, *Hukum Kepailitan Indonesia*, (Jakarta: Tatanusa, 2012), hal. 91.

Suatu utang dapat ditagih apabila bukan timbul dari perikatan alami atau disebut dengan *naturlijke verbintenis*. Hal ini memiliki arti bahwa perikatan tersebut tidak dapat diminta pemenuhannya di muka pengadilan. Perikatan alami (*naturlijke verbintenis*) tidak dapat digunakan sebagai alasan untuk mengajukan permohonan pailit. Selanjutnya, Fred B. G. Tumbuan mengemukakan bahwa mengenai perikatan alami seperti misalnya perikatan yang diatur peraturan perundang-undangan bahwa pemenuhannya tidak bisa dituntut baik *ab initio* (dari semula) seperti misalnya mengenai utang yang timbul karena pertaruhan atau perjudian sebagaimana diatur dalam Pasal 1788 KUHPerdara, ataupun setelahnya karena sebab terjadinya daluwarsa sebagaimana diatur Pasal 1967 KUHPerdara.<sup>78</sup>

Pasal 2 ayat (1) UU KPKPU bukan mewajibkan debitur yang tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pembayaran atas utangnya, melainkan debitur yang memiliki 2 (dua) atau lebih kreditur dan tidak membayar lunas sedikitnya 1 (satu) utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Oleh karena itu, dimungkinkan keadaan di mana debitur memiliki harta yang jauh lebih banyak/besar dibandingkan utang-utangnya, namun debitur dipailitkan dengan sebab tidak mau membayar utang-utangnya.<sup>79</sup>

Mendalami perkara kepailitan, sistem pembuktian yang dipergunakan merupakan pembuktian secara sumir atau yang bersifat sederhana

---

<sup>78</sup> M. Hadi Subhan, *Op. Cit.*, hal. 91.

<sup>79</sup> Syamsudin M. Sinaga, *Op. Cit.*, hal. 96.

sebagaimana dimaksud Pasal 8 ayat (4) UU KPKPU. Pengadilan mengabulkan permohonan pernyataan pailit seandainya telah adanya fakta yang terbukti sederhana mengenai syarat untuk dinyatakan pailit telah terpenuhi seluruhnya. Oleh karena itu, apabila majelis hakim mengkategorikan suatu perkara yang pembuktiannya tidak sederhana atau dianggap berbelit-belit, maka perkara tersebut dapat dinyatakan oleh majelis hakim bahwa bukan kewenangan dari pengadilan niaga, melainkan perdata biasa.<sup>80</sup> Dengan demikian perlu dianggap bahwa pembuktian sederhana untuk membuktikan suatu perkara kepailitan merupakan salah satu syarat.

Kemudian apabila pemohonnya seorang pekerja yang dasar permohonannya merupakan hak pekerja yang belum dibayarkan perusahaan, maka perlu kita memperhatikan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2019 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Peradilan (“SEMA 2/2019”). SEMA 2/2019 tersebut untuk menyelesaikan masalah hukum yang terjadi di lingkungan peradilan di bawah Mahkamah Agung dengan tujuan untuk menjaga kesatuan penerapan hukum dan konsistensi dalam putusan.

Mengingat perkara tersebut terdapat persinggungan perkara perselisihan hubungan industrial dengan perkara kepailitan, oleh karenanya diperlukan dasar hukum atau setidaknya dalil untuk

---

<sup>80</sup> Sophar Maru Hutagalung, *Op. Cit.*, hal. 353.

mempertimbangkan perihal apakah pekerja/buruh memiliki cukup *legal standing* dalam melakukan pengajuan permohonan pernyataan pailit atau tidak, untuk mempertimbangkan kekosongan hukum kepailitan di Indonesia, dan untuk dijadikan pertimbangan apakah uang pesangon (sebagai hak pekerja) termasuk ke dalam utang yang dapat dijadikan dasar permohonan pailit atau tidak.

Diatur dalam SEMA 2/2019 dalam Bab II mengenai perkara Perdata Khusus subbab Titik Singgung Perselisihan Hubungan Industrial dengan Kepailitan, yang menyatakan 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”*. Oleh karena itu, untuk menentukan 3 (tiga) hal yang menjadi soal pada paragraf sebelumnya, SEMA 2/2019 dapat dijadikan rujukan sebagai syarat-syarat hukum (di samping UU KPKPU) dikabulkannya permohonan pernyataan pailit.

### **3. Kompetensi Pengadilan Niaga dalam Perkara Kepailitan.**

Pasal 2 ayat (1) UU KPKPU mengatur bahwa debitur yang 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 karena permohonannya sendiri maupun karena permohonan satu atau lebih krediturnya. Sebagaimana telah disebutkan di dalam Pasal 3 *juncto* Pasal 1 angka 7 UU KPKPU, permohonan tersebut diajukan kepada pengadilan niaga yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Pengadilan niaga memiliki kewenangan menerima, memeriksa, memutus, dan mengadili perkara kepailitan, perkara penundaan kewajiban pembayaran utang, dan perkara lain di bidang perniagaan.<sup>81</sup> Menurut Pasal 1 angka 7 *juncto* Pasal 300 ayat (1) UU KPKPU, permohonan pernyataan pailit dan permohonan penundaan kewajiban pembayaran utang diperiksa dan diputuskan oleh pengadilan niaga. Sebagaimana dinyatakan di dalam Pasal 299 ayat (1) UU KPKPU, hukum acara perdata diberlakukan terhadap perkara kepailitan sepanjang tidak ditentukan lain oleh undang-undang.<sup>82</sup>

Menurut UU KPKPU, perkara-perkara kepailitan diatur perihal jangka waktu pemeriksaannya pada tingkat pengadilan niaga, kasasi, ataupun peninjauan kembali. Di dalam perkara kepailitan tidak dikenal upaya hukum banding.<sup>83</sup> Pihak yang tidak puas mengenai putusan pengadilan niaga dalam perkara kepailitan dapat melakukan upaya hukum langsung di tingkat kasasi ke Mahkamah Agung tanpa perlu melakukan upaya hukum banding melalui pengadilan tinggi. Jadi, perkara kepailitan akan berlangsung lebih cepat apabila diperbandingkan dengan pemeriksaan

---

<sup>81</sup> Syamsudin M. Sinaga, *Op. Cit.*, hal. 325.

<sup>82</sup> *Ibid.*, hal 146.

<sup>83</sup> Gatot Supramono, *Perjanjian Utang Piutang*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal 183.

perkara biasa di pengadilan negeri.<sup>84</sup> Proses pemeriksaan tersebut berlangsung selama enam puluh hari sejak perkara diterima. Dalam jangka waktu tersebut, perkara sudah harus diputuskan. Oleh karena itu, pemeriksaannya sederhana, meliputi Pembacaan Surat Permohonan Pailit; Pembacaan Tanggapan/Jawaban/Eksepsi; Pembuktian; kemudian Putusan.<sup>85</sup>

UU KPKPU memberikan kewenangan lain kepada pengadilan niaga selain apa yang dijelaskan sebelumnya, yaitu wewenang pengadilan niaga sehubungan dengan perjanjian yang memuat klausul arbitrase. Sebagaimana disebutkan dan diatur Pasal 303 UU KPKPU yang menentukan bahwa sepanjang utang dasar permohonan pernyataan pailit telah memenuhi unsur ketentuan Pasal 2 ayat (1) UU KPKPU, pengadilan tetap memiliki kewenangan memeriksa dan menyelesaikan permohonan pernyataan pailit terhadap pihak-pihak yang mempunyai keterikatan dengan perjanjian yang bersangkutan yang mengandung klausul arbitrase.<sup>86</sup> Maka, sekalipun dalam perjanjian tersebut memuat klausul arbitrase, pengadilan niaga mempunyai wewenang dalam memeriksa, memutus, dan mengadili perkara permohonan pernyataan pailit sepanjang memenuhi seluruh unsur subyek hukum yang dapat dinyatakan pailit.

---

<sup>84</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan Memahami Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2010), hal. 141.

<sup>85</sup> Syamsudin M. Sinaga, *Op. Cit.*, hal. 354-355.

<sup>86</sup> Sophar Maru Hutagalung, *Op. Cit.*, hal. 351.

#### 4. Akibat Putusan Pailit.

Setelah putusan pailit diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum, maka putusan mengikat secara hukum. Akibat hukumnya, yaitu:<sup>87</sup>

- a) Segala produk pengadilan terhadap setiap bagian dari harta debitur yang telah dimulai sebelum kepailitan, harus dihentikan seketika.
- b) Semua penyitaan yang telah dilakukan menjadi hapus.
- c) Debitur pailit yang sedang ditahan karena melanggar UU KPKPU, harus dilepaskan seketika.
- d) Semua perjanjian pengalihan hak atas tanah, balik nama kapal, pembebanan hak tanggungan, hipotik, atau jaminan fidusia, yang telah diperjanjikan terlebih dahulu, tidak dapat dilaksanakan.
- e) Tidak ada daluarsa terhadap tagihan yang akan diajukan untuk dicocokkan.
- f) Seandainya terdapat perjanjian pengalihan benda dagangan dengan suatu jangka waktu tertentu, kemudian pihak yang menyerahkan dinyatakan pailit, maka perjanjian penyerahannya hapus.
- g) Perjanjian sewa yang dilakukan oleh debitur dapat dihentikan kurator maupun yang menyewakan benda.
- h) Pekerja pada debitur pailit dapat memutuskan hubungan kerja.
- i) Hak eksekusi kreditur separatis ditangguhkan paling lama 90 (sembilan puluh hari).

---

<sup>87</sup> Syamsudin M. Sinaga, *Op.Cit.*, hal. 117.

- j) Segala tuntutan hukum yang menyangkut harta debitur pailit diajukan oleh atau kepada kurator.
- k) Segala perbuatan hukum debitur pailit yang merugikan kepentingan kreditur yang dilakukan sebelum putusan pailit diucapkan, dapat dibatalkan dengan *actio pauliana*.

Kepailitan mengakibatkan debitur pailit kehilangan hak untuk menguasai, mengurus, dan mengalihkan hartanya. Kewenangan untuk mengurus dan mengalihkan harta beralih kepada kurator. Pada prinsipnya, semua perikatan yang dilakukan debitur pailit tidak akan dan tidak dapat dibayar dari harta pailit, kecuali menguntungkan/menambah nilai harta pailit. Terhadap akibat-akibat tersebut, terdapat beberapa harta debitur pailit yang tidak terdampak atas akibat putusan pailit sebagaimana diatur Pasal 22 UU KPKPU, yaitu terhadap:<sup>88</sup>

- a) Benda termasuk hewan yang benar-benar dibutuhkan oleh debitur pailit sehubungan dengan pekerjaannya berikut perlengkapannya.
- b) Alat medis yang dipergunakan untuk kesehatan debitur pailit.
- c) Tempat tidur dan perlengkapannya serta bahan makanan untuk 30 (tiga puluh) hari bagi debitur pailit dan keluarganya.
- d) Segala sesuatu yang diperoleh debitur pailit dari pekerjaannya, seperti upah, uang pensiun, dan uang tunjangan.
- e) Uang yang diberikan kepada debitur pailit untuk memenuhi nafkah menurut undang-undang.

---

<sup>88</sup> Syamsudin M. Sinaga, *Op.Cit.*, hal. 118.