

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

Nomor: 143/SK/BAN-PT/AK-ISK/PT/IV/2022

**PERLUASAN SYARAT PENGAJUAN PERMOHONAN KEPAILITAN OLEH
PEKERJA BERDASARKAN SURAT EDARAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 2
TAHUN 2019 TERKAIT HAK PEKERJA**

OLEH:

Gerry Leonard Harapan Lomi

NPM: 6052001396

PEMBIMBING :

Dr. Sentosa Sembiring, S.H., M.H.



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Ilmu Hukum

2024

Penulisan Hukum dengan judul

Perluasan Syarat Pengajuan Permohonan Kepailitan Oleh pekerja/Buruh Berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 Terkait Hak Pekerja

yang ditulis oleh:

Gerry Leonard Harapan Lomi
NPM: 6052001396

Pada tanggal: 19/06/2024

Telah disidangkan pada

Ujian Penulisan Hukum Program Studi Hukum Program Sarjana
Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing



Dr. Sentosa Sembiring, S.H., M.H.



Fakultas Hukum
UNPAR
Dekan,
Dr. R. B. Budi Prastowo, S.H., M.Hum.



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Gerry Leonard Harapan Lomi

NPM : 6052001396

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

“Perluasan Syarat Pengajuan Permohonan Kepailitan Oleh pekerja/Buruh Berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 Terkait Hak Pekerja”

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 3 Juni 2024

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum

Gerry Leonard Harapan Lomi

6052001396

**PERLUASAN SYARAT PENGAJUAN PERMOHONAN KEPAILITAN
OLEH PEKERJA BERDASARKAN SURAT EDARAN MAHKAMAH
AGUNG NOMOR 2 TAHUN 2019 TERKAIT HAK PEKERJA**

OLEH

Gerry Leonard Harapan Lomi
6052001396

PEMBIMBING

Dr. Sentosa Sembiring, S.H., M.H.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis mengenai apakah Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 Terkait Hak Pekerja telah memperluas syarat permohonan kepailitan oleh Pekerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode deskriptif analitis, yaitu metode yang dengan berfokus pada mencari, mengumpulkan, dan menganalisis secara sistematis Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan undang-undang terkait lainnya dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, yang difokuskan kepustakaan yang mencari dan mengumpulkan serta menganalisa bahan-bahan hukum berkaitan dengan syarat pengajuan permohonan kepailitan oleh Pekerja. Hasil yang diperoleh penelitian adalah Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 Terkait Hak Pekerja telah memperluas syarat pengajuan permohonan kepailitan oleh Pekerja.

Kata Kunci : *Kepailitan, Syarat Pengajuan Permohonan Kepailitan, Surat Edaran Mahkamah Agung.*

KATA PENGANTAR

Penulisan Hukum ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan sarjana Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah menyertai sejak awal penulisan hingga diselesaikannya tulisan ini yang berjudul “Perluasan Syarat Pengajuan Permohonan Kepailitan Oleh Pekerja Berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 Terkait Hak Pekerja”.

Sebagai sebuah karya tulis ilmiah yang membutuhkan banyak bahan penelitian dan diskusi, tentu saja bukanlah hal yang mudah. Dalam menyusun penulisan hukum ini, penulis mendapat dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Tanpa dukungan dan bimbingan tersebut, penulisan hukum ini mungkin tidak akan selesai tepat pada waktunya. Dengan demikian, tanpa mengurangi peran dan dukungan, penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang telah memberikan penulis berkat dan karunia berupa kesehatan dan penyertaannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ini dan studi di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
2. Kepada orang tua penulis, Rio Rita Simatupang, Wenny Simatupang, Victor Yori Lomi, dan Belihier Situmorang, selaku orang tua penulis, serta Ida Rezekima, Andrianson Natanael Situmorang, Wilfredo Anderson Situmorang, Theresya Rouilly Kayesta Lomi dan Lawrence Situmorang selaku saudara penulis yang selalu memberikan dukungan, doa, dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
3. Kepada Bapak Dr. Sentosa Sembiring, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Penulisan Hukum yang senantiasa meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan masukan, arahan, serta dukungan kepada penulis. Penulis mendapatkan banyak pengajaran selama dibimbing oleh beliau sehingga dapat menyelesaikan penulisan ini dengan sebaik-baiknya.

4. Kepada Bapak Dr. Djamal, S.H., M.Hum., selaku Dosen hukum Kepailitan yang selalu memberikan penulis masukan dan pengajaran terkait dengan hukum kepailitan. Dengan perdebatan yang sering terjadi di kelas maupun di ruangan beliau, penulis semakin termotivasi untuk lebih baik lagi dalam memahami hukum Kepailitan.
5. Kepada Ibu Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN, selaku Dosen hukum Ketenagakerjaan dan hukum Acara Ketenagakerjaan, sekaligus penguji penulis pada Penulisan Hukum ini. Beliau yang selalu memberikan penulis ilmu, baik secara teori maupun secara praktik sehingga membuat penulis semakin termotivasi dalam memahami hukum Ketenagakerjaan,
6. Kepada seluruh Dosen yang telah mengajarkan dan memberikan pengetahuan tentang ilmu hukum sehingga penulis mampu memahami dan menguasai ilmu hukum secara komprehensif.
7. Penulis juga berterimakasih kepada Komunitas Mahasiswa Peradilan Semu Nasional yang telah mengajarkan banyak hal, baik itu ilmu, kekeluargaan, suka maupun duka, dan telah memberikan penulis kesempatan untuk mengikuti perlombaan peradilan semu tingkat nasional.
8. Kepada teman-teman penulis selama di Komunitas Mahasiswa Peradilan Semu Nasional, Amanda Alifya, Axel Leonardo, Hosea Maynardo, Ignatius Kevin, Raihan Ginanjar, Regaldy Sam, Luh Ayu Rizkyolla dan Vinka Angela, selaku sahabat seperjuangan di Angkatan 2020 Fakultas Hukum UNPAR atas semua memori, dukungan dan hiburan yang diberikan selama masa studi.
9. Kepada teman-teman seperjuangan revisi yang sering kali begadang bersama, yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada ISS karena telah mau membantu penulis untuk dititipkan draft penulisan selama penulisan ini dilakukan.
11. Kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan penulis bantuan dalam berbagai cara sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Sebagai penutup, penulis menyadari betul bahwa penulisan hukum ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis senantiasa terbuka atas saran, kritik, dan masukan dari pembaca agar menjadi pembelajaran untuk kedepannya, dan penulis juga berharap penulisan hukum ini dapat bermanfaat bagi setiap pembaca. Akhir kata, Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Bandung, 14 Juni 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gerry', with a long horizontal stroke extending to the left and a small flourish at the end.

Gerry Leonard Harapan Lomi
(6052001396)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	IV
KATA PENGANTAR	V
DAFTAR ISI	VIII
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Metode Penelitian.....	7
1.4.1. Sifat Penelitian	7
1.4.2. Metode Pendekatan	7
1.4.3. Teknik Pengumpulan Data.....	8
1.4.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	10
1.5. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	12
2.1. Hubungan Industrial dan Perselisihan Hubungan Industrial.....	12
2.1.1. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	19
2.2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pengadilan Hubungan Industrial	21
2.2.1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	21
2.2.2. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	23
2.2.3. Pengadilan Hubungan Industrial.....	31
2.2.4. Hukum Acara pada Pengadilan Hubungan Industrial.....	34
2.3. Aanmaning atau Teguran	39
BAB III TINJAUAN TENTANG KEPAILITAN, SYARAT PERMOHONAN KEPAILITAN, DAN KEDUDUKAN HAK PEKERJA SEBAGAI UTANG	42
3.1. Pengertian Kepailitan	42
3.2. Asas-Asas Dalam Kepailitan.....	46
3.3. Kedudukan Pekerja Sebagai Kreditor dalam Kepailitan.....	47
3.4. Syarat Pengajuan Permohonan Kepailitan	51
3.4. Kedudukan Hak Pekerja Sebagai Suatu Utang Dalam Kepailitan.....	53

3.4.4. Pengertian Utang Dalam Kepailitan	53
3.4.2. Hak Pekerja Sebagai Suatu Utang Yang Dapat Ditagih	56
3.5. SEMA Tentang Syarat Pengajuan Permohonan Pailit Bagi Pekerja	60
BAB IV ANALISIS PERLUASAN SYARAT PERMOHONAN PAILIT DENGAN ADANYA SURAT EDARAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 2 TAHUN 2019 SEBAGAI DASAR PENGAJUAN PERMOHONAN PAILIT OLEH PEKERJA	62
4.1. SEMA Nomor 2 Tahun 2019 Syarat Pengajuan Permohonan Pailit Oleh Pekerja.....	62
4.1.1. Hierarki Peraturan Perundang-Undangan	62
4.1.2. Surat Edaran Mahkamah Agung dalam Hierarki Peraturan Perundang-Undangan.....	66
4.1.3. SEMA No. 2 Tahun 2019 Memperluas Syarat Pengajuan Syarat Permohonan Pailit Bagi Pekerja	68
4.2. Pelindungan Pekerja Dalam Menyelesaikan Utang Melalui Mekanisme Kepailitan dengan Adanya SEMA No. 2 Tahun 2019.....	74
4.2.1. Konsep Pelindungan Hukum	74
4.2.2. Pelindungan Hukum Terkait Hak-Hak Normatif Pekerja.....	77
4.2.3. Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Melalui Mekanisme Kepailitan dan PKPU	79
4.2.4. Pelindungan Pekerja dalam Menyelesaikan Utang Melalui Mekanisme Kepailitan dengan Adanya SEMA No. 2 Tahun 2019.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1. Kesimpulan	84
5.2. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Pengaturan mengenai hukum ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “**UU Ketenagakerjaan**”) yang menyatakan “*Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja*”. Ketentuan tersebut secara tegas menyatakan yang termasuk dalam ruang lingkup ketenagakerjaan adalah sebelum orang bekerja, selama atau ketika orang sedang aktif bekerja, dan sesudah orang bekerja.

Selaras dengan ketentuan tersebut, hukum ketenagakerjaan berfokus kepada Pekerja yang melakukan pekerjaan dengan pengusaha, dan tercipta suatu hubungan subordinatif.¹ Terciptanya hubungan subordinatif ini dikarenakan latar belakang ekonomi yang berbeda dimana pengusaha memiliki posisi ekonomi yang kuat sebagai pemilik perusahaan dibanding dengan Pekerja yang berlatar belakang ekonomi tidak mampu dan sangat membutuhkan pekerjaan tersebut.² Hal ini menyebabkan timpangnya hubungan hukum ketenagakerjaan karena berlaku penawaran dan permintaan yang dimuatkan ke dalam Perjanjian Kerja, dimana Pekerja yang membutuhkan pekerjaan jauh lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia.³

Terdapatnya ketimpangan dalam hubungan ketenagakerjaan menyebabkan diperlukan adanya perlindungan hukum terkait dengan hak-

¹ Guus Heerma Van Voss, Surya Tjandra, Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia, Pustaka Larasan, Denpasar Bali, 2012, hlm. 1.

² M. Hadi Subhan, Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha, Vol. 50, No. 2, April-Juni 2020, hlm. 520.

³ Id.

hak normatif Pekerja. Menurut Imam Soepomo, perlindungan terhadap Pekerja mencakup tiga jenis perlindungan, yaitu: perlindungan secara ekonomis, perlindungan dalam konteks sosial, serta perlindungan secara teknis (keselamatan dan kesehatan kerja).⁴ perlindungan terhadap Pekerja tersebut tidak hanya berasal dari peraturan perundang-perundang saja, melainkan juga dapat berasal dari Peraturan Perusahaan (**selanjutnya disebut PP**) atau Perjanjian Kerja Bersama (**selanjutnya disebut PKB**) antara Pekerja dengan pengusaha, yang mana juga memuat hak-hak normatif Pekerja yang wajib dipatuhi oleh pengusaha. Dengan tidak adanya perlindungan hukum tersebut, terjadi kecenderungan pengusaha untuk sewenang-wenang akan terus meningkat dan tidak menutup kemungkinan adanya perselisihan yang timbul, yang dapat merugikan baik pengusaha maupun Pekerja serta perekonomian nasional pada umumnya.

Kendati telah diberikan perlindungan hukum secara normatif, hingga saat ini masih sering terjadi pelanggaran hak-hak normatif Pekerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan berbagai macam sebab dan latar belakang. Dalam hal terjadinya pelanggaran terhadap Pekerja tersebut, maka telah disediakan upaya hukum yang dapat ditempuh. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh Pekerja melalui jalur hukum administrasi negara, jalur keperdataan, dan dapat pula melalui jalur pidana.⁵ Upaya hukum keperdataan yang disediakan khusus oleh negara adalah melalui suatu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (**selanjutnya disebut PPHI**).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (**selanjutnya disebut UU PPHI**) yang menyatakan:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat

⁴ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 3

⁵ M. Hadi Subhan, Hukum Kepailitan, Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan, Sinar Grafika, Jakarta, cetakan ke-6, 2019, hlm. 520.

pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Ketentuan tersebut menegaskan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial (**selanjutnya disebut PHI**) terbagi menjadi 4 (empat) perselisihan, yakni perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pihak yang berperkara dalam PHI adalah Pekerja secara perseorangan maupun serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Untuk menjamin penyelesaian secara cepat, tepat, adil dan murah, PPHI melalui Pengadilan Hubungan Industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di Pengadilan Negeri.⁶

Selain Pengadilan Hubungan Industrial, salah satu pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum adalah Pengadilan Niaga⁷, yang mana kewenangan Pengadilan Niaga turut mengadili perkara perdata khusus, salah satunya adalah perkara kepailitan.⁸ Pengertian dari kepailitan sendiri termaktub dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (**selanjutnya disebut UU Kepailitan dan PKPU**) yang menyatakan:

“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.”

⁶ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, LN Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara 4356, Pasal 55 Jo. Penjelasan Umum.

⁷ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, LN Tahun 2004 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara 4443, Pasal 1 angka 7.

⁸ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, LN Tahun 2004 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara 4443, Pasal 2 ayat (1).

Berdasarkan ketentuan tersebut, akibat dari kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor yang menjadi harta pailit, yang pengurusan dan pemberesan harta pailit akan dilakukan oleh seorang kurator dengan pengawasan secara langsung oleh hakim pengawas. Selain itu, proses kepailitan pada dasarnya dapat berujung pada pembagian harta kekayaan debitor pailit kepada kreditor pailit dan hasilnya harus dibagikan secara proporsional antara mereka, dan wujud realisasi dari asas *pari passu prorata parte*. Lebih lanjut, syarat pengajuan kepailitan sendiri terlihat dalam Pasal 2 ayat (1), setidaknya terdapat 2 (dua) kreditor dengan tidak membayar lunas sedikitnya 1 (satu) utang yang telah jatuh tempo dan dapat dilakukan penagihan.⁹ Tidak hanya itu, hal esensial yang harus diperhatikan dalam kepailitan yakni adanya ketentuan pembuktian secara sederhana sebagaimana termaktub dalam Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan dan PKPU, yang mana maksud dari pembuktian secara sederhana adalah adanya fakta dua atau lebih kreditor dan fakta utang yang telah jatuh waktu dan tidak dibayar.¹⁰

Syarat pengajuan permohonan kepailitan mengharuskan terdapatnya utang yang telah jatuh waktu dan tidak dibayar oleh debitor. Pengertian utang sendiri berdasarkan Pasal 1 angka 6 UU Kepailitan dan PKPU menyatakan:

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

⁹ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, LN Tahun 2004 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara 4443, Pasal 2 ayat (1).

¹⁰ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, LN Tahun 2004 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara 4443, Penjelasan Pasal 8 ayat (4).

Ketentuan tersebut menyatakan bahwa utang dalam kepailitan adalah kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang, yang berasal dari adanya perjanjian atau undang-undang. Apabila pengertian utang dalam UU Kepailitan dan PKPU dikaitkan dengan konsep upah dalam hukum ketenagakerjaan, dapat dikatakan bahwa hak-hak Pekerja yang timbul karena adanya hubungan kerja yang berlandaskan Perjanjian Kerja, dan tidak dibayarkan oleh pengusaha dapat dikategorikan sebagai utang dalam UU Kepailitan dan PKPU. Dengan demikian, Pekerja yang merupakan orang perseorangan¹¹ dapat mengajukan permohonan kepailitan ke Pengadilan Niaga sebagai salah satu upaya hukum guna menyelesaikan pembayaran hak-hak Pekerja yang telah timbul menjadi utang.

Namun, Mahkamah Agung melalui Rapat Pleno pada tanggal 27 November 2019 telah Mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2019 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (**selanjutnya disebut SEMA No. 2 Tahun 2019**), yang membahas titik singgung Perselisihan Hubungan Industrial dengan kepailitan yang menyatakan:

“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 perundang-undangan.”

Kehadiran SEMA No. 2 Tahun 2019 telah menimbulkan persoalan hukum, yang mana ketentuan tersebut berpotensi memperluas syarat pengajuan permohonan kepailitan bagi Pekerja. Perluasan syarat pengajuan permohonan Pekerja justru berpotensi bertentangan dengan tujuan lahirnya UU Kepailitan dan PKPU, yakni untuk menyelesaikan masalah utang-

¹¹ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, LN Tahun 2004 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara 4443, Pasal 1 angka 11.

piutang secara adil, cepat, terbuka, dan efektif. Mengingat pengusaha dapat mengajukan perlawanan atas upaya eksekusi yang diajukan oleh Pekerja yang berakibat terlambatnya pemenuhan pembayaran hak-hak Pekerja yang telah ditetapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini mengakibatkan sering kali Pekerja hanya menang di atas kertas semata dan kesulitan untuk melakukan eksekusi putusan sehingga memerlukan upaya hukum kepailitan. Tidak hanya itu, terdapatnya hierarki peraturan perundang-undangan yang termaktub dalam Pasal 7 dan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 dan perubahan terakhirnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022, SEMA tidak termasuk sebagai peraturan perundang-undangan, maka penerbitan SEMA tidak boleh bertentangan, menyimpang, maupun merubah peraturan perundang-undangan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis lebih lanjut dalam penulisan hukum berbentuk skripsi dengan mengangkat judul:

“PERLUASAN SYARAT PENGAJUAN PERMOHONAN KEPAILITAN OLEH PEKERJA BERDASARKAN SURAT EDARAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 2 TAHUN 2019 TERKAIT HAK PEKERJA”.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah diuraikan pada Latar Belakang tersebut, penulis menarik permasalahan hukum sebagai berikut:

1. Apakah kehadiran SEMA No. 2 Tahun 2019 terkait hak Pekerja telah memperluas syarat pengajuan permohonan kepailitan oleh Pekerja?
2. Bagaimana perlindungan Pekerja dalam menyelesaikan utang melalui mekanisme kepailitan dengan adanya SEMA No. 2 Tahun 2019?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu dari rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ketentuan dalam SEMA No. 2 Tahun 2019 berpotensi memperluas pengajuan permohonan pailit oleh Pekerja.
2. Untuk mengetahui perlindungan Pekerja dalam menyelesaikan utang dengan adanya SEMA No. 2 Tahun 2019.

1.4. Metode Penelitian

Metode merupakan cara untuk mengetahui sesuatu yang memiliki langkah sistematis.¹² Adapun metode penelitian yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang akan dilakukan adalah deskriptif analitis, dengan berfokus pada mencari, mengumpulkan, dan menganalisis secara sistematis peraturan perundang-undangan terkait, serta bahan hukum lainnya.

1.4.2. Metode Pendekatan

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif (*normative legal research*). Penelitian yuridis normatif atau penelitian hukum doktrinal (*doctrinal research*) merupakan penelitian kepustakaan yang mencari dan mengumpulkan serta menganalisa bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Metode penelitian yuridis normatif yang digunakan dalam penelitian ini akan menganalisis dan memberikan gambaran umum terkait dengan perluasan syarat pengajuan permohonan kepailitan oleh

¹² Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Kelima, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2016, hlm 60.

Pekerja berdasarkan SEMA No. 2 Tahun 2019 terkait hak Pekerja.

1.4.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagian besar dilakukan dengan studi kepustakaan. Karena fokus utama dari penelitian ini adalah bersifat normatif, walaupun tidak menutup kemungkinan untuk melakukan metode wawancara kepada narasumber yang berkompeten. Adapun bahan hukum dalam penelitian ini terbagi menjadi:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan peraturan-peraturan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap kuat dan mengikat serta berhubungan baik langsung maupun tidak langsung dengan masalah yang diteliti meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan berbagai dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Bahan hukum primer sementara yang digunakan diantaranya:

1. Herizein Inlandsch Reglement;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;

6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 dan perubahan terakhirnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022;
7. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagaimana telah ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
8. Peraturan menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
9. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019;
10. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013;

b. Data Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang mempunyai hubungan erat dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, yaitu

1. Buku-buku para ahli hukum;
2. Jurnal-jurnal hukum;

3. Artikel hukum dari jurnal atau makalah hukum di berbagai internet, koran, majalah, ataupun forum ilmiah;
4. Literatur dan hasil penelitian lainnya.

1.4.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen atau studi kepustakaan (*study research*). Jika dikaitkan dengan pendekatan yang dilakukan penulis, yakni pendekatan Undang-Undang (*statue approach*) dan pendekatan secara konseptual (*conceptual approach*) sehingga dalam hal ini penulis akan mengumpulkan bahan hukum dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, bahan-bahan hukum lain, serta teori-teori hukum mengenai atau terkait dengan isi tersebut.

1.5. Sistematika Penulisan

Berdasarkan uraian di atas, hasil dari penelitian penulisan hukum ini akan dituangkan ke dalam beberapa bab yang dari 5 (lima) bab, yakni sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, yang pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, yang pada bab ini akan diuraikan tentang Hubungan Industrial, Upah sebagai salah satu unsur dalam Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tujuan, acara dalam Pengadilan Hubungan Industrial, dan Aanmaning.

BAB III TINJAUAN TENTANG KEPAILITAN, SYARAT PERMOHONAN KEPAILITAN, DAN KEDUDUKAN HAK PEKERJA SEBAGAI UTANG, yang pada bab ini akan diuraikan tentang kepailitan, kedudukan Pekerja sebagai kreditor, syarat pengajuan permohonan kepailitan, dan kedudukan upah Pekerja yang tidak dibayar dapat dianggap sebagai utang.

BAB IV ANALISIS PERLUASAN SYARAT PERMOHONAN PAILIT DENGAN ADANYA SURAT EDARAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 2 TAHUN 2019 SEBAGAI DASAR PENGAJUAN PERMOHONAN PAILIT OLEH PEKERJA, yang pada bab ini akan dilakukan analisis terhadap pertanyaan yang menjadi rumusan masalah, pembahasan mencakup isi yang terkandung dalam SEMA No. 2 Tahun 2019 yang berisi syarat pengajuan permohonan pailit bagi Pekerja, apakah ketentuan tersebut telah memperluas syarat pengajuan permohonan pailit bagi Pekerja, serta bagaimana perlindungan bagi Pekerja dalam menyelesaikan utang melalui mekanisme kepailitan dengan adanya SEMA No. 2 Tahun 2019.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN, yang pada bab ini akan menguraikan kesimpulan, saran dan kata penutup. Kesimpulan akan memuat ringkasan dari hasil penelitian dan menjawab rumusan masalah, sedangkan saran memuat rekomendasi kepada pihak-pihak yang bersangkutan sesuai dengan hasil kesimpulan yang telah diuraikan.