

# Analisis Implementasi Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Sby pada PT. Karya Mitra Budi Sentosa

Oleh: Annisa Eka Safitri

Dosen Pembimbing: Noor Fatimah Mediawati

Progam Studi Hukum

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

# Pendahuluan

- Kepailitan adalah status hukum yang diperoleh debitur sebagai akibat dari putusan pailit oleh pengadilan. Faktor-faktor yang menyebabkan kebangkrutan bisnis termasuk kesulitan keuangan yang menyebabkan kegagalan.
- Jika perusahaan bangkrut, tunggakan gaji dan hak-hak karyawan lainnya dari kebangkrutan perusahaan didahulukan dari pembayaran menurut Pasal 81 angka 33 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- Salah satu perusahaan yang bangkrut itu sama dengan PT Karyamitra Budisentosa karena perusahaan tersebut dinyatakan bangkrut beberapa waktu lalu. Kini para mantan pekerja mengkhawatirkan hak mereka atas gaji dan tunjangan yang belum dibayar meski telah bekerja selama lima bulan terakhir.
- Mantan buruh itu datang ke gedung DPRD Kabupaten Pasuruan karena nasibnya tidak menentu. Mereka mengadukan nasibnya ke DPR selama lima bulan gaji tak terbayar. Padahal 4.000 karyawan PT Karyamitra bekerja tepat waktu dan sesuai target perusahaan. Namun, hak pekerja tidak diberikan sampai perusahaan tersebut dinyatakan pailit oleh pengadilan.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

**Peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan hukum terkait “Bagaimana implementasi putusan pengadilan niaga nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Sby pada PT. Karya Mitra Budi Sentosa?”**

Studi ini dapat membantu dalam memastikan perlindungan hak pihak-pihak yang terlibat dalam PT. Karya Mitra Budi Sentosa. Dengan menganalisis implementasi putusan pengadilan niaga, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi apakah hak-hak konstitusional yang terjamin dalam putusan tersebut telah ditegakkan dengan benar dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan perlindungan hak.

# Metode

- Penelitian yuridis sosiologis dengan menggunakan Pendekatan perundang-undangan (statute approach)
- **Bahan Hukum primer:**
  - a. Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Sby
  - b. Putusan Mahkamah Konstitusi No.72/PUU-XIII/2015
  - c. Undang-undang yaitu UU Ketenagakerjaan No 13/2003 Jo. UU Cipta Kerja No 11/2020, UU Kepailitan dan Penangguhan Kewajiban Pembayaran Utang No 37 Tahun 2004 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Pengupahan Nomor 36/2021.
  - d. Hasil wawancara
- **Bahan Hukum sekunder** berupa artikel, jurnal dan buku-buku hukum yang relevan dengan topik penelitian

# Hasil

**Kondisi terkini di PT Karyamitra Budisentosa berdasarkan hasil wawancara dengan lima responden HRD, dapat disimpulkan sebagai berikut:**

- HRD telah memberikan penjelasan yang memadai kepada karyawan mengenai alasan tidak menerima pembayaran gaji.
- Meskipun HRD telah melakukan beberapa usaha, mereka belum berhasil menyelesaikan keterlambatan pembayaran gaji kepada karyawan.

**Berdasarkan hasil wawancara dengan enam karyawan perusahaan yang mengalami kepailitan dan belum menerima pembayaran gaji, berikut kesimpulan yang dapat diambil:**

- Sebagian responden mengatakan bahwa gaji atau hak mereka sudah ditunaikan sebagian, sementara responden lainnya belum menerima pembayaran gaji sama sekali.
- Responden yang menerima pembayaran gaji sebagian menganggap bahwa penjelasan yang diberikan oleh perusahaan tidak memadai.

**Berdasarkan hasil wawancara dengan satu responden yang mewakili serikat pekerja, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:**

- Serikat pekerja yang diwakili memiliki anggota karyawan yang belum menerima pembayaran gaji akibat kepailitan perusahaan.
- Serikat pekerja telah melakukan komunikasi aktif dengan manajemen perusahaan terkait masalah ketidakmenerimaan pembayaran gaji ini.
- Serikat pekerja telah menyampaikan tuntutan atau permintaan secara resmi kepada manajemen perusahaan terkait pembayaran gaji yang tertunda.

# Pembahasan

## **A. Hak konstitusional Pekerja/Buruh**

Berdasar pada Pasal 28D ayat 2 (2) UUD 1945 bahwa “Setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan menerima imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hak-hak konstitusional pekerja dapat mencakup, namun tidak terbatas pada: Hak atas Pekerjaan, Hak atas Pengupahan, Hak atas Waktu Kerja yang Layak, Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Hak Perlindungan dari Diskriminasi: Hak Asosiasi dan Perundingan Kolektif, Hak Jaminan Sosial: Hak Pendidikan dan Pelatihan

## **B. Dasar Pertimbangan Hakim Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam Menjatuhkan Putusan Pernyataan Pailit**

Dalam pertimbangan hakim ini, PT. Karyamitra Budisentosa mengajukan permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) yang diterima oleh Pengadilan Niaga di Pengadilan Negeri Surabaya. Setelah beberapa kali penundaan yang disetujui, rapat kreditor dilaksanakan dan mayoritas kreditor menolak perpanjangan PKPU. Sebagai akibatnya, pengadilan memutuskan bahwa PT. Karyamitra Budisentosa dinyatakan pailit berdasarkan Pasal 289 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU No. 37 Tahun 2004.

# Lanjutan Pembahasan...

## C. Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi No.72/PUU-XIII/2015 dengan Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Sby

- Putusan Mahkamah Konstitusi No.72/PUU-XIII/2015 adalah putusan yang menyangkut tentang penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Meskipun demikian, putusan ini juga menyatakan bahwa penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Sementara itu, Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Sby adalah putusan yang menetapkan PT Karyamitra Budisentosa dalam keadaan pailit dengan segala konsekuensi hukumnya. Dalam putusan ini, PT Karyamitra Budisentosa dianggap tidak mampu membayar utang-utangnya sehingga dijatuhkan keputusan pailit oleh pengadilan.
- Keterkaitan antara kedua putusan ini terletak pada aspek perlindungan dan keberlanjutan usaha. Putusan Mahkamah Konstitusi No.72/PUU-XIII/2015 memberikan opsi penangguhan pembayaran upah minimum sebagai salah satu upaya perlindungan terhadap pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam beberapa situasi, penangguhan ini bisa membantu pengusaha dalam mengatasi masalah keuangan dan mencegah PHK secara massal, yang pada akhirnya bisa berdampak negatif pada pekerja dan ekonomi lokal.

# Temuan Penting Penelitian

Temuan penting penelitian adalah bahwa implementasi Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Sby pada PT. Karya Mitra Budi Sentosa menegaskan kondisi kepailitan perusahaan. Penelitian ini mengidentifikasi tantangan keuangan yang dihadapi perusahaan dan memberikan pemahaman tentang perlindungan hak pekerja serta upaya yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan utang perusahaan dengan mematuhi kewajiban hukum.

# Manfaat Penelitian

- Manfaat penelitian ini adalah memberikan pemahaman tentang implementasi Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Sby pada PT. Karya Mitra Budi Sentosa. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang dampak keputusan pengadilan terhadap PT. Karya Mitra Budi Sentosa dalam kondisi kepailitan, serta memberikan rekomendasi untuk menghadapi masalah keuangan perusahaan dengan memperhatikan perlindungan hak pekerja dan kewajiban hukum yang berlaku

# Kesimpulan

Putusan MK No. 72/PUU-XIII/2015 mengabulkan sebagian permohonan terkait penangguhan upah minimum. Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Opsi penangguhan upah perlu memperhatikan perlindungan hak pekerja. Putusan PN Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Sby menyatakan PT Karyamitra Budisentosa pailit. Kepailitan dilakukan untuk menyelesaikan utang perusahaan. Penting memastikan perlindungan hak pekerja, keberlanjutan usaha, dan kewajiban hukum yang berlaku.

