

TINJAUAN YURIDIS HAK-HAK KARYAWAN DALAM PERMOHONAN KEPAILITAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (PERSERO)

Oleh

Davin Surya Wijaya
Advokat di Semarang

ABSTRAK

Permohonan kepailitan BUMN Persero hanya dapat diajukan oleh Menteri Keuangan. Terdapat hak-hak karyawan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan namun karyawan tidak memiliki kewenangan untuk mengajukan permohonan pernyataan pailit, Oleh sebab itu, penulis ingin meneliti tentang "**Tinjauan Yuridis Hak-Hak Karyawan Dalam Permohonan Kepailitan Badan Usaha Milik Negara (Persero)**". Metode penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian Yuridis Normatif. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Hak-hak karyawan yang dijadikan alasan dalam permohonan kepailitan BUMN Persero adalah hak yang dapat dikualifikasikan dalam pengertian utang namun dalam praktek tidak dapat dijadikan alasan untuk mempailitkan BUMN Persero, karena kewenangan mempailitkan BUMN Persero hanya dimiliki oleh Menteri Keuangan 2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan BUMN Persero apabila permohonan kepailitannya ditolak adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata kunci: Hak Karyawan, Badan Usaha Milik Negara, Kepailitan

ABSTRACT

The application for BUMN Persero bankruptcy can only be submitted by the Minister of Finance. There are employee rights that are not fulfilled by the company but the employee does not have the authority to file a bankruptcy application. Therefore, the author wants to examine the "Juridical Review of the Rights of Employees in the Application for Bankruptcy of State-Owned Enterprises (Persero)". The research method used is the type of Normative Juridical research. From the results of the study it can be concluded as follows: 1. The rights of employees which are used as reasons in the bankruptcy application of BUMN Persero are rights that can be qualified in terms of debt but in practice cannot be used as an excuse to bankrupt BUMN, because the authority to bankrupt BUMN is only owned by Minister of Finance 2. Legal remedies that can be carried out by BUMN employees if their bankruptcy application is rejected is through the Industrial Relations Court.

Keywords: Employee Rights, State Owned Enterprises, Bankruptcy

A. Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.¹

Badan Usaha Milik Negara sebagai agen pembangunan yang sangat diharapkan mampu mengelola seluruh sumber daya alam yang ada di bumi Indonesia, serta menjadi media pemerintah dalam menjalankan bisnis, namun sampai saat ini BUMN belum dapat menjalankan fungsi dan perannya tersebut dengan baik bahkan ada dalam kondisi yang cukup memprihatinkan, tampak pada rendahnya laba yang diperoleh dibandingkan dengan modal, kondisi keuangan yang buruk tidak hanya dialami oleh BUMN (Perum) yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi, tetapi juga menimpa BUMN (Persero) yang memang tujuan

awalnya untuk mencari keuntungan (*Profit Oriented*).

Menjadi sebuah ironi bahwa BUMN (Persero) yang tujuan awalnya untuk mencari keuntungan, justru saat ini memiliki hutang bahkan ada dalam kondisi berhenti membayar hutangnya. Para pelaku usaha yang dapat membayar kembali utang-utangnya disebut dalam keadaan yang “solvable”. Sebaliknya pelaku usaha yang tidak dapat membayar utang-utangnya disebut dalam keadaan “insolvable”.² Dari sudut pandang bisnis, kepailitan atau kebangkrutan adalah suatu keadaan keuangan yang memburuk untuk suatu perusahaan yang dapat membawa akibat pada rendahnya kinerja untuk jangka waktu tertentu yang berkelanjutan, yang pada akhirnya menjadikan perusahaan tersebut kehilangan sumber daya dan dana yang dimiliki.³

Pasal 1 ayat (1) UU No. 37 Tahun 2004 mendefinisikan kepailitan adalah sita umum atas

¹ Undang-Undang RI Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN.

² Abdul R. Sulaiman, 2004, *Esensi Hukum Bisnis Indonesia Teori dan Praktek*, Prenada Media, Jakarta, hlm 1

³ Bryan A. Garner, *Black Law Dictionary*, 1999, West Group. Paul, hlm. 141.

semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini”.⁴ Dalam keadaan ‘pailit’ ini, seorang debitor telah berhenti membayar utang-utangnya, dan atas permintaan para kreditornya atau permintaan sendiri oleh pengadilan dinyatakan pailit dan harta kekayaan dikuasai oleh balai harta peninggalan selaku pengampu dalam usaha kepailitan tersebut untuk dimanfaatkan oleh semua kreditor.⁵

Ada dua kejadian yang umum terjadi pada kasus pailitnya perusahaan. Pertama adalah permohonan pailit oleh kreditor karena debitor melakukan wanprestasi dengan tidak membayar hutangnya kepada kreditor. Kedua adalah permohonan pailit oleh debitor sendiri karena ingin menghindari hukuman

pidana. Pengajuan permohonan pailit di Indonesia didasari oleh Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004. Berdasarkan Undang - Undang tersebut, pihak-pihak yang dapat mengajukan permohonan pailit selain kreditor dan debitor yaitu Kejaksaan, BI, Bapepam, dan Menkeu RI. Pada praktiknya, ada pula perusahaan yang dimohonkan pailit oleh karyawannya sendiri.

Utang yang timbul pada sebuah perusahaan dapat menyebabkan suatu perusahaan dimohonkan pailit oleh kreditornya, sesuai dengan Pasal 2 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 mengenai syarat kepailitan adalah Debitor yang mempunyai dua atau lebih Kreditor 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 kreditornya.

Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 menyebutkan bahwa utang adalah kewajiban yang dinyatakan atau

⁴ Undang-Undang RI Nomor 37 Tahun 2004 tentang *Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*.

⁵ Ricardo Simanjutak, *Relevansi Eksekusi Putusan Pengadilan Niaga*, Jurnal Hukum Bisnis, Volume 22 Tahun 2004, hlm 15.

dapat dinyatakan dalam jumlah uang baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul dikemudian hari (*kontinjen*), yang timbul karena perjanjian atau Undang-Undang dan yang wajib dipenuhi oleh debitor dan bila tidak dipenuhi memberikan hak kepada kreditor untuk mendapatkan pemenuhannya dari harta kekayaan debitor. Apabila sebuah perusahaan tidak membayarkan gaji/dana pensiun/pesangon karyawan maka kewajiban tersebut dapat digolongkan kedalam pengertian Utang yang tersurat pada Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004.

Hak karyawan lahir dari sebuah perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan. Dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, serta Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur dalam hal terjadi

putusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta dana pensiun yang seharusnya diterima, maka pemenuhannya wajib dilakukan oleh debitor yang dalam hal ini adalah perusahaan BUMN (Persero).

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian Yuridis Normatif, dengan spesifikasi penelitiannya Deskriptif Analistis, sumber datanya sekunder yaitu dari penelitian kepustakaan. Metode analisis datanya adalah kualitatif.

C. Pembahasan

1. Hak-hak karyawan yang dijadikan alasan dalam permohonan kepailitan BUMN Persero

Majelis Hakim Pengadilan Niaga berpendapat bahwa permohonan pailit terhadap Dirgantara yang merupakan BUMN Persero dapat diajukan oleh siapapun, dan

tidak harus oleh Menteri Keuangan. Sehingga Karyawan PT. Dirgantara mempunyai legal standing dalam mengajukan permohonan pailit dengan alasan perusahaan memiliki utang yang telah jatuh tempo, serta memiliki lebih dari dua kreditur.

Pasal 1 butir 6 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan menyebutkan bahwa “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 dikemudian hari (kontinjen), yang timbul karena perjanjian atau Undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh debitor dan bila tidak dipenuhi memberikan hak kepada kreditor untuk mendapatkan pemenuhannya dari harta kekayaan debitor”. Kata “dapat dinyatakan dalam

jumlah uang” dalam pasal 1 butir 6 UU No. 37 Tahun 2004 tersebut menjadikan pengertian utang bermakna sangat luas. Segala bentuk prestasi, baik itu berupa kewajiban menyerahkan sesuatu, berbuat sesuatu, maupun tidak berbuat sesuatu asal dapat dinyatakan dalam jumlah uang, dapat disebut sebagai utang.

Kartini Muljadi mengaitkan pengertian utang dengan Pasal 1233 dan 1234 KUHPerdata. Dari uraiannya disimpulkan utang sama dengan pengertian kewajiban. Kewajiban dimaksud adalah kewajiban karena suatu perikatan, yang menurut Pasal 1233 KUHPerdata dilahirkan baik karena persetujuan maupun karena undang-undang.⁶ Selanjutnya Kartini Muljadi menghubungkan perikatan yang dimaksud dalam Pasal 1233 itu dihubungkan dengan

⁶ Rudhy.A.Lontoh, Denny Kailimang & Benny Ponto, *Penyelesaian Utang-piutang: Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran*, (Bandung: Alumni,2001) Hal. 78

ketentuan 1234 KUHPerdara yang menentukan bahwa tiap-tiap perikatan menimbulkan kewajiban untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.

Mengacu pada pendapat ini, jika dihubungkan dengan kasus permohonan pailit yang diajukan karyawan dalam permohonan Pailit karyawan terhadap PT. Dirgantara Indonesia, maka hak-hak normatif karyawan yang dapat dikompensasikan dengan nilai uang yang tidak dibayarkan oleh PT. Dirgantara Indonesia selaku termohon dapat dikualifikasikan sebagai utang dalam arti luas, sehingga dapat dijadikan alasan dalam mengajukan permohonan pailit.

Adapun Hak-Hak Karyawan telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak karyawan yang

dijadikan alasan dalam memohonkan pailit adalah hak karyawan yang dapat dikompensasikan dengan nilai uang, terdiri dari :

1. Upah / Gaji
2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Uang Pesangon
4. Uang Penghargaan Masa Kerja
5. Uang Penggantian Hak
6. Dana Pensiun

Bahwa PT. Dirgantara Indonesia dapat dinyatakan sebagai Debitor sesuai Pasal 1 butir 3 UU No. 37 Tahun 2004 mendefinisikan debitor sebagai orang yang mempunyai utang karena perjanjian atau undang-undang yang pelunasannya dapat ditagih di muka pengadilan, sedangkan pasal 1 butir 2 mendefinisikan kreditor sebagai orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau undang-undang yang dapat ditagih di muka pengadilan. Sehingga

jelas, sesuai Pasal 1 butir 2 karyawan sebagai kreditor memiliki legal standing dalam mengajukan permohonan pailit.

Status Dirgantara sebagaimana Berita Acara mengenai persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas tanggal 25 Oktober 2005 No. 85 oleh Dephukham sesuai dengan Keputusan Menhukham C-04670.HT.01.04 Tahun 2005 dalam Pasal 1 ayat (1) secara tegas menyebutkan Perseroan Terbatas ini bernama Perusahaan Perseroan (Persero) PT Dirgantara Indonesia disingkat PT Dirgantara Indonesia (Persero). Sedangkan dalam Pasal 4 ayat (2) dan (3) disebutkan pemegang saham Dirgantara adalah Menteri Negara BUMN qq Negara Republik Indonesia dan Menteri Keuangan Republik Indonesia qq Negara Republik Indonesia. Dengan demikian, Dirgantara memenuhi karakteristik

BUMN Persero sebagaimana Pasal 1 ayat (2) UU No. 19 Tahun 2003 yakni terbagi atas saham.

Majelis Hakim Pengadilan Niaga berpendapat kekayaan BUMN Persero bukan merupakan kekayaan negara dan tidak dapat dikategorikan sebagai Keuangan Negara sebagaimana ketentuan Pasal 2 huruf (g) UU No. 17 Tahun 2003. Oleh karena itu, Pasal 50 UU No. 1 Tahun 2004 yang melarang pihak manapun untuk melakukan penyitaan terhadap uang atau surat berharga, barang bergerak dan barang tidak bergerak milik negara dikesampingkan. Kecuali Menteri Keuangan atau Menteri Negara BUMN dapat membuktikan adanya harta yang dibeli dari APBN/APBD yang dikategorikan sebagai harta milik negara.

Pertimbangan ini sejalan dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU No. 19

Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa modal BUMN merupakan dan berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan, dan ketentuan Pasal 11 UU No. 19 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa terhadap Persero berlaku segala ketentuan dan prinsip-prinsip yang berlaku bagi Perseroan Terbatas sebagaimana diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007.

Mahkamah Agung dalam putusan di tingkat Kasasi atas permohonan debitor dan kreditor lain (PPA) berpendapat bahwa pemohon tidak memiliki kewenangan untuk mengajukan permohonan pernyataan pailit atas PT. Dirgantara Indonesia. Hanya Menteri Keuangan RI yang dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit terhadap Dirgantara. Mahkamah Agung mendasari pertimbangan pada Pasal 2 ayat (5) UU No. 37 Tahun 2004 yang menentukan

bahwa dalam hal debitor adalah BUMN yang bergerak di bidang kepentingan publik permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Menteri Keuangan. Sedangkan Penjelasan Pasal tersebut menyebutkan yang dimaksud dengan “BUMN yang bergerak di bidang kepentingan publik” adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki oleh negara dan tidak terbagi atas saham.

Mahkamah Agung menilai bahwa terbaginya modal PT. Dirgantara atas saham yaitu pemegangnya Menteri Negara BUMN qq Negara RI dan Menteri Keuangan RI qq Negara RI adalah hanya untuk memenuhi ketentuan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (3) UU No. 1 tahun 1995 yang mewajibkan pemegang saham suatu perseroan sekurang-kurangnya dua orang. Terbaginya modal atas saham yang dimiliki oleh negara tidak berarti tidak bergerak di

bidang kepentingan publik, sehingga hanya dapat dimohonkan pailit oleh Menteri Keuangan.

Selanjutnya, pertimbangan Majelis Hakim Kasasi mengklasifikasikan kekayaan Dirgantara sebagai kekayaan negara sehingga tidak dapat dilakukan sita sebagaimana ditentukan dalam Pasal 50 UU No. 1 Tahun 2004. Pertimbangan ini sehubungan dengan ketentuan apabila debitor dinyatakan pailit maka harta kekayaan Debitor Pailit berada dalam sita umum.

2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan BUMN Persero apabila permohonan kepailitannya ditolak

Bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003, adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Hukum perjanjian menentukan arti pentingnya pemenuhan suatu prestasi dalam suatu hubungan hukum, oleh karena para pihak telah terikat dalam hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik. Hal tersebut yang sebenarnya menjadi dasar bagi Karyawan dalam mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan dikarenakan sebagai karyawan yang telah bekerja dengan maksimal hak-haknya tidak dipenuhi dengan baik oleh perusahaan. Ketika karyawan tidak dapat memiliki kewenangan mempailitkan perusahaan walaupun kepentingannya telah dirugikan dikarenakan tidak dipenuhinya hak-hak normatif karyawan oleh perusahaan, maka tidak dipenuhinya prestasi akan

menimbulkan suatu wanprestasi yang membawa konsekuensi atau akibat hukum tertentu sehingga perusahaan dapat digugat ke pengadilan untuk memenuhi tuntutan berupa pemberian ganti kerugian.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menjelaskan yang dimaksud perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.⁷ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial telah mengatur upaya penyelesaian hubungan industrial yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Ada dua cara yang dapat di tempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yakni melalui pengadilan hubungan industrial dan yang kedua adalah di luar pengadilan hubungan industrial.

Proses pemenuhan hak karyawan melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Tiga Belas Karyawan yang juga bekerja di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang dahulu bernama IPTN telah bekerja antara 15 sampai dengan 30 tahun lebih mengajukan gugatan kepada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) tertanggal 25 Februari 2011 dan telah terdaftar dalam register perkara Pengadilan Hubungan Industrial Jawa Barat pada Pengadilan Negeri Klas 1A Bandung dengan No.

⁷ Soepomo.1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.hlm 44-46

026/G/2011/PHI/ PN.BDG,
pada tanggal 8 Maret 2011.

Bahwa nilai nominal uang manfaat pensiun yang diberikan oleh Perusahaan kepada para Karyawan bertentangan dengan Pasal 167 butir 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga para Tergugat telah melanggar KEP/05/030.02/IPTN/ HR0000/12/99 tanggal 6 Desember 1999 tentang Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun IPTN yang telah disahkan oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia dengan keputusannya Nomor: KEP-116/KM. 17/2000 tentang Pengesahan Atas Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun IPTN tanggal 24 April 2000 dan Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor: SKEP/232/030.02/UT0000/P TD/ 05/2008 tentang Sistem Pengupahan Karyawan PT. Dirgantara Indonesia

(Persero) tanggal 13 Mei 2008.

Perusahaan telah melakukan berbagai cara untuk menghindar dari kewajibannya untuk membayar uang manfaat pensiun kepada karyawan yang kena PHK karena mencapai usia pensiun (55 tahun).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara karyawan dengan PT. Dirgantara Indonesia adalah mengenai perselisihan hak dalam menentukan besaran gaji terakhir yang menjadi acuan untuk menentukan jumlah dana pensiun yang di dapat karyawan.

Bahwa kerugian para Karyawan yang disebabkan oleh Perusahaan adalah karena: **Perusahaan memberlakukan/ menentukan besaran PhDP berdasarkan keputusan sendiri yang belum ada pengesahan dari Menteri**

Keuangan RI yaitu memberlakukan Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor : SKEP/1289/030.02/PTD/UT0000/12/2003 tentang Penetapan Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) Dana Pensiun IPTN, sehingga tiga belas karyawan dirugikan karena tidak mendapatkan dana pensiun sebagaimana peraturan yang berlaku dan sah.

Pengadilan Hubungan Industrial Menghukum Tergugat I Direktur Utama PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO), dan Tergugat II Direktur Keuangan dan Administrasi PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO) dengan tanggung renteng secara tunai dan seketika membayar uang manfaat pensiun kepada para Penggugat.

Bahwa hak-hak normatif karyawan yang dapat dikompensasikan dalam

nilai uang yang terdiri dari upah, jaminan sosial tenaga kerja, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta dana pensiun yang telah jatuh tempo dapat dikualifikasikan ke dalam pengertian Utang dan dapat menjadi syarat dalam mempailitkan PT. Dirgantara Indonesia namun karena PT. Dirgantara Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara maka yang memiliki kewenangan untuk mengajukan permohonan pernyataan pailit atas PT. Dirgantara Indonesia hanyalah Menteri Keuangan RI. Sehingga saat karyawan tidak dapat memiliki kewenangan mempailitkan perusahaan walaupun kepentingannya telah nyata dirugikan dikarenakan tidak dipenuhinya hak-hak normatif karyawan oleh perusahaan, akan menimbulkan suatu konsekuensi atau akibat hukum sehingga perusahaan dapat digugat ke pengadilan

hubungan industrial dan wajib untuk memenuhi Hak-Hak Normatif Karyawan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial No.26/G/2011/PHI/PN.Bdg jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung No.852/K/Pdt.sus/2011/MA mengenai sengketa hubungan industrial mengenai perselisihan hak dapat menjadi yurisprudensi bagi sengketa hubungan industrial lainnya.

D. Kesimpulan

1. Hak-hak karyawan yang dijadikan alasan dalam permohonan kepailitan BUMN Persero

Majelis Hakim Pengadilan Niaga berpendapat bahwa permohonan pailit terhadap PT. Dirgantara Indonesia yang merupakan BUMN Persero dapat diajukan oleh siapapun, dan tidak harus oleh Menteri Keuangan sehingga Karyawan PT.

Dirgantara Indonesia mempunyai legal standing dalam mengajukan permohonan pailit dengan alasan perusahaan memiliki utang yang telah jatuh tempo, serta memiliki lebih dari dua kreditur.

Dalam kasus permohonan pailit yang diajukan karyawan dalam permohonan Pailit karyawan terhadap PT. Dirgantara Indonesia, maka hak-hak normatif karyawan yang dapat dikompensasikan dengan nilai uang yang tidak dibayarkan oleh PT. Dirgantara Indonesia yang telah jatuh tempo dapat dikualifikasikan sebagai utang dalam arti luas, sehingga dapat dijadikan alasan dalam mengajukan permohonan pailit.

Hak-hak karyawan yang dapat dijadikan alasan untuk memailitkan adalah Hak-hak normatif karyawan yang dapat dikompensasikan dengan nilai uang yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdiri dari :

- ✓ Upah
- ✓ Jaminan sosial tenaga kerja
- ✓ Uang pesangon
- ✓ Uang penghargaan masa kerja
- ✓ Uang penggantian hak
- ✓ Dana pensiun

Mahkamah Agung dalam putusan di tingkat Kasasi berpendapat bahwa Karyawan tidak memiliki kewenangan untuk mengajukan permohonan pernyataan pailit atas PT. Dirgantara Indonesia. Hanya Menteri Keuangan RI yang dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit terhadap PT. Dirgantara Indonesia.

Mahkamah Agung menilai bahwa terbaginya modal Dirgantara atas saham yaitu pemegangnya Menteri Negara BUMN qq Negara RI dan Menteri Keuangan RI qq Negara RI adalah hanya untuk memenuhi ketentuan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (3) UU No. 1 tahun 1995 yang mewajibkan pemegang saham suatu

perseroan sekurang-kurangnya dua orang. Terbaginya modal atas saham yang dimiliki oleh negara tidak berarti tidak bergerak di bidang kepentingan publik, sehingga hanya dapat dimohonkan pailit oleh Menteri Keuangan.

Terdapat pemahaman hakim yang berbeda mengenai kedudukan hukum BUMN Persero terhadap keuangan negara sehubungan dengan peraturan perundangan yang terkait saling bertentangan satu sama lainnya. Disatu pihak UU No. 37 Tahun 2004 menentukan bahwa BUMN dapat dipailitkan, di lain pihak UU No. 17 Tahun 2003 dan UU No. 1 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa terhadap aset BUMN tidak dapat dilakukan sita jaminan maupun sita umum.

2. **Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan BUMN Persero apabila permohonan kepailitannya ditolak**

Bahwa hak-hak normatif karyawan yang dapat dikompensasikan dalam nilai uang yang terdiri dari upah, jaminan sosial tenaga kerja, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta dana pensiun yang telah jatuh tempo dapat dikualifikasikan ke dalam pengertian Utang dan dapat menjadi syarat dalam mempailitkan PT. Dirgantara Indonesia namun karena PT. Dirgantara Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara maka kewenangan untuk mengajukan permohonan pernyataan pailit atas PT. Dirgantara Indonesia hanyalah Menteri Keuangan RI. Sehingga saat karyawan tidak dapat memiliki kewenangan mempailitkan perusahaan walaupun kepentingannya telah nyata dirugikan dikarenakan tidak dipenuhinya hak-hak normatif karyawan oleh perusahaan, akan menimbulkan suatu konsekuensi atau akibat hukum sehingga perusahaan dapat digugat ke pengadilan

hubungan industrial dan wajib untuk memenuhi Hak-Hak Normatif Karyawan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial No.26/G/2011/PHI/PN.Bdg jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung No.852/K/Pdt.sus/2011/MA mengenai sengketa hubungan industrial mengenai perselisihan hak dapat menjadi yurisprudensi bagi sengketa hubungan industrial lainnya.

E. Saran

1. Dalam pertimbangan hakim perlu adanya pengertian/makna yang sama mengenai apa yang dimaksud BUMN yang bergerak di bidang “kepentingan publik”. Karena antara ketentuan Pasal 2 Ayat (5) UU No. 37 Tahun 2004 dengan penjelasannya tidak sejalan (Pasal 2 Ayat (5) UU No. 37 Tahun 2004 menyebut tentang BUMN di bidang kepentingan publik, sementara dalam penjelasannya menyatakan BUMN yang seluruh modalnya dimiliki oleh

negara dan tidak terbagi atas saham). maka seyogya ketentuan Pasal 2 Ayat (5) UU No. 37 Tahun 2004 dengan penjelasannya selaras, misalnya dengan langsung menyebut Perum.

2. Bagi karyawan yang merasa hak-hak nya tidak dipenuhi oleh perusahaan ditempat mereka bekerja dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan pemenuhan hak-hak nya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Bastian, Rachmat. *Prinsip Hukum Kepailitan Lintas Yurisdiksi*, Dalam Emmy Yuhassarie, *Kepailitan dan Transfer Aset Secara Melawan Hukum*, Jakarta: Pusat Pengkajian Hukum, 2005.
- Fuady, Munir. *Hukum Kepailitan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002.
- Garner, Bryan A. *Black Law's Dictionary*. St. Paul: West Group, 1999.
- Hadad, Muliaman D, Wimboh Santoso dan Ita Rulina, *Indikator Kepailitan di Indonesia: An Additional Early Warning Tools pada Stabilitas Sistem Keuangan*, Jakarta: Bank Indonesia, 2003.
- Inradewa, Jusuf L. *Pengertian Keuangan Negara Menurut Pasal 23 ayat (5) UUD 1945*, dalam buku *Kapita Selekta Keuangan Negara*, Jakarta: 1996.
- Karen, Gross. *Failure and Forgiveness: Rebalancing The Bankruptcy System*, New Haven, Connecticut: Yale University Press, 1997.
- Lala Husni. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Man S. Sastrawidjaja, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Bandung: PT. Alumni, 2006.
- Mulyadi, Kartini. *Kepailitan dan Penyelesaian Utang Piutang*, dalam Rudhy A Lonthoh (editor), *Penyelesaian Utang Piutang*

- Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Bandung: PT Alumni, 2001.
- Mulyadi, Kartini. *Kreditor Preferens dan Kreditor Separatis dalam Kepailitan*, dalam Emmy Yuhassarie (editor), *Undang-Undang Kepailitan dan Perkembangannya*, Jakarta: Pengkajian Hukum, 2005.
- Ned, Waxman, *Bankruptcy*, Chicago: Gilbert Law Summaries, Harcourt Brace Legal and Professional Publication, Inc., 1992.
- Nurdin, Andriani. *Kepailitan BUMN Persero Berdasarkan Asas Kepastian Hukum*, Bandung: PT Alumni, 2012.
- Purwosutjipto, H.M.N. *Pengertian dan Pokok-Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Jakarta:Djambatan.
- Prasetya, Rudi. *Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas, Disertai dengan Ulasan Menurut UU Nomor 1 Tahun 1995*, Bandung: Citra Aditya Bakti,1995.
- Rudhy.A.Lontoh, Denny Kailimang & Benny Ponto, *Penyelesaian Utang-piutang: Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran*, Bandung: Alumni,2001.
- Retnowulan, *Kapita Selekt Hukum Ekonomi dan Perbankan*, Jakarta: Seri Varia Yustisia, 1996.
- Setiawan, *Kepailitan serta Aplikasi*, Jakarta: Tata Nusa, 1999.
- Situmorang, Viktor M. dan Hendri Soekarso, *Pengantar Hukum Kepailitan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Sjahdeini, Sutan Remy. *Hukum Kepailitan: Memahami Faillsementsverordering Juncto Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998*, Jakarta:Grafiti,2002.
- Subekti. R, Tjitrosoedibyo. *Kamus Hukum*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1989.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa, 1987.

Subhan, Hadi. *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma dan Praktik di Peradilan*, Jakarta: Prenada Media Group, 2008.

Soeria Atmadja, Arifin P. *Implikasi Hukum Pengelolaan, Tanggung Jawab dan Pemeriksaan BUMN*, dalam buku "Gagasan dan Pemikiran Tentang

Tumbuan, Fred B.G. S.H. *Pokok-pokok Undang-Undang Tentang Kepailitan Sebagaimana Diubah oleh PERPU No. 1/1998*, dalam buku Rudy A.

Peraturan Perundang-undangan :

Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

_____, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

_____, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN.

_____, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

_____, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial

_____, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Yurisprudensi :

Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat Nomor: 41/Pailit/2007-PN. Niaga/Jkt. Pst

Putusan MA (Kasasi) Nomor: 075 K/Pdt. Sus/2007.

Putusan Pengadilan Niaga Surabaya Nomor : 01/Pailit/2009/PN. Niaga. Sby

Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Nomor : 73/Pailit/2010/PN.JKT.PST

Putusan MA (Kasasi) Nomor : 124 K./Pdt. Sus/2011

Putusan MA (Peninjauan Kembali) Nomor : 142 K/Pdt. Sus/2011

Putusan Pengadilan Niaga Surabaya Nomor : 26/Pailit/2012/PN. Niaga. Sby

Putusan MA (Kasasi) : Nomor : 31 K./Pdt. Sus/2013

Internet :

<http://en.wikipedia.org/wiki/Bankruptcy>, diakses tanggal 4 Maret 2018.

http://www.freelists.org/post/nasional_list/ppiindiaPeran-BUMN-Mengatasi-Pengangguran. Syamsuddin, Kemal, “*Peran BUMN Mengatasi Pengangguran*”, diakses tanggal 4 Maret 2018.

Hukum Universitas Negeri Semarang, Pandecta, Volume 10 Nomor 2, December 2015

Jurnal Ilmiah:

Adriyani, Wuri. *Kedudukan Persero dalam Hubungan dengan Hukum Publik dan Hukum Privat*, Disertasi Dokot Ilmu Hukum di Universitas Airlangga, 2009.

Simanjutak, Ricardo. *Relevansi Eksekusi Putusan Pengadilan Niaga*, Jurnal Hukum Bisnis, Volume 22, 2004.

Soeria Atmadja, Arifin P. Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 26, No. 1 Tahun 2007, yang mengutip dari Simon, Henk: *Publiekrecht of Privaatrecht?*, diss. 1993.

Nur Fatimah, Yani. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja*. Fakultas