



## **Perlindungan Hukum Status dan Hak Pekerja Akibat Perusahaan Pailit.**

Dewa Sukma Kelana  
Universitas Pamulang  
E-mail [dosen03202@unpam.ac.id](mailto:dosen03202@unpam.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian merupakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi tidak terlepas dari peran mahasiswa dan Dosen dalam bentuk kegiatan Penelitian dalam program pemberdayaan masyarakat itulah masyarakat, dosen dan mahasiswa dapat meningkatkan kolaborasi serta solidaritas dan kepedulian terhadap kondisi masyarakat khususnya yang membutuhkan bantuan Hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Kepailitan perusahaan merupakan fenomena yang kompleks dan sering kali berujung pada dampak sosial yang signifikan, terutama bagi karyawan yang terpaksa mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Salah satu dampak langsung dari kepailitan adalah Pemutusan Hubungan Kerja massal yang sering kali dilakukan oleh manajemen perusahaan sebagai langkah untuk merampingkan operasional, dan mengurangi beban biaya. penelitian ini juga akan membahas proses dan prosedur pemberhentian, serta peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan. Sebagai perusahaan yang terdaftar, diharapkan dapat menjamin hak-hak pekerjaannya berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu hal dalam dunia ketenagakerjaan yang paling dihindari dan tidak diinginkan oleh para pekerja yang masih aktif bekerja. Untuk masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebab berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusahanya, karena antara pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Patut diperhatikan, pekerja yang bekerja pada debitur dapat memutuskan hubungan kerja dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 hari sebelumnya. Dalam hal suatu perusahaan dinyatakan pailit, karyawan bisa memutuskan hubungan kerja secara sepihak dan sebaliknya kurator juga memiliki hak untuk memberhentikan karyawan tersebut dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 39 ayat (1) UU KPKPU dan penjelasannya, yang masuk dalam Bagian Kedua UU KPKPU tentang Akibat Kepailitan. Status upah dan hak-hak karyawan lainnya yang belum dibayarkan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit merupakan utang yang didahulukan pembayarannya, sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Kepailitan

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Perusahaan Pailit; Status dan Hak Pekerja;



## ABSTRACT

This research is part of the implementation of the *Tri Dharma of Higher Education*, particularly in the domain of research that involves collaboration between lecturers and students in community empowerment programs. The primary focus of this study is to examine the legal protection of workers who are subject to *Termination of Employment* (PHK) as a result of corporate bankruptcy. Bankruptcy is a complex legal and economic phenomenon that often leads to significant social consequences, especially for employees who are laid off due to operational downsizing and cost reduction measures. This study employs a **qualitative approach** using literature review methods sourced from academic journals and legal articles. The objective is to analyze the definition, purpose, and implementation of termination of employment, the underlying causes, the rights of affected workers, and the legal principles and procedures governing termination. It also explores labor laws relevant to employment termination, particularly in the context of bankruptcy, where workers are entitled to severance pay, wages in arrears, and social security benefits. The findings indicate that in cases of bankruptcy, employees retain legal rights that must be upheld, including the right to claim unpaid wages and severance compensation. These claims are legally classified as priority debts, as stipulated in labor and bankruptcy laws, such as **Article 39 paragraph (1) of the Indonesian Bankruptcy Law** (UU Kepailitan dan PKPU). Workers may also terminate their employment unilaterally, and curators are legally authorized to dismiss employees, provided all actions comply with applicable labor laws and regulations. This research recommends the importance of harmonizing labor and bankruptcy laws and reinforcing the state's role in guaranteeing the enforcement of workers' rights during bankruptcy proceedings.

**Keywords:** Termination of Employment (PHK); Corporate Bankruptcy; Workers' Rights; Legal Protection

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perlindungan hukum merupakan elemen mendasar dalam memastikan hak-hak individu dihormati, terutama dalam situasi yang rentan seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) tenaga kerja pada perusahaan yang mengalami kepailitan.<sup>1</sup> Dalam situasi kepailitan, berbagai keputusan yang diambil, termasuk PHK, dapat berdampak signifikan pada para pekerja, perusahaan, dan berbagai pihak terkait.<sup>2</sup> Ketidakpastian hukum

dalam penerapan PHK oleh kurator, terutama yang muncul dari konflik norma hukum, dapat menyebabkan dampak negatif yang besar, seperti ketidakadilan bagi pekerja dan hambatan dalam proses restrukturisasi perusahaan.

Beberapa regulasi yang relevan dalam konteks ini meliputi Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya disebut UU Kepailitan dan PKPU) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan



Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023).

UU Kepailitan dan PKPU pertama kali mengatur mengenai PHK oleh kurator. Pasal 39 Ayat (1) menyatakan bahwa pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pemberitahuan paling singkat 45 hari sebelumnya.<sup>3</sup> Penjelasan Pasal 39 Ayat (1) menegaskan bahwa kurator harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Di sisi lain, UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 mengamandemen berbagai ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan, termasuk Pasal 154A Ayat (1) huruf f yang menyatakan bahwa PHK dapat terjadi karena alasan perusahaan pailit.<sup>5</sup> Amandemen ini memberikan landasan hukum yang jelas bagi kurator untuk melakukan PHK dalam situasi kepailitan perusahaan. Untuk melengkapi pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh kurator pada perusahaan pailit, pada tanggal 2 November 2020, diterbitkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Di dalam UU Cipta Kerja terdapat Pasal 81 angka 45 Ayat (1) huruf f yang amandemen Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan. Sebelumnya, sejumlah pasal dalam UU Cipta Kerja tersebut menimbulkan pro

dan kontra, sehingga masyarakat sipil mengajukan Permohonan Kembali (judicial review) kepada Mahkamah Konstitusi (MK). Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang dibacakan pada 25 November 2021 menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat karena bertentangan dengan UUD NRI 1945

dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai. Oleh karena itu, keputusan ini tidak sepenuhnya membatalkan keberlakuan peraturan tersebut, melainkan menuntut sebuah interpretasi yang koheren dengan prinsip-prinsip dasar yang tertuang dalam UUD NRI 1945 agar tetap dapat diterapkan. Akibatnya, UU Cipta Kerja perlu dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan.

Dalam rangka merespons keputusan konstitusional, upaya perbaikan UU Cipta Kerja menghasilkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja (selanjutnya disebut Perpu Cipta Kerja). Peraturan tersebut kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja selanjutnya disebut (UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023). Melalui regulasi tersebut, mengamandemen berbagai ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan, termasuk Pasal 154A Ayat (1) huruf f yang menyatakan bahwa PHK dapat terjadi karena alasan perusahaan pailit.



Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU dengan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang di amandemen oleh UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 terdapat konflik norma. Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU menetapkan ketentuan pemberitahuan 45 hari,<sup>8</sup> sementara Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang di amandemen oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa PHK dapat dilakukan karena alasan perusahaan pailit tanpa menyebutkan jangka waktu pemberitahuan secara spesifik.<sup>9</sup> Ketidakselarasan ini menciptakan ketidakjelasan tentang kurator harus melakukan PHK sesuai dengan peraturan yang berlaku. Ketidakpastian regulasi ini berdampak langsung pada pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa jaminan hukum yang jelas. Pekerja sering kali berada dalam posisi yang lemah untuk menuntut hak-hak mereka, seperti pesangon atau kompensasi, terutama ketika perusahaan dalam kondisi pailit.<sup>10</sup> Di sisi lain, perusahaan dan kurator juga menghadapi potensi sengketa hukum akibat tidak adanya standar yang konsisten dalam pelaksanaan PHK. Ketidakjelasan dalam prosedur PHK juga dapat menimbulkan risiko hukum bagi kurator dan perusahaan, serta memperburuk situasi keuangan perusahaan yang sedang pailit.<sup>12</sup> Dapat disimpulkan bahwa sinkronisasi regulasi ini juga penting dalam rangka memenuhi amanat alinea IV Pembukaan UUD 1945 yang menyatakan bahwa Pemerintah Negara Republik Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan

memajukan kesejahteraan umum.<sup>13</sup> Oleh sebab itu, diperlukan produk hukum yang baik dan harmonis untuk melindungi berbagai kepentingan publik.

Perusahaan yang mengalami pailit umumnya disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk mismanajemen, kondisi ekonomi yang memburuk, perubahan pasar yang tidak terduga, atau beban utang yang terlalu besar.<sup>15</sup> Kepailitan memaksa perusahaan untuk menghentikan operasinya, menjual aset, dan menggunakan hasil penjualan tersebut untuk membayar kreditur.

Perusahaan adalah bentuk usaha yang diatur oleh hukum untuk menjalankan kegiatan usaha, tujuannya untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan harus terus berkembang agar keuntungan yang diperoleh perusahaan terus bertambah. Keuntungan perusahaan dapat diperoleh jika perusahaan dikelola dengan baik dan profesional serta didukung oleh kecukupan modal dana. Menurut Abdulkadir (2010) pengelolaan perusahaan dapat dijalankan sendiri oleh pengusaha selaku pemilik modal yang dalam arti hukum harus menjalankan perusahaannya atau dapat menyuruh orang lain menjalankan perusahaan dengan pemberian kuasa.

Perusahaan sebagai entitas hukum merupakan pelaku utama dalam sistem perekonomian modern. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, perusahaan tidak hanya bertujuan untuk memperoleh keuntungan



(profit-oriented), tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial dan hukum terhadap para pemangku kepentingan (stakeholders), termasuk tenaga kerja. Pengelolaan perusahaan yang baik memerlukan struktur manajemen yang profesional, sumber daya manusia yang kompeten, dan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan industrial.

Perusahaan dapat dijalankan pengusaha sendiri atau dengan bantuan pemimpin yang bukan pengusaha dengan bantuan pekerja. Setiap orang yang membantu pengusaha dalam mengelola perusahaannya harus berdasarkan atas hubungan kerja. Hubungan kerja adalah perikatan yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja berdasarkan perjanjian kerja untuk menjalankan perusahaan atau menjalankan pekerjaan dengan memperoleh upah sebagai imbalannya. Hubungan kerja terbentuk antara pekerja dan perusahaan melalui perjanjian kerja yang mencakup aspek pekerjaan, upah, dan perintah (Kusbianto, 2020).

Sebagaimana dijelaskan oleh Abdulkadir (2010), pengusaha selaku pemilik modal dapat menjalankan perusahaan secara langsung atau mendelegasikan wewenang tersebut kepada pihak lain berdasarkan kuasa hukum. Dalam praktik ketenagakerjaan, pekerja atau buruh yang membantu menjalankan roda operasional perusahaan terikat dalam suatu hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja

tersebut tidak hanya menciptakan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga melibatkan perlindungan hukum dari negara.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Cipta Kerja mengatur intervensi pemerintah untuk melindungi hak pekerja dan menetapkan standar minimum di bidang ketenagakerjaan. Landasan dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang dimaksud, tertuang didalam Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945 yang kemudian ditegaskan kembali didalam pasal 28D ayat (2) UUD tahun 1945.

Menurut Kusbianto (2020), hubungan kerja mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja menjadi dasar hukum terbentuknya hubungan tersebut, yang kemudian menjadi alat bagi pekerja untuk memperoleh hak atas upah dan perlindungan kerja. Dalam kerangka hukum nasional, perlindungan tenaga kerja dijamin melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diperbaharui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini mengatur hak-hak dasar pekerja, seperti jaminan upah minimum, waktu kerja, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang, serta kompensasi pasca-PHK.

Namun, dalam praktiknya, hubungan kerja tidak selalu berada dalam situasi





ideal. Banyak perusahaan menghadapi permasalahan likuiditas, manajemen yang buruk, tekanan pasar, atau kondisi eksternal seperti krisis ekonomi global dan pandemi, yang dapat menyebabkan kebangkrutan atau pailit. Kepailitan dalam konteks ini tidak hanya berdampak pada pemegang saham dan kreditur, tetapi juga sangat memengaruhi kelangsungan hidup para pekerja.

Pailit adalah posisi atau keadaan debitur tidak mampu membayar utang-nya kepada para kreditur. Banyak faktor yang membuat suatu perusahaan mengalami pailit, salah satu faktornya adalah kesulitan kondisi keuangan yang mengalami kemunduran. Ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran maka akan timbul masalah finansial yang dapat mengakibatkan perusahaan tidak bisa melakukan pemenuhan kewajiban untuk membayar utang-nya. Perusahaan yang mengalami hal tersebut tidak hanya akan merugikan perusahaan itu sendiri, namun pihak lain akan terkena imbasnya yaitu misalnya pekerja di perusahaan tersebut.

Kepailitan terjadi ketika debitur dengan kesulitan keuangan dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga, yang mengakibatkan perusahaan tidak hanya kesulitan membayar utang, tetapi juga dalam memenuhi hak-hak pekerja (Djohansyah, 2001). Kepailitan merupakan proses hukum di mana harta seorang debitur yang tidak dapat membayar utangnya disita untuk dikelola dan diselesaikan oleh seorang

Kurator di bawah pengawasan hakim. Menurut Yuhelson (2019) hakim pengawas memiliki wewenang untuk memberikan keputusan dan izin kepada Kurator dalam proses pengelolaan dan penyelesaian asset. Debitur yang terbukti tidak mampu melunasi utangnya dapat dinyatakan pailit.

Kepailitan merupakan kondisi hukum di mana debitur tidak mampu memenuhi kewajiban finansialnya dan dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga. Dalam proses kepailitan, seluruh harta kekayaan debitur menjadi harta pailit yang berada di bawah pengawasan Kurator dan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU KPKPU). Yuhelson (2019) menyatakan bahwa dalam proses kepailitan, Kurator berperan sebagai pihak yang mengelola dan menyelesaikan harta pailit, sementara Hakim Pengawas berwenang untuk mengarahkan dan mengawasi tindakan Kurator.

Ketika sebuah perusahaan pailit, hak-hak pekerja untuk kesejahteraan tidak lagi menjadi tanggung jawab perusahaan, tetapi beralih ke kurator. Menurut UU KPKPU dan UU Ketenagakerjaan memiliki ketentuan yang bertentangan terkait prioritas pembayaran saat perusahaan pailit. UU KPKPU menetapkan bahwa pekerja, sebagai pemegang hak privilege, harus didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan kreditur lainnya.



Masalah utama yang kerap terjadi dalam praktik kepailitan adalah benturan normatif antara perlindungan hak pekerja dan kepentingan kreditur. Di satu sisi, pekerja memiliki hak preferen atas upah dan pesangon yang dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013. Di sisi lain, UU KPKPU tidak secara eksplisit memberikan prioritas tertinggi kepada pekerja atas pembayaran utang dalam proses kepailitan, yang sering menimbulkan multitafsir dan ketidakpastian hukum.

Putusan Mahkamah Konstitusi No.67/PUU-XI/2013 menegaskan bahwa hak-hak pekerja, termasuk upah, diutamakan sesuai UU Ketenagakerjaan dan UUD 1945. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 juga menjamin bahwa upah pekerja adalah prioritas dalam pembayaran utang saat perusahaan bangkrut. Menurut Endeh (2020) hak tersebut menempatkan pekerja sebagai kreditur preferen, yang memiliki hak istimewa dalam menerima pembayaran upah yang layak untuk kehidupan yang manusiawi.

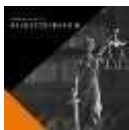
Pekerja sebagai pihak yang paling rentan kerap mengalami keterlambatan atau bahkan kehilangan hak-haknya saat perusahaan dinyatakan pailit. Penundaan atau pengabaian hak pekerja dalam proses pembagian harta pailit tidak hanya melanggar prinsip keadilan, tetapi juga bertentangan dengan semangat

perlindungan konstitusional terhadap hak-hak pekerja sebagaimana termaktub dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh fakta bahwa dalam banyak kasus, perusahaan yang mengalami pailit tidak memiliki aset yang cukup untuk menutupi seluruh kewajiban finansialnya, termasuk pembayaran hak-hak pekerja. Situasi ini diperparah oleh lemahnya pengawasan dan keterbatasan hukum acara kepailitan dalam menjamin pelaksanaan prinsip keadilan substantif bagi pekerja. Akibatnya, muncul gelombang protes, demonstrasi, bahkan gugatan hukum dari pekerja yang menuntut kejelasan dan keadilan atas hak-hak mereka.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja memberikan pengaturan teknis mengenai perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan hak-hak pekerja. Namun, efektivitas pelaksanaan regulasi tersebut masih dipertanyakan, terutama dalam konteks perusahaan yang dinyatakan pailit. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar: sejauh mana Undang-Undang Cipta Kerja mampu memberikan perlindungan yang nyata dan adil bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat kepailitan perusahaan?

Ketentuan mengenai PHK tertuang dalam Pasal 39 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Hak Pekerja



terbagi atas hak upah dan hak selain upah seperti pesangon dan lain sebagainya. Hak upah pekerja termasuk dalam utang harta pailit. Artinya, dianggap sebagai harta pailit yang harus dibayarkan sebelum didistribusikan kepada semua kreditor termasuk kreditor separatis. Sudah jelas bahwa upah yang belum dibayarkan merupakan utang harta pailit dan harus segera dibayarkan akan tetapi kenyataannya perusahaan sering menunda hal tersebut. Penundaan pembayaran upah oleh perusahaan jelas merugikan pekerja. Hal-hal semacam ini yang dapat memicu terjadinya demo atau protes pekerja dikarenakan tidak segera dipenuhi haknya. Hak pekerja diatur dalam Undang-Undang, seperti yang terdapat pada Pasal 40 Ayat (1) sampai Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara kritis efektivitas implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang di-PHK akibat perusahaan tutup karena pailit. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan normatif dan praktis dalam penerapan peraturan tersebut serta memberikan rekomendasi perbaikan kebijakan guna menjamin hak-hak pekerja secara lebih adil dan berkelanjutan.

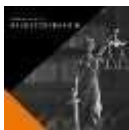
Dengan demikian, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, sekaligus memperkuat sistem perlindungan hukum bagi pekerja sebagai bagian dari pelaksanaan keadilan sosial dalam negara hukum sekaligus memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan dan regulasi yang lebih baik dalam melindungi pekerja di Indonesia. Dalam konteks perlindungan yang memadai terhadap pekerja atau buruh yang di PHK akibat perusahaan tutup.

## PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Ketidaksinkronan Regulasi antara UU Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan (UU KPKPU)
2. Minimnya Perlindungan Efektif terhadap Hak Pekerja saat Perusahaan Pailit
3. Tumpang Tindih Kewenangan antara Kurator, Hakim Pengawas, dan Lembaga Ketenagakerjaan
4. Belum Optimalnya Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021
5. Kurangnya Akses dan Informasi Hukum bagi Pekerja
6. Ketidakpastian Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi





## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (normative legal research) atau dikenal pula sebagai penelitian hukum doktrinal. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah norma-norma hukum positif, asas-asas hukum, peraturan perundang-undangan, serta putusan pengadilan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK akibat perusahaan dinyatakan pailit.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja yang di-PHK Akibat Perusahaan Pailit

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan manifestasi dari prinsip negara hukum yang menjamin kesejahteraan warga negaranya. Dalam konteks PHK akibat pailit, Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) melalui perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan dan ketentuan turunan dalam PP No. 35 Tahun 2021 memberikan hak kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH). Namun, untuk PHK karena perusahaan pailit, pesangon yang diberikan hanya sebesar 0,5 kali ketentuan normal, sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (1) huruf c PP No. 35 Tahun 2021.

Hal ini mencerminkan adanya penurunan standar perlindungan hukum pekerja dalam kasus pailit. Negara hadir tetapi tidak sepenuhnya

memihak kepada buruh yang kehilangan pekerjaan bukan karena kesalahan pribadi, melainkan karena kondisi finansial perusahaan.

Setiap orang berhak untuk hidup layak dan memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan serta meningkatkan kualitas hidupnya dan keluarganya. Hubungan harmonis antara pengusaha dan pekerja penting untuk mencapai kepuasan bersama dan produktivitas maksimal, yang pada akhirnya menguntungkan kedua belah pihak. Menurut Turangan (2018) negosiasi upah yang adil dan transparan antara pengusaha dan pekerja adalah esensial, berlandaskan data dan fakta yang konkret.

Berdasarkan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, jika sebuah perusahaan bangkrut atau dilikuidasi, upah dan hak-hak lain pekerja diutamakan dalam pembayaran utang. Kurator akan menggantikan perusahaan untuk membayar upah ini. Upah pekerja, termasuk pesangon, dianggap sebagai utang prioritas yang harus dibayar sebelum utang lainnya. Pekerja dan kurator juga berhak untuk mengakhiri hubungan kerja setelah kebangkrutan diputuskan. Hak-hak pekerja perusahaan yang pailit biasanya dibayar setelah kreditor separatis dan preferen. Namun, sering kali pekerja tidak menerima pembayaran dari kurator.

Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan pailit harus memprioritaskan hak-hak pekerja. Namun, dalam praktik, pembayaran upah pekerja sering



tertunda karena harus menunggu setelah tagihan hak negara dan lembaga lainnya. Undang-undang ini tidak secara spesifik menjelaskan detail hak-hak pekerja saat perusahaan bangkrut, hanya mengatur upah dalam keadaan pailit.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sama-sama mendefinisikan pekerja sebagai individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lain, namun terdapat perbedaan dalam pemahaman istilah tenaga kerja antara kedua regulasi tersebut (Dias, 2022). Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjamin hak setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang adil. Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan melengkapi hal ini dengan menjamin hak-hak pekerja. Namun, UU KPKPU belum secara spesifik mengatur tentang status pekerja sebagai kreditur dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Flora dan Sitanggang, 2023).

Perselisihan antara pengusaha dan pekerja sering terjadi di lapangan, sehingga pemerintah menciptakan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja. undang-undang ini belum sepenuhnya efektif, terutama saat perusahaan mengalami krisis keuangan, yang dapat mengakibatkan hak-hak pekerja tidak terpenuhi, meskipun ada peraturan yang bertujuan untuk melindungi mereka. Kedudukan utang pekerja dalam perusahaan yang pailit harus menjadi prioritas pembayaran, sesuai

dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUUXI/2013 dan UU Cipta Kerja.

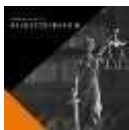
Tidak jarang ditemui kasus di mana pekerja perusahaan yang pailit tersebut tidak terdaftar sebagai kreditur, sehingga tidak berhak atas pembayaran dari Kurator. Hal ini menciptakan ketidakpastian hukum terkait hak pekerja saat perusahaan bangkrut, bertentangan dengan prinsip kepastian hukum yang dianggap penting untuk mencapai keadilan menurut Gustav Radbruch.

## **2. Kedudukan Hukum Pekerja dalam Proses Kepailitan**

Menurut Pasal 39 dan Pasal 95 ayat (4) UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan, hak pekerja atas upah yang belum dibayarkan menjadi utang dari harta pailit. Status pekerja dalam konteks ini adalah sebagai kreditur preferen yang harus diprioritaskan dibandingkan dengan kreditur konkuren. Hal ini diperkuat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 yang menegaskan bahwa perlindungan terhadap upah pekerja tidak dapat dikalahkan oleh kepentingan kreditur lain.

Namun, dalam praktiknya, pekerja kerap kali tidak menerima hak-haknya secara penuh karena:

- Nilai harta pailit tidak cukup,
- Kurator lebih memprioritaskan kreditur separatis,
- Minimnya pengawasan dari hakim pengawas atau pengadilan niaga,



- Rendahnya literasi hukum pekerja terhadap posisi hukumnya sebagai kreditur preferen.

Dalam hukum kepailitan Indonesia, pekerja dikategorikan sebagai kreditor preferen berdasarkan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa upah pekerja yang belum dibayar mendapat prioritas pembayaran dibandingkan utang-utang lainnya, bahkan terhadap kreditor separatis sekalipun. Namun dalam praktiknya, kurator cenderung lebih mengutamakan penyelesaian dengan kreditor separatis karena berkaitan dengan jaminan kebendaan.

Selain itu, hubungan kerja tidak serta merta berakhir ketika perusahaan dinyatakan pailit. Kurator atau pengurus diwajibkan untuk memberitahukan secara resmi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja, serta melakukan perhitungan dan pembayaran atas hak-hak yang timbul dari PHK tersebut. Dalam banyak kasus, hal ini tidak dilakukan dengan semestinya, sehingga pekerja kehilangan dasar hukum yang jelas terhadap status dan hak-haknya.

Dalam proses kepailitan, pekerja menempati posisi hukum yang sangat penting namun seringkali berada dalam posisi yang rentan. Menurut ketentuan Pasal 39 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan), upah pekerja masuk dalam kategori

kreditur yang diutamakan (preferen). Namun, dalam praktiknya, perlindungan terhadap hak-hak pekerja masih menghadapi sejumlah tantangan, terutama karena kompleksitas proses pemberesan harta pailit dan urutan prioritas pembayaran utang.

Pekerja pada dasarnya memiliki hak atas upah, pesangon, dan kompensasi lainnya yang timbul dari hubungan kerja. Hak-hak ini diakui sebagai piutang yang harus didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan kreditur konkuren (kreditur biasa). Akan tetapi, prioritas pekerja masih berada di bawah hak-hak kreditur separatis (misalnya bank pemegang jaminan fidusia atau hipotik) dan kreditur preferen lain seperti negara yang memiliki hak tagih atas pajak. Hal ini menjadikan realisasi hak pekerja seringkali tidak optimal, terutama ketika aset perusahaan pailit tidak cukup untuk menutupi seluruh kewajiban.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja juga telah mengatur hak pekerja dalam kondisi pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan, seperti hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, implementasi perlindungan tersebut masih bergantung pada kekuatan hukum putusan pengadilan niaga serta komitmen kurator dalam memperjuangkan hak-hak pekerja sebagai pihak yang terdampak langsung dari kepailitan perusahaan.



Oleh karena itu, perlu ada penegasan dalam sistem hukum yang menjamin pelaksanaan hak-hak pekerja secara lebih efektif, termasuk penguatan posisi hukum pekerja sebagai kreditur prioritas utama dan pemberian mekanisme perlindungan sosial yang berfungsi sebagai jaring pengaman dalam situasi kepailitan.

### 3. Disharmonisasi Antara UU Cipta Kerja dan UU Kepailitan

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah adanya disharmonisasi normatif antara Undang-Undang Cipta Kerja (dan PP 35/2021) dengan UU Kepailitan. Beberapa pertentangan norma yang muncul antara lain:

- Besaran pesangon akibat PHK karena pailit menurut UU Cipta Kerja dikurangi (0,5x), sementara UU Kepailitan menjamin upah sebagai prioritas pembayaran utang.
- Tidak ada kepastian norma mengenai apakah UPMK dan UPH juga termasuk ke dalam prioritas utang harta pailit, yang menyebabkan multitafsir dan ketidakpastian hukum.

Akibat disharmonisasi ini, kurator sebagai pelaksana kepailitan seringkali berada dalam posisi dilematis dalam menentukan skala prioritas pembayaran utang, dan pekerja menjadi pihak yang paling dirugikan secara hukum maupun ekonomi.

Disharmonisasi antara Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dengan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan

Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan) muncul dalam konteks perlindungan hak-hak pekerja ketika perusahaan dinyatakan pailit. UU Cipta Kerja yang merevisi sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan berupaya menciptakan iklim investasi yang lebih fleksibel, namun justru memunculkan sejumlah ketidakjelasan ketika dihadapkan pada mekanisme pemberesan harta dalam kepailitan.

Salah satu titik disharmonisasi terletak pada pengaturan mengenai hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pailit. UU Cipta Kerja memberikan rumusan baru tentang besaran pesangon dan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan ketentuan sebelumnya dalam UU

Ketenagakerjaan. Sementara itu, UU Kepailitan tetap mengatur bahwa hak-hak pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen. Namun, dalam praktiknya, hak-hak tersebut masih sulit diprioritaskan karena UU Kepailitan juga memberi hak istimewa kepada kreditur separatis dan preferen lainnya (seperti negara atas pajak), sehingga terjadi konflik normatif dalam urutan pemenuhan hak.

Lebih jauh, UU Cipta Kerja tidak secara spesifik mengatur mekanisme realisasi hak pekerja dalam proses kepailitan, sehingga menimbulkan kekosongan hukum yang berpotensi merugikan pekerja. Ini menimbulkan ketidakpastian hukum karena dua undang-undang yang seharusnya saling melengkapi malah memunculkan celah interpretasi yang



kontradiktif, baik bagi kurator, hakim pengadilan niaga, maupun pihak pekerja sendiri.

Untuk mengatasi disharmonisasi ini, diperlukan sinkronisasi normatif melalui revisi atau penerbitan peraturan pelaksana yang tegas. Sinkronisasi tersebut harus menjamin bahwa perlindungan hak pekerja tetap menjadi prioritas, meskipun dalam situasi kepailitan, dan tidak dikalahkan oleh kepentingan investasi yang menjadi semangat utama UU Cipta Kerja.

#### **4. Implementasi Perlindungan Hukum: Kendala dan Tantangan**

Beberapa kendala utama dalam implementasi perlindungan hukum pekerja akibat PHK karena pailit yang ditemukan dalam penelitian ini meliputi:

##### **- Aspek Regulasi**

Belum ada pengaturan teknis yang jelas dan rinci dalam PP No. 35 Tahun 2021 mengenai mekanisme eksekusi pembayaran hak pekerja dari harta pailit.

Tidak sinkronnya antara peraturan pelaksana dengan prinsip konstitusional perlindungan tenaga kerja.

##### **- Aspek Pelaksanaan**

Kurator sering tidak menjalankan fungsi secara transparan dan akuntabel dalam menyusun daftar kreditur dan membayar hak pekerja.

Pengawasan dari Hakim Pengawas cenderung lemah dan lebih menitikberatkan pada administrasi kepailitan daripada aspek keadilan sosial.

##### **- Aspek Sosial dan Ekonomi**

Mayoritas pekerja yang terkena PHK tidak memahami status hukumnya dalam proses pailit.

Tidak ada mekanisme bantuan hukum struktural dari pemerintah untuk mendampingi buruh dalam proses hukum kepailitan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja saat perusahaan dinyatakan pailit merupakan aspek penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan dan kepailitan di Indonesia. Meskipun secara normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan telah mengatur hak-hak pekerja seperti upah, pesangon, dan jaminan sosial, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala dan tantangan yang serius.

Salah satu kendala utama adalah kurangnya kepastian hukum dalam urutan prioritas pembayaran utang. Meskipun hak pekerja tergolong sebagai kreditur preferen, dalam praktiknya pekerja sering kali berada pada posisi lemah dibandingkan dengan kreditur separatis seperti bank yang memiliki jaminan kebendaan. Hal ini menyebabkan hak-hak pekerja



hanya dibayarkan jika masih terdapat sisa aset setelah kewajiban terhadap kreditur separatis dipenuhi.

Tantangan lainnya adalah prosedur kepailitan yang rumit dan memakan waktu. Proses pemberesan harta pailit di bawah pengawasan kurator dan pengadilan niaga sering berlangsung lama, sehingga pekerja harus menunggu lama untuk menerima haknya, bahkan dalam banyak kasus tidak mendapatkannya sama sekali jika aset perusahaan tidak mencukupi.

Minimnya peran pengawasan dari pemerintah dan lemahnya daya tawar serikat pekerja juga memperparah kondisi ini. Pekerja yang terkena PHK akibat pailit sering tidak memiliki akses hukum yang memadai untuk memperjuangkan haknya, terutama di sektor informal atau pada perusahaan kecil yang tidak memiliki administrasi ketenagakerjaan yang tertib.

Selain itu, tidak sinkronnya regulasi antara UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan UU Kepailitan menimbulkan interpretasi hukum yang berbeda-beda di tingkat praktis. Ketidakharmonisan ini menimbulkan ketidakjelasan dalam implementasi dan memberi ruang bagi pengabaian terhadap hak-hak pekerja.

Oleh karena itu, untuk memperkuat perlindungan hukum pekerja saat perusahaan pailit, diperlukan pembaruan hukum yang menegaskan kedudukan pekerja sebagai pihak prioritas serta penguatan institusi kurator, pengadilan niaga, dan peran

pemerintah dalam menjamin pemenuhan hak-hak pekerja secara efektif dan berkeadilan.

## 5. Solusi dan Rekomendasi

Untuk memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus PHK akibat pailit, maka perlu dilakukan langkah-langkah strategis berikut:

- Harmonisasi Undang-Undang Melakukan revisi atau sinkronisasi norma antara UU Cipta Kerja dan UU Kepailitan agar tidak terjadi dualisme pengaturan terhadap hak-hak pekerja.

- Penguatan Peran Negara Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dapat membentuk tim pengawas atau perwakilan dalam proses kepailitan untuk memastikan hak pekerja dibayarkan.

- Peningkatan Kapasitas Kurator dan Hakim Kurator dan hakim pengawas harus diberikan pelatihan khusus untuk memahami prinsip keadilan sosial dan hak-hak pekerja sebagai kreditur preferen.

- Perluasan Bantuan Hukum Struktural Negara perlu menghadirkan bantuan hukum gratis untuk buruh dalam kasus PHK massal akibat pailit melalui Lembaga Bantuan Hukum (LBH) atau serikat pekerja.

Salah satu hambatan utama dalam perlindungan hukum pekerja adalah keterbatasan aset perusahaan yang dapat digunakan untuk membayar hak-





hak pekerja. Ketika aset tidak mencukupi, pekerja berada dalam posisi yang sangat lemah untuk menuntut pemenuhan haknya. Selain itu, proses verifikasi tagihan dalam kepailitan sering kali memakan waktu lama dan tidak transparan.

Kurator yang ditunjuk sering kali tidak memiliki perspektif ketenagakerjaan, sehingga mengabaikan hak-hak normatif pekerja. Dalam beberapa kasus, kurator juga tidak melibatkan serikat pekerja dalam proses pendataan piutang. Hal ini menyebabkan pekerja kesulitan membuktikan besarnya piutang atau hak mereka dalam proses kepailitan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kepailitan merupakan kondisi yang kompleks karena tidak hanya melibatkan aspek ketenagakerjaan, tetapi juga hukum kepailitan dan perlindungan hak asasi manusia dalam bidang ekonomi. Untuk itu, diperlukan solusi dan rekomendasi yang komprehensif agar hak-hak pekerja dapat terlindungi secara adil dan proporsional.

Pertama, perlu dilakukan harmonisasi peraturan perundang-undangan antara Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Kepailitan. Ketiganya harus secara tegas dan terkoordinasi mengatur tentang hak-hak pekerja dalam situasi perusahaan pailit, termasuk prioritas pembayaran upah, pesangon, dan jaminan sosial. Sinkronisasi ini penting agar tidak terjadi multitafsir atau benturan norma yang merugikan pekerja.

Kedua, revisi terhadap UU Kepailitan perlu dilakukan untuk secara eksplisit menyatakan bahwa hak-hak pekerja, terutama terkait dengan upah dan pesangon, merupakan utang yang harus diprioritaskan di atas kreditur separatis. Dengan begitu, pekerja tidak lagi berada di posisi lemah dalam antrean pembagian harta pailit.

Ketiga, peningkatan peran negara melalui pengawasan ketat terhadap proses kepailitan sangat penting. Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan pengawas ketenagakerjaan, harus secara aktif terlibat dalam memantau penyelesaian PHK akibat pailit agar tidak ada pelanggaran hak pekerja. Negara juga dapat membentuk dana jaminan pekerja sebagai skema perlindungan sosial bagi pekerja yang haknya tidak terpenuhi karena aset pailit tidak mencukupi.

Keempat, penguatan kapasitas kurator sebagai pengelola aset pailit sangat penting. Kurator harus memiliki pemahaman yang baik tentang hukum ketenagakerjaan dan wajib menempatkan hak pekerja sebagai prioritas dalam proses pemberesan. Pengawasan oleh pengadilan niaga juga harus lebih ketat agar tidak terjadi pelanggaran prosedur atau pengabaian terhadap hak pekerja.

Kelima, peran serikat pekerja dan bantuan hukum perlu diperkuat agar pekerja memiliki akses advokasi yang memadai dalam memperjuangkan haknya selama proses kepailitan.



berlangsung. Pendidikan hukum ketenagakerjaan kepada pekerja juga penting agar mereka memahami hak dan mekanisme perlindungan yang tersedia.

Dengan penerapan solusi-solusi tersebut, diharapkan penyelesaian PHK karena pailit dapat dilakukan secara lebih adil, cepat, dan memberikan perlindungan maksimal terhadap hak-hak pekerja yang terdampak.

## **6. Upaya Hukum Terhadap Kerugian Hak-hak Pekerja Akibat Perusahan Dinyatakan Pailit.**

Proses kepailitan seringkali kompleks dan melibatkan banyak kreditor dengan klaim yang beragam. Aturan kepailitan ada untuk mengatur pembagian aset oleh kurator dengan pengawasan hakim. Namun, posisi pekerja dalam kepailitan masih kurang jelas, meskipun mereka memiliki hak atas upah yang merupakan prioritas dalam pembayaran utang menurut Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Indonesia untuk menjamin perlindungan hukum, kepastian hukum, dan keadilan bagi masyarakat, yang esensial untuk kesejahteraan dan kemakmuran rakyat menerapkan prinsip *rechtstaat* dan *rule of law*. Menurut Sendra (2013) penegakan hukum yang adil dan perlindungan HAM adalah kunci dalam mewujudkan *rule of law* dan fundamental dalam pembangunan bangsa yang beradab.

Hukum ketenagakerjaan dirancang untuk melindungi pekerja, sebagai pihak yang rentan, dan menjamin keadilan sosial dalam hubungan kerja, dengan mengakui martabat kemanusiaan setiap individu dan melindungi pekerja dari eksploitasi oleh majikan. Pekerja merupakan prioritas dalam pembayaran utang saat kepailitan. Kurator, sebagai elemen kunci, bertugas mengelola aset pailit dan diangkat sesuai Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU KPKPU).

Tugas kurator, yang diatur dalam undang-undang, esensial untuk penyelesaian kepailitan dan harus didukung oleh peraturan hukum yang kuat. UU KPKPU dirancang untuk memberikan kerangka hukum bagi kurator dalam menjalankan tugasnya, memungkinkan mereka untuk mengelola dan menyelesaikan aset pailit secara efisien. Meskipun kurator memiliki kontrol penuh atas aset setelah kebangkrutan dinyatakan, hak-hak pribadi debitur tetap diakui dan dihormati.

Seorang kurator dalam Undang-Undang Kepailitan harus memiliki kemampuan hukum perdata, hukum kepailitan, manajemen, dan keuangan dasar. Hal ini penting karena ada curator yang tidak optimal dalam mengelola dan menyelesaikan boedel pailit, sering kali karena kurangnya dukungan sumber daya manusia untuk meneliti laporan keuangan debitur pailit.



Putusan Mahkamah Konstitusi dapat memberikan kepastian hukum bagi Kurator dalam mengelola boedel pailit, termasuk kedudukan dan pembayaran upah pekerja di perusahaan pailit. Putusan tersebut juga menegaskan pentingnya kepastian hukum sebagai jaminan pelaksanaan hukum dan perlindungan hak-hak yang sah, serta perlindungan hukum bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak mereka ketika perusahaan mengalami pailit.

Putusan Mahkamah Konstitusi dapat memperjelas kedudukan pekerja dalam kasus kepailitan perusahaan, memberikan mereka status kreditur preferen dengan prioritas pembayaran. Namun, dalam Putusan beberapa kasus perusahaan pailit, hak-hak pekerja tidak terpenuhi karena mereka tidak terdaftar sebagai kreditur dalam daftar piutang tetap, sehingga permohonan mereka ditolak oleh Pengadilan Niaga. Pekerja yang dirugikan oleh kebangkrutan perusahaan dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung berdasarkan putusan MK.

Kasasi bertujuan untuk memeriksa kembali keputusan pengadilan niaga yang dianggap belum sesuai dengan hukum yang berlaku, memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mendapatkan kepastian hukum. Setelah perusahaan dinyatakan pailit, kurator mengambil alih pengurusan harta pailit dan segala tindakan hukum terkait harus mendapat persetujuan kurator.

Perlindungan hukum bagi pekerja di perusahaan yang bangkrut diatur oleh Putusan Pengadilan Niaga dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013, yang menetapkan hak-hak pekerja harus diprioritaskan. Pekerja juga berhak menggugat melalui Pengadilan Niaga jika hak-hak mereka tidak terpenuhi, dan meminta pertanggungjawaban kurator jika terjadi kesalahan yang merugikan posisi mereka sebagai kreditor.

Ketika perusahaan dinyatakan pailit, pekerja sering kali mengalami kerugian atas hak-haknya, seperti upah yang belum dibayar, pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta jaminan sosial ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja menjadi instrumen penting untuk menuntut pemenuhan hak-hak tersebut. Meskipun terdapat perlindungan normatif dalam berbagai undang-undang, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan, implementasi di lapangan masih sering mengecewakan.

Upaya hukum pertama yang dapat dilakukan pekerja adalah mengajukan tagihan piutang kepada kurator yang ditunjuk oleh Pengadilan Niaga. Kurator bertugas melakukan pemberesan harta debitur pailit dan membayarkan utang sesuai daftar piutang yang telah diverifikasi. Pekerja harus mendaftarkan piutangnya secara tertulis dalam waktu yang ditentukan agar tercatat dalam daftar piutang tetap dan memiliki legitimasi hukum untuk ditagih.



Kedua, apabila dalam proses verifikasi piutang tersebut terjadi penolakan atau pengabaian terhadap hak pekerja, maka pekerja dapat menempuh mekanisme keberatan di Pengadilan Niaga sesuai ketentuan dalam Pasal 115 dan seterusnya UU Kepailitan. Keberatan ini merupakan bentuk gugatan untuk memperjuangkan agar tagihan pekerja diakui secara sah dalam proses pemberesan.

Ketiga, jika kurator terbukti lalai atau tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya, pekerja dapat mengajukan gugatan perdata terhadap kurator atas dasar perbuatan melawan hukum (PMH) sesuai dengan Pasal 1365 KUHPperdata. Hal ini bisa dilakukan jika pekerja merasa dirugikan karena kesalahan administratif atau tindakan curang dari kurator selama proses kepailitan berlangsung.

Keempat, pekerja dapat meminta bantuan dari serikat pekerja atau lembaga bantuan hukum untuk melakukan advokasi secara kolektif, termasuk melalui klas action atau gugatan kelompok jika jumlah pekerja yang terdampak cukup banyak. Ini memberikan kekuatan hukum dan tekanan moral yang lebih besar kepada pihak terkait.

Kelima, mengajukan permohonan kepada pemerintah, dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan, untuk melakukan intervensi atau fasilitasi penyelesaian hak-hak pekerja. Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk melindungi warga negaranya

dari perlakuan yang tidak adil di tempat kerja, termasuk saat terjadi kepailitan.

Dengan kombinasi upaya administratif, perdata, hingga advokasi kelembagaan, pekerja masih memiliki ruang hukum untuk menuntut haknya meskipun perusahaan tempat mereka bekerja telah dinyatakan pailit. Namun, efektivitasnya tetap bergantung pada penegakan hukum yang konsisten dan kesadaran hukum dari para pihak.

## **7. Hak atas Upah yang Belum Dibayar**

Hak atas upah merupakan hak dasar yang harus diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan. Dalam konteks kepailitan, Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah pekerja termasuk dalam piutang yang didahulukan pembayarannya. Ketentuan ini ditegaskan kembali dalam Pasal 39 dan Pasal 41 UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan. Namun, dalam praktiknya, realisasi pembayaran upah sangat bergantung pada ketersediaan boedel pailit dan itikad baik kurator. Banyak kasus menunjukkan bahwa pembayaran upah tertunda bahkan tidak terbayarkan akibat prioritas kepada kreditor separatis. Dalam hal perusahaan pailit belum membayar upah pekerja, maka pekerja berhak mengajukan tagihan atas hak tersebut kepada kurator. Berdasarkan ketentuan Pasal 39 dan Pasal 41 UU No. 37 Tahun 2004, kurator wajib



mengumumkan pendaftaran piutang, termasuk utang kepada pekerja.

Upah merupakan hak dasar pekerja yang dijamin oleh Undang-Undang, dan sifatnya tidak dapat dikesampingkan dalam keadaan apa pun, termasuk saat perusahaan dinyatakan pailit. Ketika terjadi kepailitan, banyak pekerja menjadi korban karena tidak menerima upah yang telah mereka peroleh atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam konteks hukum Indonesia, hak atas upah yang belum dibayar tetap diakui sebagai piutang yang wajib dibayarkan dan memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen, sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperkuat oleh putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013.

UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan juga menyebut bahwa pekerja memiliki kedudukan istimewa (preferen) atas piutang upah. Namun demikian, dalam praktik, pembayaran upah yang belum dibayar seringkali tidak dapat direalisasikan karena harta pailit lebih dahulu digunakan untuk memenuhi hak-hak kreditur separatis (seperti bank dengan jaminan fidusia atau hipotek). Akibatnya, pekerja berada dalam posisi menunggu — dan dalam banyak kasus, tidak mendapatkan upah sama sekali apabila aset perusahaan tidak mencukupi.

Masalah lainnya adalah proses pengajuan tagihan upah yang membutuhkan kejelian dan ketepatan waktu. Pekerja harus mendaftarkan

piutangnya kepada kurator dalam waktu yang ditentukan sejak dimulainya proses pailit. Bila tidak didaftarkan secara resmi, maka tagihan tidak diakui secara hukum. Di sisi lain, sebagian besar pekerja tidak memahami mekanisme ini dan tidak memiliki akses hukum yang memadai.

Untuk memperkuat perlindungan terhadap hak atas upah, diperlukan penguatan mekanisme hukum, seperti memprioritaskan pembayaran upah di atas utang-utang lain, termasuk dengan menempatkan tagihan pekerja dalam kelompok prioritas pertama setelah biaya kepailitan. Negara juga perlu mempertimbangkan pembentukan dana perlindungan upah bagi pekerja yang tidak dapat menerima haknya karena ketiadaan aset dalam harta pailit, sebagaimana telah diterapkan di beberapa negara.

Dengan demikian, hak atas upah yang belum dibayar akibat perusahaan pailit harus dilihat sebagai kewajiban utama yang harus diselesaikan secara adil dan segera demi menjamin keadilan sosial dan kepastian hukum bagi pekerja sebagai pihak yang paling terdampak dalam proses kepailitan

## 8. Hak atas Jaminan Sosial

Jika perusahaan belum membayarkan iuran jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan atau BPJS Kesehatan, maka pekerja memiliki hak untuk menuntut perusahaan atau mengajukan klaim kepada BPJS.

Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan hak fundamental bagi



setiap pekerja yang bertujuan untuk memberikan perlindungan atas risiko-risiko kerja, seperti kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan kehilangan pekerjaan. Dalam konteks perusahaan yang mengalami pailit, hak atas jaminan sosial seringkali turut terabaikan karena perhatian lebih difokuskan pada penyelesaian utang-utang melalui mekanisme pemberesan harta oleh kurator. Padahal, kewajiban perusahaan untuk membayar iuran jaminan sosial kepada BPJS Ketenagakerjaan adalah bagian dari tanggung jawab hukum yang tetap melekat hingga dinyatakan selesai melalui proses hukum.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan peraturan pelaksanaannya mengatur bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjaannya dan membayar iuran jaminan sosial secara berkala. Apabila perusahaan pailit tidak melaksanakan kewajiban tersebut, maka hal itu dikategorikan sebagai pelanggaran hukum. Sayangnya, dalam praktik, perusahaan sering kali menunggak iuran sebelum pailit dan ketika diproses oleh kurator, tagihan BPJS sering kali dianggap sebagai piutang biasa (konkuren), bukan preferen.

Situasi ini merugikan pekerja karena dapat mengakibatkan kepesertaan mereka dinonaktifkan, manfaat jaminan tidak dapat dicairkan, dan masa kerja tidak dihitung untuk program Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Pensiun. Selain itu, pekerja yang mengalami pemutusan

hubungan kerja (PHK) akibat pailit tidak serta-merta bisa mendapatkan manfaat dari program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) apabila iuran belum dibayar secara penuh oleh perusahaan.

Untuk itu, solusi yang perlu dikedepankan adalah penegasan posisi hukum BPJS sebagai kreditur preferen atas iuran jaminan sosial pekerja, agar tagihannya diprioritaskan dalam pemberesan harta pailit. Selain itu, pemerintah harus memastikan pengawasan dan penegakan hukum administratif dan pidana terhadap perusahaan yang lalai membayar iuran jaminan sosial. Negara juga perlu menjamin keberlanjutan manfaat jaminan sosial melalui mekanisme subsidi silang atau dana talangan dalam situasi kepailitan.

Dengan adanya perlindungan hukum yang tegas dan implementatif, hak pekerja atas jaminan sosial dalam situasi perusahaan pailit dapat dijamin secara nyata, sehingga pekerja tetap mendapatkan perlindungan dasar yang layak sesuai amanat konstitusi dan prinsip keadilan sosial

## 9. **Perlindungan Hukum Prosedural**

Kurator wajib memutus hubungan kerja secara sah melalui mekanisme yang diatur dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 151 UU Ketenagakerjaan, yakni harus ada perundingan bipartit terlebih dahulu, atau jika gagal maka melalui proses PHI. Namun kenyataannya, pemutusan hubungan kerja kerap





dilakukan sepihak tanpa prosedur hukum yang memadai.

Perlindungan hukum tidak hanya bersifat substantif, tetapi juga mencakup aspek prosedural, yakni mekanisme hukum yang memungkinkan pekerja memperjuangkan dan mempertahankan hak-haknya secara sah dan adil dalam proses kepailitan. Dalam konteks perusahaan yang dinyatakan pailit, pekerja berpotensi mengalami pemutusan hubungan kerja secara massal, kehilangan pendapatan, serta terhambatnya akses terhadap pesangon, upah yang belum dibayar, dan jaminan sosial. Untuk itu, sistem hukum Indonesia memberikan ruang perlindungan prosedural yang harus dimanfaatkan secara tepat.

Salah satu bentuk perlindungan prosedural adalah hak pekerja untuk mengajukan tagihan piutang kepada kurator dalam proses pemberesan harta pailit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan. Pekerja harus menyampaikan tagihan secara tertulis dalam batas waktu yang ditentukan. Selanjutnya, tagihan tersebut akan diverifikasi dalam rapat pencocokan piutang bersama kreditur lainnya. Proses ini menjadi penting agar pekerja dapat masuk dalam daftar kreditur yang berhak atas pembagian harta pailit.

Jika dalam proses verifikasi terjadi penolakan atau pengabaian terhadap hak pekerja, maka pekerja berhak mengajukan keberatan ke Pengadilan

Niaga untuk mempertahankan tagihannya. Ini merupakan bentuk akses terhadap keadilan (access to justice) yang dilindungi hukum, di mana pekerja tidak kehilangan hak hanya karena adanya kepailitan. Selain itu, pekerja juga dapat menggugat kurator secara perdata apabila terbukti lalai atau tidak transparan dalam melaksanakan tugas pemberesan.

Pekerja juga berhak memperoleh bantuan hukum, baik melalui serikat pekerja maupun lembaga bantuan hukum, guna mengatasi keterbatasan pengetahuan hukum dan akses informasi. Di sisi lain, peran negara juga menjadi bagian dari perlindungan prosedural, yakni melalui pengawasan dari Kementerian Ketenagakerjaan dan pengadilan untuk memastikan bahwa proses PHK dan penyelesaian hak pekerja dilakukan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Dengan adanya mekanisme-mekanisme hukum ini, pekerja memiliki sarana prosedural untuk memperjuangkan haknya secara sah, sekaligus mencegah praktik-praktik penyalahgunaan yang dapat merugikan mereka selama proses kepailitan berlangsung. Perlindungan hukum prosedural ini harus terus diperkuat agar pekerja tidak menjadi korban yang paling dirugikan dalam situasi krisis korporasi

## **10. Perlindungan Yuridis Melalui Lembaga Peradilan:**

Pekerja yang dirugikan akibat PHK dalam kepailitan berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan



Industrial. Namun, dalam banyak kasus, keberhasilan gugatan tidak menjamin pelaksanaan eksekusi karena keterbatasan boedel pailit.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat perusahaan pailit merupakan kondisi yang tidak hanya menimbulkan persoalan ekonomi bagi pekerja, tetapi juga permasalahan hukum yang memerlukan perlindungan yuridis melalui mekanisme peradilan. Perlindungan yuridis adalah bentuk perlindungan hukum yang diberikan melalui proses formal di lembaga peradilan, guna menjamin hak-hak pekerja tetap terpenuhi meskipun perusahaan mengalami kebangkrutan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan memberikan landasan hukum bagi pekerja untuk menuntut haknya melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Pengadilan Niaga. Dalam hal terjadi PHK akibat pailit, pekerja memiliki hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai ketentuan yang berlaku. Jika perusahaan atau kurator tidak membayarkan hak tersebut, pekerja berhak mengajukan gugatan ke PHI untuk menuntut realisasi hak-haknya.

Selain itu, pekerja juga dapat menggunakan mekanisme verifikasi piutang di Pengadilan Niaga. Jika tagihan pekerja atas upah dan kompensasi tidak diakui oleh kurator, maka pekerja dapat mengajukan keberatan atas daftar piutang tetap.

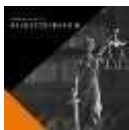
Proses ini merupakan bagian dari perlindungan yuridis melalui sistem peradilan niaga, yang memungkinkan pekerja mendapatkan pengakuan formal atas piutangnya sehingga dapat diprioritaskan dalam pembagian harta pailit

Perlindungan yuridis juga mencakup hak untuk menggugat kurator apabila terbukti melakukan pelanggaran hukum atau tidak menjalankan tugas pemberesan secara profesional. Gugatan ini dapat diajukan ke pengadilan umum atas dasar perbuatan melawan hukum (PMH), sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata.

Namun, akses pekerja terhadap lembaga peradilan masih dihadapkan pada tantangan, seperti keterbatasan pemahaman hukum, biaya proses, dan ketidakseimbangan posisi dengan pihak perusahaan atau kurator. Oleh karena itu, penting bagi negara untuk memperkuat akses keadilan melalui bantuan hukum gratis, sosialisasi, serta penguatan peran serikat pekerja dalam mendampingi pekerja selama proses peradilan.

Dengan adanya perlindungan yuridis yang kuat melalui lembaga peradilan, pekerja yang di-PHK akibat pailit memiliki jalur hukum yang jelas dan sah untuk memperjuangkan hak-haknya, serta memastikan bahwa prinsip keadilan dan kepastian hukum tetap terjaga dalam kondisi paling sulit sekalipun

## **11. Hak atas Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Penggantian Hak**



Pekerja yang di-PHK akibat kepailitan berhak atas kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1)–(4) UU Ketenagakerjaan.

Hak-hak ini meliputi

- Uang pesangon, yang dihitung berdasarkan masa kerja pekerja.
- Uang penghargaan masa kerja, yang diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap lamanya pengabdian.
- Uang penggantian hak, seperti cuti tahunan yang belum diambil, biaya pengobatan, atau perumahan.

Meskipun hak-hak ini diakui secara hukum, implementasinya di dalam proses kepailitan tidak mudah. Kurator harus menghitung nilai-nilai tersebut dan menyusun daftar piutang preferen pekerja. Jika boedel pailit tidak mencukupi, maka pesangon dan hak lainnya terancam tidak terbayar, kecuali ada intervensi negara melalui skema jaminan upah.

## **12. Hak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan merupakan hak normatif yang wajib diberikan oleh perusahaan. Dalam hal perusahaan lalai membayar iuran, pekerja dapat dirugikan karena kehilangan manfaat seperti jaminan hari tua, jaminan kematian, atau layanan kesehatan. Dalam kondisi pailit, pekerja tetap berhak menuntut pembayaran tunggakan iuran sebagai bagian dari piutang terhadap perusahaan.

UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS mengatur bahwa lembaga ini wajib melindungi hak peserta. Namun, tidak ada mekanisme langsung untuk menalangi kekurangan iuran dari perusahaan pailit. Oleh karena itu, diperlukan intervensi hukum yang mewajibkan BPJS mencairkan klaim terlebih dahulu dan kemudian mengajukan tagihan sebagai kreditor dalam proses kepailitan.

## **13. Tantangan Perlindungan Hak-Hak Normatif**

Beberapa tantangan yang sering dihadapi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya setelah PHK akibat kepailitan antara lain:

- Tidak adanya dokumentasi lengkap atas hubungan kerja dan jumlah tagihan.
- Keterbatasan informasi pekerja terhadap prosedur hukum kepailitan.
- Lemahnya koordinasi antara kurator, pengadilan, BPJS, dan dinas tenaga kerja.
- Tidak adanya jaminan negara terhadap hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam sistem perlindungan sosial di negara lain seperti Belanda dan Jepang.

## **14. Perbandingan Internasional: Belanda dan Jepang**

Di Belanda, perlindungan terhadap hak pekerja dalam kepailitan diatur dalam Dutch Bankruptcy Act yang secara eksplisit memberikan prioritas terhadap gaji, tunjangan, dan kompensasi PHK. Selain itu, Belanda juga memiliki sistem jaminan sosial yang akan menalangi hak pekerja



terlebih dahulu sebelum tagihan diselesaikan oleh kurator.

Sementara itu, Jepang memiliki Employment Insurance System yang menjamin pekerja tetap mendapatkan haknya meskipun perusahaan pailit. Dana publik disediakan negara sebagai bentuk perlindungan kolektif. Indonesia dapat mengambil pelajaran penting dari kedua sistem tersebut untuk membentuk lembaga jaminan upah yang mampu menanggulangi kegagalan pemenuhan hak akibat keterbatasan aset pailit.

## 15. Model Perlindungan Hukum Ideal

Model perlindungan hukum ideal yang dapat diadopsi Indonesia seharusnya menggabungkan pendekatan yuridis, institusional, dan sosial. Secara yuridis, diperlukan penguatan norma dan ketegasan pengaturan dalam UU Kepailitan bahwa hak pekerja tidak hanya preferen, tetapi juga harus diprioritaskan secara nyata dalam pelaksanaan. Secara institusional, dibutuhkan pembentukan lembaga jaminan sosial ketenagakerjaan yang bertanggung jawab membayar hak pekerja dalam kondisi pailit. Dari sisi sosial, penguatan kapasitas serikat pekerja dan edukasi hukum bagi pekerja perlu terus dilakukan agar mereka memiliki daya tawar dalam proses hukum.

Model perlindungan hukum ideal bagi pekerja yang di-PHK akibat perusahaan pailit haruslah bersifat komprehensif, adil, dan berkeadilan sosial, yang tidak hanya mengatur

secara normatif hak-hak pekerja, tetapi juga memastikan mekanisme perlindungan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif dalam praktik. Perlindungan ini harus mencakup aspek substantif, prosedural, dan institusional secara terpadu.

Pertama, secara substantif, diperlukan reformulasi norma hukum yang secara eksplisit menyatakan bahwa hak-hak pekerja, termasuk upah, pesangon, jaminan sosial, dan kompensasi PHK, harus ditempatkan sebagai kreditur prioritas utama, bahkan mengungguli kreditur separatis dalam urutan pembagian harta pailit. Hal ini bertujuan untuk menghindari situasi di mana pekerja tidak mendapatkan haknya karena kekurangan aset atau dominasi kepentingan kreditur lainnya.

Kedua, secara prosedural, model perlindungan hukum ideal harus menyediakan mekanisme cepat, sederhana, dan aksesibel bagi pekerja dalam menuntut haknya. Hal ini termasuk penyederhanaan prosedur pengajuan tagihan kepada kurator, keberatan di pengadilan niaga, serta penguatan fungsi Pengadilan Hubungan Industrial sebagai forum penyelesaian sengketa hak yang cepat dan berbiaya ringan. Digitalisasi layanan hukum juga dapat memperluas akses pekerja terhadap proses hukum.

Ketiga, secara institusional, negara harus berperan aktif melalui pengawasan yang ketat dan pembentukan Dana Perlindungan



Pekerja yang dapat digunakan untuk membayar hak pekerja secara sementara apabila proses pemberesan harta pailit memerlukan waktu lama. Dana ini dapat dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan atau lembaga khusus yang dibentuk berdasarkan undang-undang.

Keempat, perlindungan kolektif dan bantuan hukum harus diperkuat, baik melalui peran serikat pekerja maupun lembaga bantuan hukum ketenagakerjaan. Negara harus menjamin bahwa pekerja memiliki pendampingan hukum dalam seluruh proses PHK dan kepailitan.

Model perlindungan hukum ideal ini bertumpu pada prinsip bahwa pekerja adalah pihak paling rentan dalam situasi kepailitan dan oleh karenanya memerlukan perlakuan hukum yang berpihak (*affirmative legal protection*). Dengan demikian, negara tidak hanya hadir sebagai regulator, tetapi juga sebagai pelindung hak dasar warga negara dalam dunia kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal pokok sebagai berikut:

- Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK akibat perusahaan pailit masih belum sepenuhnya efektif. Meskipun pekerja secara normatif diakui sebagai kreditur preferen yang memiliki hak atas upah, pesangon, dan kompensasi lainnya, implementasi di lapangan sering kali tidak berjalan sesuai ketentuan hukum karena lemahnya

pengawasan, keterbatasan harta pailit, dan ketidakjelasan pelaksanaan peraturan.

- Undang-Undang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 memang mengatur tentang hak kompensasi bagi pekerja yang terkena PHK karena pailit, namun dengan pengurangan pesangon hanya sebesar 0,5 kali ketentuan normal, yang justru mereduksi perlindungan hukum bagi pekerja, terutama jika dikaitkan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial dalam UUD 1945.
- Disharmonisasi antara UU Cipta Kerja dan UU Kepailitan menciptakan ketidakpastian hukum dalam hal pelaksanaan prioritas pembayaran hak-hak pekerja. Tidak adanya sinkronisasi antara konsep “utang harta pailit” dan “kompensasi PHK” dalam peraturan pelaksana menjadikan kurator dan hakim pengawas memiliki ruang diskresi yang besar dalam menafsirkan kewajiban pembayaran kepada pekerja.
- Praktik di lapangan menunjukkan bahwa pekerja sering kali tidak memahami status hukum mereka dalam proses kepailitan, dan negara belum hadir secara aktif melalui mekanisme pengawasan atau bantuan hukum struktural untuk menjamin pemenuhan hak-hak tersebut.



Inti dari Kesimpulan pembahasan penelitian ini adalah: Kedudukan utang pekerja dalam perusahaan yang pailit harus menjadi prioritas pembayaran, sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUUXI/2013 dan UU Cipta Kerja. Upah dan hak-hak lain pekerja diutamakan dalam pembayaran utang. Hak-hak pekerja tidak dapat dipenuhi apabila mereka tidak terdaftar sebagai kreditur dalam daftar piutang tetap.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang perusahaannya pailit diatur oleh Putusan Pengadilan Niaga dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013, yang menetapkan hak-hak pekerja harus diprioritaskan. Pekerja berhak menggugat melalui Pengadilan Niaga apabila hak-hak mereka tidak terpenuhi, dan meminta pertanggungjawaban kurator jika terjadi kesalahan yang merugikan posisi mereka sebagai kreditur.

Fungsi kontrol pengawas tenaga kerja pada Perusahaan Limbah di Provinsi Banten Pengawas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten melakukan pengecekan sebagai pejabat fungsional. jumlah pengawas 72 orang yang harus menyusun rencana kerja sebanyak 15 ribu lebih perusahaan yang ada di provinsi banten, dalam satu bulan, satu orang harus melakukan pemeriksaan di lima perusahaan. Pengawas tenaga kerja Provinsi Banten tidak hanya melakukan pemeriksaan di setiap perusahaan, ada penambahan kerja

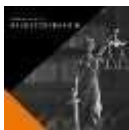
seperti pembinaan dimana setiap orang harus melakukan 8 kali minimal. Dapat diartikan dengan jumlah 73 pengawas dengan target 4500 perusahaan dari 1500 perusahaan diprovinsi banten merupakan tugas rutin yang sudah direncanakan untuk melakukan pembinaan.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penelitian ini merekomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

- Perlu dilakukan harmonisasi regulasi antara UU Cipta Kerja dan UU Kepailitan agar tidak terjadi kontradiksi dalam hal prioritas pembayaran hak pekerja. Pemerintah bersama DPR perlu menyusun norma pelaksana yang mengintegrasikan ketentuan perlindungan pekerja dalam kerangka kepailitan secara lebih jelas dan rinci.
- Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung perlu memperkuat yurisprudensi perlindungan hak pekerja dalam perkara kepailitan, dengan menjadikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai prinsip utama dalam setiap putusan hukum.
- Pemerintah perlu membentuk mekanisme pengawasan khusus terhadap kinerja kurator dan hakim pengawas, khususnya dalam hal pelaporan pelaksanaan pembayaran hak pekerja dalam





proses pailit, agar tidak terjadi penyimpangan atau diskriminasi terhadap pekerja.

- Peningkatan kapasitas hukum pekerja harus menjadi prioritas melalui sosialisasi hukum, pendampingan oleh serikat pekerja, dan perluasan akses terhadap bantuan hukum, khususnya dalam konteks mass layoffs akibat bangkrutnya perusahaan.
- Perlunya revisi terhadap skema kompensasi PHK karena pailit, dengan mengembalikan besaran pesangon sesuai ketentuan normal (1x), mengingat PHK terjadi bukan karena kesalahan pekerja, melainkan akibat kegagalan manajemen perusahaan atau kondisi ekonomi makro yang tidak dapat dikendalikan oleh pekerja.

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan Status Pekerja. Ketika Perusahaan Pailit Patut diperhatikan apalagi perusahaan pailit tidak serta merta langsung tidak beroperasi, Namun, meskipun beroperasi, kurator memang dapat memutus hubungan kerja pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Namun setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, telah menempatkan upah pokok buruh yang belum dibayarkan menjadi prioritas teratas

pembayaran tagihan kreditur perusahaan pailit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, (2010), Hukum Perusahaan Indonesia, Bandung, PT Citra Aditya Bhakti, hlm. 25.
- Adeline Laureen Turangan, (2020), Kedudukan Upah dan Hak-Hak Lain Pekerja Pada Perusahaan Pailit Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUUXI/2-13, LWSA Conference Series 01 (2018), Page 155-161.
- Dias Andalan, Muhammad Fahrudin, and Fauziah Fauziah, (2022), Legal Protection For Employee From Bankrupted Company Layoff According To Law No. 13/2003 Of Employment Power Jo Law No. 11/2020 Of Work Creation, Jurnal Jurisdictie 4, no. 1 : 1-14
- Endeh Suhartini, (2020), Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada), hlm. 45.
- Flora, H. S., & Sitanggang, M. R. M. (2023). Akibat hukum pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit. Jurnal Hukum Justice, 1(1).
- Kusbianto, (2020), Hukum Perburuhan, Medan: Enam Media, hlm. 38.
- Muhaimin.2020.MetodePenelitianHukum.NTB: MataramUniversityPress.
- Sendra, K. (2013). Penerapan asas keterbukaan dalam perjanjian polis kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap konsumen asuransi



- di Indonesia (Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta).
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, tanggal 11 September 2014.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Abdulkadir, M. (2010). Hukum Perusahaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Djohansyah, A. (2001). Hukum Kepailitan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Endeh, R. (2020). Hak-Hak Pekerja dalam Kepailitan Perusahaan: Analisis Yuridis terhadap Kreditur Preferen. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hadjon, P. M. (1987). Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Peradilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara. Surabaya: Bina Ilmu.
- Kusbianto. (2020). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik. Jakarta: Kencana.
- Mertokusumo, S. (2001). Penemuan Hukum: Suatu Pengantar. Yogyakarta: Liberty.
- Rachmad, A. (2021). Disharmonisasi Perlindungan Hukum Pekerja dalam Kepailitan. Jurnal Legislasi Indonesia, 18(2), 121–134.
- Rawls, J. (1971). A Theory of Justice. Cambridge: Harvard University Press.
- Subianto, A. (2012). Hukum Perlindungan Pekerja dalam Hubungan Industrial. Yogyakarta: FH UGM.
- A. Buku
- Subekti. (2004). Hukum Perjanjian. Jakarta: Intermasa.
- Satjipto Rahardjo. (2006). Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sudikno Mertokusumo. (2002). Penemuan Hukum. Yogyakarta: Liberty.
- Munir Fuady. (2005). Hukum Kepailitan dalam Teori dan Praktik. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Imam Soepomo. (2003). Hukum Perburuhan di Indonesia. Jakarta: Djambatan.
- Abdul Khakim. (2014). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- John Rawls. (1971). A Theory of Justice. Cambridge: Harvard University Press.
- Manulang, P. (2001). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: FE UI.
- Bryan A. Garner. (2009). Black's Law Dictionary (9th ed.). USA: West Publishing.
- Mulyadi. (2015). Kepailitan dan Perlindungan Kreditur Preferen. Yogyakarta: Genta Press.
- B. Jurnal dan Artikel Ilmiah
- Yuliani, L. (2020). "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Kepailitan Perusahaan." Jurnal Hukum dan Pembangunan, 50(2), 105-120.
- Wahyudi, T. (2018). "Harmonisasi UU Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan: Studi Perlindungan Hak



Buruh.” Jurnal Ilmu Hukum Arena Hukum, 11(3), 201–214.

Bandoro, H. (2019). “Lembaga Penjamin Upah sebagai Perlindungan Pekerja Dalam Kepailitan.” Jurnal Legislasi Indonesia, 16(1), 63–74.

Nugroho, B. (2021). “Peran Kurator dalam Menjamin Hak Pekerja di Tengah Proses Pailit.” Jurnal Hukum Bisnis, 6(1), 45–60.

Retno, S. (2017). “Tanggung Jawab BPJS terhadap Karyawan di Perusahaan Pailit.” Jurnal Hukum dan Sosial, 8(2), 88–102.

C. Peraturan Perundang-undangan  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

D. Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat No. 26/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Jkt.Pst (PT Istaka Karya).

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 tentang Kedudukan Hak Pekerja.

Putusan Mahkamah Agung No. 1222 K/Pdt.Sus-Pailit/2019.

E. Sumber Internasional

Dutch Bankruptcy Act (Faillissementswet) - Netherlands.

Employment Insurance Act – Japan. International Labour Organization (ILO) Convention No. 173 on Protection of Workers’ Claims.

World Bank. (2018). Doing Business: Resolving Insolvency.

F. Sumber Lain

BPJS Ketenagakerjaan. (2023). Statistik Perlindungan Pekerja di Indonesia.

Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos. (2022). Laporan Tahunan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Data Pekerja Terdampak PHK Akibat Kepailitan.