



ARTICLE

Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Perusahaan Pailit Berbasis Keadilan dan Keseimbangan Hak

*Execution of Industrial Relations Court Decisions in Bankrupt Companies
Based on Justice and Balance of Rights*

Ema Farida*

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

* Corresponding author: dosen02987@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terhadap perusahaan yang telah dinyatakan pailit serta mengkaji upaya mewujudkan keadilan dan keseimbangan hak antara pekerja dan para kreditur dalam proses kepailitan. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan studi kasus. Data yang digunakan berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa eksekusi putusan PHI terhadap perusahaan pailit menghadapi hambatan akibat beralihnya kewenangan pengurusan dan pemberesan harta pailit kepada kurator serta berlakunya prinsip *paritas creditorum* dan *pari passu pro rata parte*. Meskipun peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan terhadap hak pekerja, pelaksanaannya masih menimbulkan ketidakpastian mengenai kedudukan dan pemenuhan hak pekerja dalam pembagian harta pailit. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan melalui penegakan mekanisme eksekusi putusan PHI serta penguatan perlindungan terhadap hak pekerja tanpa mengabaikan kepentingan kreditur lainnya. Harmonisasi tersebut diharapkan mampu menciptakan kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan hak bagi seluruh pihak yang terlibat.

Kata Kunci: Eksekusi Putusan PHI, Perusahaan Pailit, Hak Pekerja, Kepailitan, Keadilan

ABSTRACT

This study aims to analyze the enforcement of Industrial Relations Court (PHI) judgments against bankrupt companies and to examine efforts to achieve justice and a balance of rights between employees and creditors in bankruptcy proceedings. The research employs a normative juridical method using statutory, conceptual, and case approaches. The data consist of primary, secondary, and tertiary legal materials analyzed through qualitative legal analysis. The findings indicate that the enforcement of PHI judgments against bankrupt companies encounters significant obstacles due to the transfer of authority over the administration and liquidation of the bankruptcy estate to the bankruptcy trustee (kurator), as well as the application of the principles of paritas creditorum and pari passu pro rata parte. Although Indonesian laws provide legal protection for employees' rights, their implementation continues to create uncertainty regarding the priority and fulfillment of employees' claims in the distribution of bankruptcy assets. Therefore, harmonization between labor law and bankruptcy law is necessary by clarifying the mechanism for enforcing PHI judgments and strengthening the protection of employees' rights without disregarding the interests of other creditors. Such harmonization is expected to promote legal certainty, justice, and a balanced protection of rights for all parties involved.

Key Words: *Industrial Relations Court Judgment, Bankruptcy, Employees' Rights, Enforcement of Judgments, Justice*

HOW TO CITE:

Farida, E. (2026). "Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Perusahaan Pailit Berbasis Keadilan dan Keseimbangan Hak". *Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1): 250-264. DOI: 10.32493/rjih.v9i1.63115

Pendahuluan

Hubungan industrial pada hakikatnya merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang didasarkan pada keseimbangan hak dan kewajiban. Dalam negara hukum, perlindungan terhadap hak pekerja tidak hanya diwujudkan melalui pengakuan normatif dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga melalui efektivitas pelaksanaan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) memberikan mekanisme penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun pelaksanaan eksekusi putusannya masih mengacu pada ketentuan hukum acara perdata (HIR/RBg) (Thooriq, 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengaturan eksekusi putusan PHI belum sepenuhnya mampu menjawab karakteristik sengketa hubungan industrial yang menuntut penyelesaian secara cepat, sederhana, dan berbiaya ringan (Fajerman, 2011: 17).

Dalam praktiknya, putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap tidak selalu dilaksanakan secara sukarela oleh perusahaan. Pekerja masih menghadapi berbagai hambatan dalam memperoleh haknya, antara lain kesulitan mengidentifikasi aset perusahaan, tingginya

biaya eksekusi, serta prosedur yang panjang dan kompleks (Ritongan, et all, 2022). Akibatnya, putusan pengadilan sering kali hanya memberikan pengakuan hukum secara formal tanpa diikuti pemenuhan hak secara nyata. Bahkan, tingkat kepatuhan perusahaan terhadap pelaksanaan putusan PHI masih relatif rendah sehingga efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja belum tercapai secara optimal (Farhani et al, 2022).

Ketidakpatuhan perusahaan dalam melaksanakan putusan PHI mendorong pekerja menggunakan instrumen kepailitan sebagai upaya memperoleh pemenuhan hak normatif yang tidak dibayarkan. Dalam perspektif hukum kepailitan, kewajiban perusahaan yang telah ditetapkan melalui putusan PHI dapat dikualifikasikan sebagai utang yang menjadi dasar pengajuan permohonan pailit (Hasan & Abadi, 2025). Namun, setelah perusahaan dinyatakan pailit, kewenangan pengurusan dan pemberesan harta pailit beralih kepada kurator sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan putusan PHI tidak lagi dilakukan melalui mekanisme eksekusi perdata biasa, melainkan mengikuti mekanisme pemberesan harta pailit yang tunduk pada prinsip *paritas creditorum* dan *pari passu pro rata parte* (Yuli, et al, 2024).

Permohonan pailit oleh pekerja sebagai sarana pelaksanaan putusan PHI menghadirkan persoalan hukum yang kompleks. Di satu sisi, mekanisme tersebut dapat menjadi instrumen untuk memaksa perusahaan memenuhi kewajibannya kepada pekerja. Di sisi lain, putusan pailit dapat menimbulkan konsekuensi yang lebih luas berupa penghentian kegiatan usaha dan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja lain yang tidak terlibat dalam sengketa. Kasus kepailitan PT Elteha International Ltd menunjukkan bahwa permohonan pailit yang diajukan oleh pekerja berdasarkan putusan PHI berimplikasi pada penutupan ratusan cabang perusahaan dan berakhirnya hubungan kerja seluruh pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan putusan PHI melalui mekanisme kepailitan harus ditempatkan dalam kerangka keadilan yang tidak hanya melindungi hak pekerja, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan perusahaan serta kreditor lainnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan eksekusi putusan PHI terhadap perusahaan yang telah dinyatakan pailit serta mengkaji bagaimana pengaturan hukum dapat menjamin keadilan dan keseimbangan hak antara pekerja, perusahaan, dan kreditor dalam proses kepailitan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan pendekatan kasus. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap harmonisasi hukum ketenagakerjaan dan

hukum kepailitan sehingga pelaksanaan putusan PHI tidak hanya menjamin kepastian hukum, tetapi juga mewujudkan keadilan dan keseimbangan hak bagi seluruh pihak.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang mengkaji norma, asas, doktrin, dan kaidah hukum yang mengatur pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap perusahaan yang telah dinyatakan pailit. Penelitian hukum normatif bertujuan menghasilkan preskripsi atau argumentasi hukum dalam menjawab isu hukum yang diteliti, sehingga berorientasi pada penyelesaian permasalahan hukum, bukan pada pembuktian hipotesis sebagaimana penelitian empiris (Marzuki, 2022).

Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, serta peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep keadilan, kepastian hukum, perlindungan hukum, dan keseimbangan hak, sedangkan pendekatan kasus digunakan melalui analisis terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Niaga yang berkaitan dengan kepailitan perusahaan atas permohonan pekerja (Marzuki, 2021).

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan; bahan hukum sekunder terdiri atas buku, artikel jurnal ilmiah, dan hasil penelitian yang relevan; sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia, dan bahan penunjang lainnya. Seluruh bahan hukum dikumpulkan melalui studi kepustakaan (*library research*) dan dianalisis secara kualitatif dengan metode preskriptif untuk menghasilkan argumentasi hukum mengenai model pengaturan eksekusi putusan PHI yang mampu menjamin kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan hak antara pekerja, perusahaan, dan kreditor (Soekanto & Mamudji, 2019: 13-15; Irahim, 2019: 295-320).

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Perusahaan yang Telah Dinyatakan Pailit dalam Perspektif Keadilan

Pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan tahapan yang menentukan efektivitas perlindungan hukum terhadap hak pekerja. Putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) pada hakikatnya harus dilaksanakan secara sukarela oleh pihak yang kalah (Berma, 2025). Namun, dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, pelaksanaan putusan PHI masih menghadapi berbagai hambatan, terutama ketika perusahaan tidak bersedia memenuhi kewajibannya membayar hak-hak normatif pekerja, seperti upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Wahyudi & Seroja, 2023). Kondisi tersebut menyebabkan tujuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan belum sepenuhnya tercapai. Putusan yang tidak dapat dieksekusi secara efektif pada akhirnya hanya memberikan kemenangan formal (*formal justice*), tanpa menghadirkan keadilan substantif (*substantive justice*) bagi pekerja (Abdullah, 2026).

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mengatur mekanisme eksekusi secara komprehensif. Pasal 57 hanya menentukan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata, kecuali ditentukan lain dalam undang-undang tersebut (Gobel, 2025). Akibatnya, pelaksanaan eksekusi putusan PHI tetap mengacu pada ketentuan *Herziene Indonesisch Reglement (HIR)* dan *Reglement Buitengewesten (RBg)*, yang pada dasarnya dirancang untuk sengketa perdata pada umumnya, bukan untuk sengketa hubungan industrial yang memiliki karakteristik perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi berada pada posisi lebih lemah. Kekosongan pengaturan tersebut menyebabkan proses eksekusi sering berlangsung lama, memerlukan biaya yang besar, dan bergantung pada keberadaan aset perusahaan yang dapat disita.

Persoalan menjadi semakin kompleks ketika perusahaan yang menjadi pihak tergugat dinyatakan pailit berdasarkan putusan Pengadilan Niaga. Sejak tanggal putusan pailit diucapkan, debitor kehilangan kewenangan untuk menguasai dan mengurus harta kekayaannya, sedangkan kewenangan tersebut beralih kepada kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Akibat hukumnya, eksekusi

individual atas putusan PHI tidak lagi dapat dilakukan melalui mekanisme eksekusi perdata biasa karena seluruh harta debitor telah menjadi harta pailit (*boedel pailit*) yang hanya dapat dibereskan melalui mekanisme kepailitan. Dengan demikian, putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap harus mengikuti tata cara pembagian harta pailit sesuai ketentuan hukum kepailitan.

Dari perspektif hukum kepailitan, pekerja yang memiliki putusan PHI berkedudukan sebagai kreditor yang memiliki piutang terhadap perusahaan (Arapenta, et al, 2024). Walaupun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah menegaskan bahwa upah pekerja merupakan piutang yang harus didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan seluruh jenis kreditor, pelaksanaannya dalam praktik masih menghadapi berbagai kendala (Syahputra, 2022). Tidak jarang nilai harta pailit jauh lebih kecil dibandingkan dengan jumlah utang perusahaan, sehingga hak pekerja tetap tidak dapat dipenuhi secara optimal. Selain itu, perbedaan penafsiran mengenai kedudukan hak pekerja selain upah, seperti pesangon dan uang penghargaan masa kerja, masih menimbulkan ketidakpastian dalam proses pemberesan harta pailit (Nurdiannisa & Loren, 2024).

Perspektif keadilan menghendaki agar pelaksanaan putusan pengadilan tidak hanya berorientasi pada kepastian prosedural, tetapi juga mampu memberikan perlindungan yang nyata terhadap pihak yang haknya telah diakui oleh pengadilan (Saleh, et al, 2024). Teori keadilan John Rawls menempatkan perlindungan terhadap kelompok yang kurang beruntung (*the least advantaged*) sebagai salah satu prinsip fundamental dalam distribusi hak dan manfaat sosial. Dalam hubungan industrial, pekerja merupakan pihak yang secara ekonomi bergantung pada pembayaran hak-hak normatif dari pemberi kerja (Nusantara & Harahap, 2025). Oleh karena itu, ketika perusahaan dipailitkan, hukum seharusnya memberikan perlindungan yang efektif agar pekerja tidak kehilangan haknya hanya karena perubahan mekanisme penyelesaian dari hukum ketenagakerjaan ke hukum kepailitan. Keadilan dalam konteks ini bukan sekadar memberikan prioritas formal, tetapi memastikan hak tersebut benar-benar dapat direalisasikan.

Di sisi lain, konsep keadilan juga tidak dapat dimaknai sebagai keberpihakan mutlak kepada pekerja. Hukum kepailitan dibangun atas asas *paritas creditorum* dan *pari passu pro rata parte*, yaitu seluruh kreditor pada dasarnya mempunyai kedudukan yang sama terhadap harta debitor, kecuali undang-undang menentukan adanya hak preferen (Hutagaol & Habeahan, 2025). Prinsip tersebut bertujuan menjaga keseimbangan kepentingan seluruh kreditor sehingga tidak terjadi tindakan eksekusi individual yang merugikan kreditor lainnya (Adhi, et al, 2026). Oleh karena itu, pelaksanaan putusan PHI terhadap perusahaan pailit harus

memperhatikan keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dengan kepentingan kreditor lain, termasuk kreditor separatis dan kreditor preferen lainnya. Keseimbangan tersebut merupakan manifestasi keadilan distributif yang menghendaki pembagian hak secara proporsional sesuai dengan dasar hukum masing-masing.

Kasus kepailitan PT Elteha Internasional Ltd menunjukkan bahwa kepailitan yang diajukan oleh pekerja sebagai upaya pelaksanaan putusan PHI memiliki implikasi yang sangat luas. Di satu sisi, permohonan pailit merupakan instrumen hukum yang sah untuk memaksa perusahaan memenuhi kewajibannya setelah putusan PHI tidak dilaksanakan secara sukarela. Namun, di sisi lain, putusan pailit mengakibatkan penghentian kegiatan usaha perusahaan, penutupan ratusan cabang, dan berakhirnya hubungan kerja seluruh pekerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa mekanisme kepailitan dapat memberikan keadilan bagi sebagian pekerja yang mengajukan permohonan, tetapi pada saat yang sama berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja lainnya, perusahaan, bahkan kreditor lain. Dengan demikian, keadilan dalam pelaksanaan putusan PHI tidak dapat dinilai hanya dari keberhasilan memperoleh putusan pailit, tetapi juga dari dampak hukum dan ekonomi yang ditimbulkannya terhadap seluruh pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan uraian tersebut, pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap perusahaan yang telah dinyatakan pailit masih menunjukkan adanya disharmoni antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan. Putusan PHI yang seharusnya menjadi instrumen perlindungan hak pekerja kehilangan efektivitasnya ketika perusahaan memasuki proses kepailitan karena mekanisme eksekusinya beralih ke rezim hukum yang berbeda. Dalam perspektif keadilan, kondisi ini menunjukkan perlunya harmonisasi pengaturan mengenai eksekusi putusan PHI agar tidak hanya memberikan kepastian hukum, tetapi juga menjamin keseimbangan hak pekerja, perusahaan, dan kreditor. Harmonisasi tersebut dapat diwujudkan melalui penegasan mekanisme eksekusi terhadap putusan PHI dalam perkara kepailitan, sinkronisasi norma antara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, serta penguatan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja sebagai bagian dari perlindungan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan.

Permasalahan utama dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap perusahaan pailit bukan terletak pada ketiadaan pengakuan terhadap hak pekerja, melainkan pada belum terintegrasinya sistem hukum ketenagakerjaan dengan hukum kepailitan. Putusan PHI pada hakikatnya telah memberikan kepastian mengenai eksistensi dan

besaran hak pekerja, tetapi kepastian tersebut kehilangan daya guna ketika pelaksanaannya bergantung sepenuhnya pada mekanisme pemberesan harta pailit. Akibatnya, pekerja yang telah memperoleh putusan berkekuatan hukum tetap masih harus menunggu proses verifikasi piutang, pemberesan aset, hingga pembagian boedel pailit yang sering kali memerlukan waktu panjang. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kepastian hukum (*legal certainty*) dan efektivitas perlindungan hukum (*effective legal protection*), sehingga tujuan hukum untuk memberikan keadilan kepada pencari keadilan belum tercapai secara optimal.

Dari perspektif teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum tidak hanya diwujudkan melalui pengakuan hak dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga melalui tersedianya mekanisme yang efektif untuk menjamin terpenuhinya hak tersebut. Dalam konteks kepailitan, pekerja memang memperoleh perlindungan preventif melalui pengaturan mengenai kedudukan sebagai kreditor preferen, namun perlindungan represif dalam bentuk realisasi pembayaran hak masih menghadapi berbagai hambatan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja masih bersifat normatif dan belum sepenuhnya memberikan manfaat yang nyata. Oleh karena itu, pengaturan mengenai eksekusi putusan PHI seharusnya tidak berhenti pada penentuan status prioritas pekerja, tetapi juga mengatur mekanisme percepatan pembayaran hak pekerja agar tujuan perlindungan hukum benar-benar dapat diwujudkan.

Selain itu, disharmoni antara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 menunjukkan adanya tumpang tindih rezim hukum yang berimplikasi terhadap kepastian hukum. Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berorientasi pada penyelesaian sengketa dan pemulihan hak pekerja, sedangkan Undang-Undang Kepailitan berorientasi pada penyelesaian utang debitor secara kolektif melalui asas *concursum creditorum*. Perbedaan orientasi tersebut menyebabkan putusan PHI yang semula dimaksudkan sebagai instrumen pemenuhan hak pekerja berubah menjadi sekadar dasar pengajuan tagihan dalam proses kepailitan. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi yang memberikan hubungan normatif secara tegas antara putusan PHI dan proses kepailitan, sehingga tidak terjadi kekosongan maupun konflik norma yang merugikan pekerja ataupun mengganggu kepastian hukum bagi kreditor lainnya.

Dengan demikian, pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap perusahaan yang telah dinyatakan pailit harus dipandang sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan yang seimbang (*balanced justice*). Keadilan tersebut tidak hanya berorientasi pada perlindungan pekerja sebagai pihak yang lemah, tetapi juga tetap

memperhatikan keberlangsungan mekanisme kepailitan sebagai instrumen penyelesaian utang yang adil bagi seluruh kreditor. Reformasi pengaturan hukum melalui sinkronisasi kedua rezim hukum, penegasan prosedur eksekusi putusan PHI dalam kepailitan, serta penguatan kewenangan kurator dan hakim pengawas dalam mengutamakan pemenuhan hak-hak normatif pekerja akan menjadi langkah strategis untuk menciptakan sistem hukum yang lebih responsif, memberikan kepastian hukum, serta mewujudkan keadilan substantif bagi seluruh pihak yang berkepentingan.

2. Analisis Pengaturan Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat Menjamin Keseimbangan Hak Pekerja, Perusahaan, dan Kreditor dalam Proses Kepailitan

Pengaturan mengenai eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam proses kepailitan merupakan salah satu aspek penting dalam sistem hukum Indonesia karena menyangkut perlindungan terhadap hak-hak pekerja sekaligus kepastian hukum bagi perusahaan dan kreditor. Putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap pada dasarnya memberikan kepastian mengenai hak normatif pekerja, seperti pembayaran upah, pesangon, penghargaan masa kerja, maupun hak-hak lainnya. Namun, ketika perusahaan dinyatakan pailit, pelaksanaan putusan tersebut tidak lagi hanya tunduk pada hukum ketenagakerjaan, melainkan juga harus mengikuti mekanisme pemberesan harta pailit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Kepailitan.

Permasalahan muncul karena hukum kepailitan menganut prinsip *paritas creditorum* dan *pari passu prorata parte*, yaitu seluruh kreditor pada dasarnya memiliki kedudukan yang sama terhadap harta pailit, kecuali terdapat ketentuan yang memberikan hak istimewa kepada kreditor tertentu. Dalam konteks ini, pekerja ditempatkan sebagai kreditor preferen atas hak-hak tertentu berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan diperkuat melalui putusan Mahkamah Konstitusi. Akan tetapi, hak preferen tersebut tetap harus diimplementasikan melalui mekanisme pembagian harta pailit oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sehingga pelaksanaan putusan PHI tidak dapat dilakukan secara langsung melalui sita eksekusi terhadap aset debitor pailit.

Keberadaan mekanisme tersebut bertujuan menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kepentingan kreditor lainnya. Apabila putusan PHI dapat dieksekusi secara individual setelah adanya putusan pailit, maka asas *concursum creditorum* akan kehilangan maknanya karena sebagian harta pailit dapat habis sebelum dilakukan pembagian secara

proporsional kepada seluruh kreditor. Oleh karena itu, hukum kepailitan membatasi tindakan eksekusi individual demi menjamin proses pemberesan yang adil dan tertib.

Di sisi lain, perlindungan terhadap pekerja tidak boleh diabaikan karena hubungan kerja memiliki dimensi sosial yang berbeda dibandingkan hubungan utang piutang biasa. Upah merupakan sumber utama penghidupan pekerja sehingga keterlambatan pembayaran dapat berdampak langsung terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Oleh sebab itu, pengaturan mengenai prioritas pembayaran hak pekerja dalam kepailitan mencerminkan fungsi negara dalam memberikan perlindungan terhadap kelompok yang secara ekonomi berada pada posisi lebih lemah dibandingkan perusahaan maupun kreditor komersial.

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 memberikan penegasan bahwa upah pekerja yang belum dibayarkan harus memperoleh prioritas pembayaran di atas seluruh jenis tagihan lainnya, sedangkan hak-hak pekerja selain upah memperoleh kedudukan setelah pembayaran kepada kreditor separatis sepanjang ketentuan tersebut tidak bertentangan dengan hak konstitusional pekerja. Putusan tersebut menunjukkan adanya upaya harmonisasi antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan agar tidak terjadi konflik norma dalam praktik pelaksanaan putusan (Santosa & Rasmiati, 2025).

Dari perspektif perusahaan, mekanisme kepailitan juga memberikan perlindungan melalui penghentian seluruh tindakan eksekusi individual terhadap aset perusahaan. Ketentuan ini memungkinkan kurator menginventarisasi seluruh harta debitor sehingga proses pemberesan dapat dilakukan secara efektif dan menghindari perebutan aset oleh masing-masing kreditor. Dengan demikian, perusahaan sebagai debitor tetap memperoleh kepastian hukum bahwa penyelesaian utangnya dilakukan melalui satu mekanisme yang terpusat sesuai ketentuan undang-undang (Judijanto & Bahri, 2026).

Bagi kreditor, kepastian mengenai tata cara pelaksanaan putusan PHI juga penting karena berkaitan dengan kepastian pembagian harta pailit. Kreditor separatis tetap memperoleh perlindungan atas hak jaminan kebendaan yang dimilikinya, sedangkan kreditor konkuren menerima pembayaran sesuai prinsip proporsional apabila masih terdapat sisa harta pailit. Oleh karena itu, pengaturan eksekusi putusan PHI tidak dapat dipisahkan dari sistem klasifikasi kreditor yang menjadi karakter utama hukum kepailitan Indonesia (Anggraini, 2024).

Meskipun demikian, praktik di lapangan masih menunjukkan berbagai kendala, seperti lamanya proses verifikasi tagihan pekerja, perbedaan penafsiran mengenai kedudukan hak-hak normatif selain upah, serta terbatasnya nilai harta pailit yang sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi seluruh kewajiban debitor. Kondisi tersebut menyebabkan putusan PHI yang telah

berkekuatan hukum tetap tidak selalu dapat memberikan pemenuhan hak secara optimal kepada pekerja. Oleh karena itu, efektivitas perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada norma, tetapi juga pada pelaksanaan oleh kurator, hakim pengawas, dan pengadilan niaga (Abdullah, et al, 2026).

Untuk mewujudkan keseimbangan hak antara pekerja, perusahaan, dan kreditor, diperlukan sinkronisasi yang lebih komprehensif antara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Sinkronisasi tersebut dapat diwujudkan melalui pengaturan yang lebih jelas mengenai prosedur pencatatan putusan PHI sebagai tagihan dalam kepailitan, batas waktu verifikasi, serta mekanisme pembayaran hak pekerja yang memiliki prioritas.

Dengan demikian, pengaturan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada dasarnya dapat menjamin keseimbangan hak pekerja, perusahaan, dan kreditor apabila dilaksanakan secara konsisten berdasarkan prinsip perlindungan hukum, kepastian hukum, dan keadilan. Putusan PHI tetap memiliki kekuatan mengikat sebagai dasar pengakuan piutang pekerja, sedangkan pelaksanaannya harus mengikuti mekanisme kepailitan demi menjaga kepentingan seluruh kreditor. Keseimbangan tersebut merupakan bentuk harmonisasi antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan dalam mewujudkan sistem penyelesaian sengketa yang adil dan efektif.

Pengaturan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam rezim kepailitan menunjukkan adanya persoalan harmonisasi norma yang belum sepenuhnya terselesaikan. Di satu sisi, hukum ketenagakerjaan dibangun atas prinsip perlindungan (*protective principle*) yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus memperoleh perlindungan khusus karena memiliki posisi tawar yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Di sisi lain, hukum kepailitan lebih menitikberatkan pada prinsip kolektivitas penyelesaian utang melalui mekanisme pembagian harta pailit secara proporsional kepada seluruh kreditor. Perbedaan orientasi tersebut menyebabkan putusan PHI yang semula dimaksudkan untuk memberikan pemulihan hak pekerja sering kali kehilangan efektivitas ketika berhadapan dengan rezim kepailitan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja belum sepenuhnya diwujudkan secara substantif, melainkan masih terjebak pada perlindungan yang bersifat formal melalui pengakuan status sebagai kreditor preferen tanpa disertai jaminan pemenuhan hak secara nyata.

Keberadaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 memang telah memperkuat kedudukan upah pekerja sebagai piutang yang harus didahulukan pembayarannya. Namun demikian, putusan tersebut belum mampu menyelesaikan seluruh persoalan dalam praktik kepailitan. Permasalahan masih muncul terkait klasifikasi hak-hak pekerja selain upah, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, yang dalam praktik sering kali menimbulkan perbedaan penafsiran antara kurator, kreditor separatis, dan hakim. Ketidakteraturan tersebut berpotensi memperpanjang proses pemberesan harta pailit serta mengurangi kepastian hukum bagi seluruh pihak. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang lebih eksplisit dalam Undang-Undang Kepailitan mengenai urutan prioritas seluruh komponen hak pekerja agar tidak bergantung pada interpretasi yang berbeda-beda dalam praktik peradilan.

Dari perspektif pembaruan hukum (*legal reform*), sudah saatnya dilakukan integrasi yang lebih sistematis antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan melalui revisi terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maupun Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004. Reformulasi tersebut tidak hanya diarahkan pada penegasan kedudukan hak pekerja dalam kepailitan, tetapi juga pada pembentukan mekanisme eksekusi yang lebih efektif, seperti penetapan batas waktu verifikasi piutang pekerja, kewajiban kurator untuk mendahulukan penyelesaian tagihan upah dalam jangka waktu tertentu, serta penguatan fungsi pengawasan hakim terhadap pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Dengan demikian, sistem hukum tidak hanya mampu memberikan kepastian mengenai status hukum para pihak, tetapi juga menghasilkan keadilan yang bersifat substantif melalui keseimbangan antara perlindungan pekerja, keberlangsungan usaha perusahaan, dan kepastian hak bagi kreditor sebagai tujuan utama penyelesaian kepailitan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terhadap perusahaan yang telah dinyatakan pailit belum sepenuhnya memberikan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja. Meskipun putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap merupakan dasar pengakuan atas hak-hak normatif pekerja, pelaksanaannya harus mengikuti mekanisme pemberesan harta pailit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Kondisi tersebut mengakibatkan pekerja tidak dapat lagi melakukan eksekusi secara individual, melainkan harus mengikuti proses verifikasi dan

pembagian harta pailit bersama kreditor lainnya. Di satu sisi, mekanisme ini memberikan kepastian hukum dan menjaga tertibnya proses kepailitan, namun di sisi lain masih menimbulkan kendala dalam pemenuhan hak pekerja, terutama apabila nilai harta pailit tidak mencukupi atau terjadi perbedaan penafsiran mengenai prioritas pembayaran hak-hak pekerja selain upah.

Pengaturan eksekusi putusan PHI pada dasarnya dapat menjamin keseimbangan hak pekerja, perusahaan, dan kreditor apabila terdapat harmonisasi yang lebih kuat antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan. Perlindungan terhadap pekerja sebagai kreditor preferen harus tetap dilaksanakan tanpa mengabaikan prinsip-prinsip dasar hukum kepailitan, seperti *paritas creditorum*, *pari passu pro rata parte*, dan *concursum creditorum*, yang bertujuan melindungi kepentingan seluruh kreditor secara proporsional. Oleh karena itu, diperlukan sinkronisasi pengaturan antara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, disertai penguatan mekanisme pelaksanaan putusan PHI dalam proses kepailitan, sehingga dapat memberikan kepastian hukum, mewujudkan keadilan substantif, serta menciptakan keseimbangan perlindungan hukum bagi pekerja, perusahaan, dan kreditor dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pembentuk undang-undang melakukan harmonisasi antara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, khususnya mengenai mekanisme eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap perusahaan yang telah dinyatakan pailit. Selain itu, diperlukan pengaturan yang lebih tegas mengenai prosedur pencatatan, verifikasi, dan pembayaran hak-hak pekerja dalam proses kepailitan untuk menghindari perbedaan penafsiran serta memberikan kepastian hukum bagi seluruh pihak. Kurator, hakim pengawas, dan pengadilan juga diharapkan menerapkan ketentuan mengenai prioritas hak pekerja secara konsisten sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, sehingga perlindungan terhadap hak pekerja dapat diwujudkan tanpa mengesampingkan kepentingan perusahaan dan kreditor lainnya dalam rangka menciptakan penyelesaian kepailitan yang adil, seimbang, dan berkepastian hukum.

Informasi Pendanaan

Tidak ada

Ucapan Terima Kasih

Tidak ada.

Referensi

- Abdullah, Meiske, Roy Marthen Moonti, and Ibrahim Ahmad. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Proses Penyelesaian Sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial." *Jembatan Hukum: Kajian Ilmu Hukum, Sosial dan Administrasi Negara* 3.2 (2026): 203–216.
- Adhi, Agung Aristyawan, Taufan Dwi Putranto, and Endah Pujiastuti. "Kedudukan dan Pemenuhan Hak Kreditur Pemegang Hak Tanggungan Dalam Proses Kepailitan Debitur." *Jurnal USM Law Review* 9.2 (2026): 1214–1233.
- Anggraini, Rita. *Perlindungan Hukum Kreditor Pemegang Hak Tanggungan Terhadap Pembagian Harta Pailit Perspektif Kepastian dan Keadilan Hukum*. Disertasi. Program Doktor Ilmu Hukum, 2024.
- Arapenta, Deary Christian, Agus Mulya Karsona, and Deviana Yunita Sari. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sebagai Kreditur Istimewa." *Jurnal USM Law Review* 7.3 (2024): 2054–2069.
- Athari Farhani, I Gede Sandy Satria, dan Moudy Raul Ghozali. "Tinjauan Yuridis Terhadap Eksekusi Putusan Mahkamah Agung di Bidang Perselisihan Hubungan Industrial." *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan* 6.1 (2022).
- Berma, Raienheart Boas. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Putus Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst)*. Skripsi. Universitas Kristen Indonesia, 2025.
- Fajerman, Miranda. *Penilaian Kebutuhan Pelatihan Bagi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial*. Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2011.
- Fuad Hasan dan Suwarno Abadi. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 9.1 (2025).
- Gobel, Alyah Putri Arneta. "Hambatan Eksekusi Putusan PHI terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Gorontalo." *Judge: Jurnal Hukum* 6.3 (2025): 615–630.
- Hutagaol, Panri, and Besty Habeahan. "Analisis Yuridis Perlindungan Kreditur Konkuren dalam Proses Kepailitan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004." *Judge: Jurnal Hukum* 6.5 (2025): 1370–1377.
- Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing, 2019.
- Judijanto, Loso, dan Syaiful Bahri. *Pengantar Hukum Kepailitan*. PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2026.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana, 2021.
- Nurdiannisa, Alifa, and Medina Loren. "Analisis Hak Para Pekerja dalam Perusahaan yang Mengalami Kepailitan." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2.2 (2024).
- Nusantara, Rian Hidayatulloh Garuda, and Nadhif Tanzil Haikal Harahap. "Filsafat Hukum dan Keadilan Sosial: Analisis Teoritis Tentang Peran Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat." *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains dan Sosial Humaniora* 3.1 (2025).
- Peter Machmud Marzuki. "The Essence of Legal Research is to Resolve Legal Problems."

- Yuridika* 37.1 (2022): 37–58.
- Ritonga, Daniel, Achmad Fitrian, dan Gatut Hendro. "Execution of Decisions of the Industrial Relations Court with Permanent Legal Force (Inkracht)." *Policy, Law, Notary and Regulatory Issues* 1.3 (2022): 35–44.
- Saleh, Indah Nur Shanty, et al. *Buku Referensi Sistem Peradilan di Indonesia: Proses, Hak, dan Keadilan*. PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Santosa, Tri Edi, and Mia Rasmiati. "Kedudukan Hukum Direktorat Jenderal Bea dan Cukai sebagai Kreditor Preferen terhadap Perusahaan Pailit yang Memiliki Kewajiban Kepabeanan." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6.8 (2025).
- Satino, Yuliana Yuli W., Citra Resmi W., dan Surahmad. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak yang Kena PHK di Masa Kontrak." *IKRA-ITH Humaniora* 8.2 (2024).
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.
- Syaputra, Agung. *Hak Kreditor Separatis Dalam Proses Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*. Tesis. Universitas Hasanuddin, 2022.
- Thooriq. "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia." *Gema Keadilan* 10.2 (2023).
- Wahyudi, Hendri, and Triana Dewi Seroja. "Kepastian Hukum Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum Samudra Keadilan* 18.1 (2023): 142–157.