



## Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Kepailitan Perusahaan

Nurul Hidayah<sup>1\*</sup>, Aprilia Amanda<sup>2</sup>, Syabrina Az – Jahra<sup>3</sup>, Selvia Dinda Rahmayanti<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Mulawarman

<sup>1\*</sup>nurulhdyhcinta@gmail.com

### Abstrak

Pailit adalah posisi atau keadaan debitur tidak mampu membayarkan utangnya kepada para kreditur. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit (bangkrut), dalam pemutusan kerja tentunya ada resiko yang harus ditanggung oleh perusahaan yaitu pemenuhan hak-hak atas pekerja/buruh. Tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji dan mengetahui bagaimana tindakan perusahaan terhadap para pekerja jika perusahaan mengalami kepailitan berdasarkan hukum positif dan akibat hukum yang timbul terhadap perusahaan yang mengalami kepailitan namun tidak memenuhi kewajibannya terhadap hak-hak pekerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah yuridis normatif. Hasil penelitian, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan PP No. 35 tahun 2021, perusahaan yang pailit wajib memberikan uang pesangon sebesar 0,5, uang penghargaan masa kerja 1 kali, dan uang penggantian hak. Akibat yang timbul jika perusahaan tetap tidak membayarkan hak pesangon pekerja maka penyelesaian perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan dua cara penyelesaian yaitu dengan cara non-litigasi (di luar pengadilan) dan litigasi (melalui pengadilan). Kesimpulan, kewajiban atas pekerja untuk mendapatkan hak nya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, dan peraturan terkait lainnya. Akibat dari pengingkaran kewajiban adalah pekerja dapat menyelesaikan melalui cara non litigasi dan litigasi, sejak dinyatakan pailit pengurusan dan penguasaan harta kekayaan si pailit (perusahaan) beralih ke tangan kurator atau Balai Harta Peninggalan.

**Kata Kunci :** Pekerja, Perusahaan, Pailit

### Abstract

*Bankruptcy is the position or condition of the debtor being unable to pay his debts to creditors. Employers can lay off workers/laborers because the company is insolvent (bankrupt), in terminating employment there is of course a risk that must be borne by the company, namely fulfilling the rights of workers/laborers. The purpose of this research is to examine and find out how companies act toward workers if the company goes bankrupt based on positive law and the legal consequences that arise for companies that go bankrupt but do not fulfill their obligations toward workers' rights. The method used in this research is normative juridical. The results of the research show that workers/laborers are entitled to severance pay of 1 (one) time the provisions of Article 156 paragraph (2), gratuity pay of 1 (one) times the provisions of Article 156 paragraph (3) of the Manpower Law and compensation money for rights by the provisions of Article 156 paragraph (4) of the Manpower Law. Based on the provisions of PP no. 35 of 2021, companies that go bankrupt are required to provide severance pay of 0.5, a one-time service award, and compensation for rights. The consequences that arise if the company still does not pay workers' severance pay rights are that the dispute can be resolved in two ways, namely non-litigation (outside of court) and litigation (through court). In conclusion, the obligations of workers to obtain their rights are regulated in Employment Law No. 13 of 2003, Government Regulation No. 35 of 2021, and other related regulations. The result of denying obligations is that workers can settle through non-litigation and litigation methods, since being declared bankrupt, the management and control of the assets of the bankrupt (company) has shifted to the hands of the curator or the Inheritance Property Office.*

**Keyword :** Bankrupt, Company, Worker

## PENDAHULUAN

Hubungan kerja dalam hubungan industrial merupakan perikatan hukum antara dua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha yang menjalankan perusahaan dengan pekerja tersebut merupakan hubungan hukum yang khusus dan unik yang diatur dalam hukum perburuhan (Shubhan, 2020). Pailit adalah posisi atau keadaan debitur tidak mampu membayarkan utangnya 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 membayarkan utangnya. Perusahaan yang mengalami hal tersebut tidak hanya akan merugikan perusahaan itu sendiri, namun pihak lain akan terkena imbasnya yaitu misalnya pekerja di perusahaan tersebut.

Selain dalam undang-undang perpajakan, dalam dunia hukum kepailitan juga dikenal prinsip keadilan sebagai salah satu pedoman penyusunan Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pada bagian penjelasan umum, Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 menyatakan bahwa Undang-Undang ini berpegang pada asas keadilan yang diharapkan mampu memenuhi rasa keadilan bagi para pihak yang berkepentingan. Prinsip atau asas keadilan ini dijadikan pedoman untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan pihak penagih yang mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap debitur, dengan tidak memedulikan kreditur lainnya. Bentuk realisasi prinsip ini tertuang dalam regulasi-regulasi terkait yang salah satunya adalah mengatur pembagian hasil pembebasan harta pailit secara pari passu pro rata parte terhadap para krediturnya berdasarkan kedudukan kreditur yang terbagi menjadi kreditur preferen, separatis, dan konkuren. Prinsip ini menekankan pada pembagian harta debitur untuk melunasi utang-utangnya terhadap kreditur secara lebih berkeadilan dan secara proporsional (*pond-pond gewijs*) (Puspa dan Drajat, 2023). Undang-undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang atau sering dikenal dengan sebutan UUK dan PKPU merupakan payung hukum bagi kreditor dan Debitor yang ingin menyelesaikan permasalahan utang-piutangnya melalui hukum kepailitan, dengan syarat Debitor memiliki lebih dari 1 (satu) orang kreditor dan terdapat sedikitnya 1 (satu) utang telah jatuh tempo dan dapat ditagih (Salam, 2019).

Ketentuan Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 mengatur debitur pada Pasal 2 ayat

(1) UU-KPKPU yaitu, pengadilan akan memberi putusan kepada debitur yang memiliki dua atau lebih kreditur yang tidak mampu membayar lunas hutang yang telah jatuh tempo, dengan cara permohonan sendiri ataupun permohonan satu atau lebih kreditornya". Selain itu tentang syarat pailitnya sebuah perusahaan juga diatur dalam Pasal 8 ayat (4) Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Sari dan Yunus, 2019).

Sementara pada Pasal 1 ayat (6) mengatur adanya utang yang timbul adanya perjanjian yang tidak dipenuhi debitur, selanjutnya untuk pemenuhan dari harta kekayaan diberikan hak kepada kreditor. Mendasari hal tersebut, dapat dimaknai bahwa sejak ditetapkan pailit debitur (pemilik perusahaan) tidak memiliki lagi hak penguasaan dalam mengurus kekayaannya, namun persoalan yang kemudian timbul adalah bagaimana debitur pailit membayar seluruh utangnya baik terhadap kreditor separatis maupun kreditor preferen.

Ketentuan mengenai PHK tersebut 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.

Meskipun sudah jelas bahwa upah yang belum dibayarkan merupakan utang harta pailit dan harus segera dibayarkan tetapi pada kenyataannya perusahaan sering menunda hal tersebut sehingga merugikan pekerja. Hal semacam inilah yang memicu terjadinya demo atau protes pekerja yang tidak segera dipenuhi haknya, padahal sudah jelas 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 latar belakang diatas, tujuan dari penelitian ini untuk menjawab pokok permasalahan mengenai tindakan perusahaan terhadap para pekerja jika perusahaan mengalami kepailitan berdasarkan hukum positif dan akibat hukum yang timbul terhadap perusahaan yang mengalami kepailitan namun tidak memenuhi kewajibannya terhadap hak-hak pekerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara menelaah dan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku atau diterapkan terhadap suatu permasalahan hukum. Penelitian yuridis normatif biasanya disebut dengan penelitian *doctrinal* yaitu penelitian yang dimana objek kajiannya adalah dokumen peraturan perundang-undangan, yurisprudensi ataupun bahan pustaka yang lainnya (Muhaimin, 2020)

Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu menganalisis bahan hukum untuk dapat mengetahui makna yang terkandung dalam istilah hukum. Selain itu dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan studi kepustakaan yaitu teknik dengan menggunakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2011).



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tindakan Perusahaan Terhadap Para Pekerja Jika Perusahaan Mengalami Kepailitan Berdasarkan Hukum Positif

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan “pekerja” atau “buruh” sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apa pun. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003, istilah “pemberi kerja” atau “pengusaha” didefinisikan sebagai setiap usaha yang berbadan hukum, baik milik individu, persekutuan, atau badan hukum, baik swasta maupun negara, yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, atau usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Subyek hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja atau buruh. Hubungan kerja adalah hubungan yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mengandung elemen pekerjaan, upah, dan perintah (Wibowo dan Herawati, 2021). Menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang mengandung elemen pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam hubungan kerja, elemen perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan.

Perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang berisi syarat mengenai hak dan kewajiban para pihak disebut sebagai perjanjian kerja, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hubungan kerja ini, ada perjanjian antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena alasan tertentu, yang mengakhiri hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Suatu keadaan di mana debitur tidak mampu membayar utang kepada kreditornya disebut pailit. Keadaan tidak mampu membayar biasanya disebabkan oleh kesulitan kondisi keuangan (financial distress) dari usaha debitur yang telah mengalami kemunduran. Namun, kepailitan adalah keputusan pengadilan yang menyita seluruh kekayaan seseorang, termasuk kekayaan yang akan dimiliki oleh debitur dikemudian hari. Pekerja menjadi kreditur dari perusahaan yang dinyatakan pailit (Shubhan, 2009). Dalam Putusan Nomor 67/PUUXI/2013, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa jika suatu perusahaan pailit, semua jenis kreditor termasuk yang diatur oleh tagihan kreditor separatis dan tagihan hak negara harus membayar upah pekerja atau buruh yang terutang terlebih dahulu dari tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum pemerintah lainnya kecuali tagihan kreditor separatis (Susanto et. al., 2020).

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit (bangkrut). Pernyataan pailit ini harus ditetapkan berdasarkan putusan pengadilan niaga pada peradilan umum berdasarkan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pemutusan hubungan kerja tersebut tertuang pada pasal 39 ayat 1 dan 2. Hak yang timbul dari perjanjian kerja, dalam hal ini hak pekerja, salah satunya yaitu adanya upah. 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 hal ini tertuang dalam pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Flora dan Sitanggang, 2023).

Hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami bangkrut, dapat dikategorikan menjadi dua yaitu perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) PP No.35 Tahun 2021, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP No.35 tahun 2021 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) PP No.35 tahun 2021. Sedangkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan tutup yang disebabkan keadaan (force majeure) pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) PP No.35 tahun 2021, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP No.35 tahun 2021 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) PP No.35 tahun 2021.

Berkaitan pemutusan kerja yang dilakukan oleh kurator, pemutusan tersebut harus sesuai dengan ketentuan pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja apabila perusahaan dinyatakan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Berdasarkan ketentuan PP No. 35 tahun 2021, perusahaan yang pailit wajib memberikan uang pesangon sebesar 0,5, uang penghargaan masa kerja 1 kali, dan uang penggantian hak (Nuroini, 2022). Kemampuan membayar upah pekerja merupakan salah satu kewajiban Perseroan di dalam perjanjian kerja. Apabila Perseroan tidak mampu melaksanakan kewajibannya, yang dalam hal ini membayar upah, maka hal tersebut dapat mengakibatkan adanya utang terhadap karyawan.

Pada pasal 95 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, mengatur ketentuan sebagai berikut:

1. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.





2. Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
3. Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali pada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Apabila dilakukan peninjauan dari hak dan/atau kewenangan konstitusional warga negara/ in casu pekerja/buruh telah diatur pada Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin adanya pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum (Faisal et. al., 2023)

Berdasarkan jaminan-jaminan hak dalam konstitusi tersebut, maka setiap pekerja harus mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja serta pembayaran upah pekerja harus menjadi prioritas setiap majikan. Hal ini berlaku untuk perusahaan yang pailit, dimana pembayaran upah pekerja yang belum dibayarkan harus dipenuhi terlebih dahulu daripada pembayaran-pembayaran lainnya.

### **Akibat Hukum Terhadap Perusahaan yang Mengalami Kepailitan Tidak Memenuhi Kewajibannya Terhadap Hak-Hak Pekerja**

Pada hakikatnya, ada dua perspektif tentang kedudukan buruh: yuridis dan sosial ekonomis. Dari perspektif sosial ekonomis, buruh membutuhkan perlindungan hukum negara dari tindakan sewenang-wenang pengusaha. Perlindungan ini diberikan oleh pemerintah melalui penerapan undang-undang dan peraturan yang mengikat majikan dan pekerja, pembiayaan, dan pelaksanaan hubungan industrial yang mengikat antara pengusaha dan pekerja. Menurut UU Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap buruh mencakup hal-hal berikut:

1. Perlindungan terhadap hak-hak buruh, termasuk perundingan antara perusahaan dan buruh;
2. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja;
3. Perlindungan khusus untuk buruh secara keseluruhan, termasuk laki-laki, perempuan, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan buruh, dan jamsostek.

Dalam UU Ketenagakerjaan, hak-hak dasar buruh diatur secara normatif, termasuk hak untuk menuntut upah dan pesangon yang belum dibayarkan oleh perusahaan. Namun, faktanya adalah bahwa hak-hak ini tidak lagi dilindungi dan dipenuhi, bahkan dilupakan oleh pihak yang seharusnya bertanggung jawab untuk menyelesaikannya. Dengan demikian, PN yang ditunjuk sebagai kurator memiliki kewenangan untuk menyelesaikan semua tuntutan (Thobie dan Gunadi, 2029). Kreditor preferen adalah pekerja yang tidak menerima pembayaran dari perusahaan mereka. Dalam hal ini, pekerja dianggap sebagai kreditor preferen karena peraturan perundang-undangan menetapkan bahwa hak-hak pekerja harus didahulukan dalam pembayaran. Pasal 95 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa apabila perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (dalam hal ini peraturan perundang-undangan dibidang hukum kepailitan, yakni berdasar UU Kepailitan dan PKPU), maka hak-hak pekerja/buruh baik hak upah maupun hak normatif lainnya didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan kreditor lain (Dalimunthe, 2022).

Dalam keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, ada kepastian hukum tentang kedudukan utang upah pekerja dan buruh perusahaan dalam kepailitan. Mahkamah Konstitusi menafsirkan dan merevisi Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur, termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.” Sehingga Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, telah memberikan kekuatan hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, sehingga pembayaran upah atau gaji pekerja harus didahulukan pembayarannya terhadap seluruh kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk oleh Pemerintah.

Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, telah memperjelas bahwa pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditor preferen dengan hak istimewa. Adanya hak istimewa tersebut memberikan kepastian hukum dan rasa keadilan hukum kepada buruh/pekerja, kepentingan dan haknya untuk didahulukan pembayaran gaji atau upahnya atas semua jenis kreditur, termasuk kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk oleh Pemerintah (Nur, 2022).

Akibat hukum merupakan akibat yang timbul dari suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukan untuk mendapatkan suatu akibat yang diatur oleh hukum (Angelia dan Yurikosari, 2020). Dalam hal ini akibat hukum muncul dengan adanya hak suatu hak dan kewajiban diantara pengusaha dan pekerja yang di PHK dengan alasan perusahaan pailit. Upaya Hukum bagi pekerja ketika perusahaan mengalami kepailitan adalah pekerja atau buruh yang terjerat Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit merupakan bagian dari Kreditor Preferen dengan demikian upah



dan hak lainnya seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian wajib dibayarkan terlebih dahulu dari pada Kreditur yang lain.

Pasal 95 ayat (4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa, dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya, jika perusahaan tetap tidak membayarkan hak pesangon pekerja maka penyelesaian perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan dua cara penyelesaian yaitu dengan cara non-litigasi (di luar pengadilan) dan litigasi (melalui pengadilan).

Sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat." Hal yang lumrah jika Pekerja takut ketika harta boedel pailit ternyata tidak mampu membayar kreditor dan pekerjaan harus ditunda selama rentang waktu yang diperlukan untuk memenuhi semua hak mereka. Namun, sewajarnya tidak menjadi masalah yang besar jika pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dapat diterapkan dalam kasus kepailitan yang menetapkan pekerjaan sebagai salah satu kreditor.

Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, langkah selanjutnya adalah salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan kasus tersebut ke dinas ketenagakerjaan setempat untuk diselesaikan melalui konsiliasi, mediasi, atau arbitrase (Prasetio dan Santoso, 2022). Namun, jika penyelesaian tidak dapat dicapai melalui mediasi dan konsiliasi, dinas ketenagakerjaan setempat akan melaporkan kasus tersebut ke pengadilan hubungan industrial. Pasal 4 Undang-undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial mengatur bahwa perselisihan yang tidak diselesaikan di tingkat konsiliasi atau mediasi akan dibawa ke PHI, atau Peradilan Hubungan Industrial, untuk penyelesaian.

Pekerja sebagai kreditor dapat melakukan upaya hukum melalui gugatan dan voice atau gugatan lain yang didasarkan terhadap ketentuan pasal 3 ayat (1) undang undang nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang serta merujuk terhadap penjelasan undang undang tersebut, yaitu, Pasal 3 Ayat (1) "Putusan atas permohonan pernyataan pailit dan hal-hal lain yang berkaitan dan atau diatur dalam undang-undang ini, diputuskan oleh pengadilan yang daerah hukumnya meliputi daerah tempat kedudukan hukum debitor. Penjelasan Pasal 3 Ayat (1) "Yang dimaksud dengan "hal-hal lain" adalah antara lain action pauliana, perlawanan pihak ketiga terhadap pernyataan pailit, atau perkara dimana debitor, kreditor, kurator atau pengurus menjadi salah satu pihak dalam perkara yang berkaitan dengan harta pailit termasuk gugatan kurator terhadap direksi yang menyebabkan perseroan dinyatakan pailit karena kelalaiannya atau kesalahannya (Ibrahim et. al., 2022). Hakim acara yang berlaku dalam mengadili perkara yang termasuk "hal-hal lain" adalah sama dengan hukum acara perdata yang berlaku bagi perkara permohonan pernyataan pailit termasuk mengenai pembatasan jangka waktu penyelesaiannya.

*Actio Pauliana* secara umum diatur dalam Pasal 1341 KUH Perdata, sedangkan secara khusus hal tersebut diatur dalam Pasal 41 sampai Pasal 51 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pada praktiknya gugatan *actio pauliana* dapat diajukan ke Pengadilan Negeri maupun Pengadilan Niaga.

## KESIMPULAN

Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur tentang tata cara pemutusan hubungan kerja dan alasan perusahaan dapat melakukan hubungan kerja. Hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami bangkrut, dapat dikategorikan menjadi dua yaitu perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun berhak atas uang pesangon sesuai dengan Pasal 44 ayat (1) PP No.35, sedangkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan tutup yang disebabkan keadaan (*force majeure*) pekerja berhak atas uang pesangon sesuai dengan Pasal 45 ayat (1) PP No.35. Dalam hal pemenuhan hak pesangon dan upah pekerja yang tidak dipenuhi sesuai dengan perundang-undangan dikarenakan perusahaan bangkrut atau mengalami pailit sudah diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi, "Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya".

Penyelesaian pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang mengalami pailit menurut UU Nomor. 37 tahun 2004 tentang kepailitan dilakukan dengan dua cara yaitu, penyelesaian perselisihan dalam permasalahan hubungan industri khususnya terhadap terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja diupayakan melalui penyelesaian diluar pengadilan (non litigasi). Upaya penyelesaian perselisihan di luar jalur Pengadilan Hubungan Industri (non litigasi) ini dapat dilakukan dengan penyelesaian melalui 3 cara yaitu Bipartit, Mediasi, Konsolidasi dan dengan Pengadilan Hubungan Industri (litigasi) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industri. Akibat hukum putusan pengadilan terhadap debitor yang dinyatakan pailit adalah sejak tanggal putusan pernyataan pailit, si debitor (si pailit) kehilangan hak untuk melakukan pengurusan dan penguasaan atas harta kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit.



Sejak dinyatakan pailit pengurusan dan penguasaan harta kekayaan si pailit beralih ke tangan kurator atau Balai Harta Peninggalan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, G., & Yurikosari, A. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT. SUS-PHI/2018/PN. BDG). *Jurnal Hukum Adigama*, 3(1), 578-602.
- Asvini Puspa dan Firman Drajat. (2023). Penyempurnaan Prinsip Keadilan dalam Penyelesaian Tagihan Pajak pada Proses Kepailitan. *Jurnal Mimbar Hukum Universitas Gajah Mada*, 35, 288
- Dalimunthe, N. (2022). Hukum Pegajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 7(2), 401-421.
- Faisal, F., Saprudin, S., & Qamariyanti, Y. (2023). Kedudukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3).
- Flora, H. S., & Sitanggang, M. R. (2023). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perusahaan Pailit: (Legal Consequences Of Termination Of Employment Relationships Due To Bankrupt Companies). *Jurnal Hukum Justice*, 66-73.
- Ibrahim, A., Hidayat, K., & Reni, N. (2022). Upaya Hukum Pekerja Untuk Mendapatkan Hak- Haknya Pada Perusahaan Pailit Jika Harta Pailit Tidak Mencukupi. *Juris and Society: Jurnal Ilmiah Sosial dan Humaniora*, 2(2), 74-84.
- Muhaimin. 2020. Metode Penelitian Hukum. NTB: Mataram University Press.
- Nuroini, I. (2022). Penyelesaian Perselisihan Phk Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(1), 23-33.
- Prasetyo, B., & Santoso, I. B. (2022). Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Perusahaan Bangkrut. *PALAR (Pakuan Law review)*, 8(3), 695-703.
- Sadath M. Nur. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Atas Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Karena Pandemi Covid-19. *Journal of Social and Economics Research*, 4(1), 081-092.
- Salam, A. (2019). Retracted: Optimalisasi Aset Hak Kekayaan Intelektual Milik Perseroan Terbatas dalam Hukum Kepailitan di Indonesia. *Jurnal Suara Hukum*, 1(1), 15-50.
- Sari, I. P., & Yunus, A. (2019). Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 8(3), 403-413
- Shubhan, M. H. (2020). Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Tidak Dibayar Oleh Pengusaha. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50, 519-539.
- Shubhan, M. H. (2009). *Hukum Kepailitan: Prinsip, norma, dan Praktik di Peradilan*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, D., Hasnati, H., & Fahmi, F. (2020). Kewajiban Perusahaan Pailit Dalam Penyelesaian Hak-Hak Karyawan Ditinjau Dari Undang Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *QISTIE*, 13(2), 242-259.
- Thobie, M., & Gunadi, A. (2019). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pt Universal Footwear Utama Indonesia Akibat Kepailitan Perusahaan Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 12/PDT. SUS-PKPU/2016/PN. NIAGA. JKT. PST). *Jurnal Hukum Adigama*, 2(1), 867-887.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.