

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Pekerja Akibat Perusahaan Telah Dinyatakan Pailit

Arbi Dalimunthe¹, Didik Suhariyanto², Dewi Iryani³

¹⁻³Universitas Bung Karno Jakarta, Indonesia

Email: arbiepandapotan@gmail.com^{1*}, didikusuhariyanto4@gmail.com², iryani.dewi77@gmail.com³

Abstract. Bankruptcy is a legal process in which the assets of an insolvent debtor are managed and settled by a curator under the supervision of a judge. This research discusses the legal certainty for workers when the company goes bankrupt, as well as the legal protection for their rights. It employs normative legal research methods and qualitative analysis of secondary data, which includes primary, secondary, and tertiary legal materials. The results of this study indicate that workers' rights must be prioritized in cases of company bankruptcy, in accordance with Constitutional Court Decision No. 67/PUU-XI/2013. In such instances, unpaid workers' wages must take precedence over other creditors, including the state and government agencies. Curators play an important role in protecting workers' rights during the insolvency process, and workers have the right to sue if their rights are not met.

Keywords: Rights, Workers, Bankruptcy

Abstrak. Kepailitan adalah proses hukum di mana harta debitur yang bangkrut dikelola dan diselesaikan oleh kurator di bawah pengawasan hakim. Pada penelitian ini membahas kepastian hukum bagi pekerja ketika perusahaan bangkrut, serta perlindungan hukum untuk hak-hak mereka, menggunakan metode penelitian hukum normatif dan analisis kualitatif terhadap data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa hak-hak pekerja harus diprioritaskan dalam kasus kepailitan perusahaan, sesuai dengan Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013. Upah pekerja yang belum dibayar harus didahulukan sebelum kreditor lainnya, termasuk negara dan lembaga pemerintah. Kurator memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja selama proses pemberesan, dan pekerja memiliki hak untuk menggugat jika hak-hak mereka tidak terpenuhi.

Kata kunci: Hak, Pekerja, Pailit

1. PENDAHULUAN

Pembangunan adalah upaya penting bagi negara berkembang seperti Indonesia, yang melaksanakan pembangunan nasional untuk meningkatkan kualitas hidup dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur secara materil dan spiritual, sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945¹. Pembangunan nasional di sektor ketenagakerjaan memerlukan dukungan faktor modal, sumber daya alam, dan tenaga kerja yang saling terintegrasi.

Dalam hirarki norma hukum Indonesia, setiap norma beroperasi dalam struktur berjenjang yang dimulai dari norma dasar negara, seperti UUD 1945, yang menjadi acuan bagi peraturan lainnya. Norma-norma ini saling terkait dan setiap norma lebih rendah harus

¹ Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2020), hlm. 18.

Received: Juni 12, 2024; Revised: Juni 26, 2024; Accepted: Juli 18, 2024; Online Available: Juli 20, 2024;

* Arbi Dalimunthe, arbiepandapotan@gmail.com

bersumber dari norma yang lebih tinggi². 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.

Hubungan kerja terbentuk antara pekerja dan perusahaan melalui perjanjian kerja yang mencakup aspek pekerjaan, upah, dan perintah³. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur intervensi pemerintah untuk melindungi hak pekerja dan menetapkan standar minimum di bidang ketenagakerjaan⁴.

Pailit adalah kondisi di mana debitor tidak lagi membayar utangnya karena ketidakmampuan atau ketidakinginan⁵. Kepailitan terjadi ketika debitor dengan kesulitan keuangan dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga⁶, yang mengakibatkan perusahaan tidak hanya kesulitan membayar utang, tetapi juga dalam memenuhi hak-hak pekerja. Kepailitan merupakan proses hukum di mana harta seorang debitor yang tidak dapat membayar utangnya disita untuk dikelola dan diselesaikan oleh seorang Kurator di bawah pengawasan hakim. Hakim pengawas memiliki wewenang untuk memberikan keputusan dan izin kepada Kurator dalam proses pengelolaan dan penyelesaian aset⁷. Debitor yang terbukti tidak mampu melunasi utangnya dapat dinyatakan pailit.

Ketika sebuah perusahaan pailit, hak-hak pekerja untuk kesejahteraan tidak lagi menjadi tanggung jawab perusahaan, tetapi beralih ke kurator. Kurator bertugas menyelesaikan aset perusahaan yang bangkrut dan menentukan urutan pembayaran kepada kreditor⁸, yang seringkali menimbulkan masalah terkait posisi pekerja sebagai kreditor istimewa. Dalam UU Kepailitan dan PKPU, kreditor separatis memiliki prioritas lebih tinggi atas benda yang dijamin dibandingkan kreditor preferen, kecuali dalam kasus tertentu seperti biaya perkara atau pajak. Kreditor preferen dan separatis berada di atas kreditor konkuren, yang menerima pembayaran tagihan dari harta pailit secara proporsional. Pekerja diklasifikasikan sebagai kreditor konkuren, bukan sebagai pemegang hak jaminan atau terkait pajak.

² Hans Kelsen dalam Maria Farida, *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, (Yogyakarta: Kanisius, 2007), hlm. 21-22.

³ Dr. H. Kusbianto, S.H., M.Hum, *Hukum Perburuhan*, (Medan: Enam Media, 2020), hlm. 38

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2020), hlm. 24.

⁵ Man S. Sastrawidjaja, *Hukum Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran utang*, (Bandung: Alumni, 2010), hlm. 17.

⁶ J. Djohansyah, *Pengadilan Niaga, dalam Rudy Lontoh (editor), Penyelesaian Utang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, (Bandung: Alumni, 2001), hlm. 23.

⁷ Dr. Yuhelson, S.H., M.H., *Hukum Kepailitan di Indonesia*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2019), hlm. 11.

⁸ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, UU KPKPU, Pasal 199.

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. 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. Hak ini menempatkan pekerja sebagai kreditur preferen, yang memiliki hak istimewa dalam menerima pembayaran upah yang layak untuk kehidupan yang manusiawi.⁹

Dalam kasus kepailitan, pekerja sering menghadapi kesulitan untuk mendapatkan informasi dan hak-hak mereka. Undang-Undang Kepailitan dan PKPU menentukan prioritas pembayaran kreditur berdasarkan hak-hak mereka. Selain itu, peraturan lain juga dapat menentukan prioritas kreditur tertentu dalam pembayaran utang saat kepailitan. Dalam Putusan No. 67/PUU-XI/2013, Mahkamah Konstitusi berpendapat berbeda dengan UU Kepailitan dan PKPU mengenai status upah sebagai utang harta pailit. Mahkamah menilai bahwa tagihan kreditur separatis tidak seharusnya diprioritaskan di bawah tagihan upah pekerja, sebagaimana diatur dalam UU Kepailitan dan PKPU serta peraturan terkait lainnya.

Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi, jika kreditur separatis mendapat prioritas setelah pembayaran upah pekerja, hal ini dapat menimbulkan masalah kepastian hukum dalam proses kepailitan di Indonesia. Situasi ini berpotensi merugikan pertumbuhan ekonomi karena lembaga perbankan dan keuangan mungkin enggan menyediakan modal untuk pengusaha, yang pada akhirnya dapat menghambat peningkatan ekonomi, pembangunan nasional, dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Hak-hak pekerja sering terabaikan oleh kurator dalam proses kepailitan, yang cenderung memprioritaskan kreditur lain dan kepentingan pribadi.

Meskipun hak pekerja menjadi prioritas dalam kasus kepailitan perusahaan, terdapat konflik antara UU Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan serta PKPU. UU Kepailitan dan PKPU menetapkan kreditur sebagai prioritas, yang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlu ada penelaahan lebih lanjut dengan mengacu pada UU Kepailitan dan PKPU yang merupakan peraturan lebih spesifik dalam hal kepailitan.

⁹ Dr. Hj. Endeh Suhartini, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah 2020*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada), hlm. 45.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ke dalam tesis yang berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Pekerja Akibat Perusahaan Telah Dinyatakan Pailit*.

2. METODE PENELITIAN

Pada tesis ini, menggunakan metode penelitian hukum normatif untuk mendapatkan data sekunder sehubungan dengan permasalahan. Pada penelitian hukum normatif (doktrinal) menggunakan sumber bahan hukum yaitu bahan-bahan hukum yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui kitab-kitab, buku-buku, dan dokumen lainnya. Data sekunder tersebut terdiri dari: bahan hukum primer yang terdiri dari perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim¹⁰, bahan hukum sekunder merupakan seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku atau semua informasi yang relevan dengan permasalahan hukum¹¹, dan bahan hukum tersier merupakan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus dan artikel, berfungsi untuk melengkapi dan menjelaskan informasi hukum.

Data yang terkumpul dari penelitian diolah secara sistematis dan dilakukan analisis kualitatif untuk memastikan kebenarannya, mengungkap prinsip-prinsip umum dalam fenomena kehidupan manusia, dan mendapatkan data yang diperlukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hak Upah Pekerja Akibat Perusahaan Dinyatakan Pailit

3.1.1 Kedudukan Pekerja Akibat Perusahaan Dinyatakan Pailit

Pada saat perusahaan dinyatakan pailit, status badan hukumnya tetap ada. Kurator mengambil alih pengurusan aset dari direksi, termasuk memperhatikan kesejahteraan pekerja, sesuai dengan UU No. 37 Tahun 2004 Pasal 16 ayat (1) tentang Kepailitan. Kurator memiliki wewenang untuk mengurus dan/atau melikuidasi aset sejak putusan pailit, walaupun ada upaya hukum lebih lanjut terhadap putusan tersebut. Putusan pailit berdampak tidak hanya pada proses kepailitan, tetapi juga pada aspek-aspek terkait, termasuk status hukum pekerja dari perusahaan yang pailit. Kepastian hukum menjamin bahwa aturan harus diterapkan dengan

¹⁰ Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum (Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya)*, (Jakarta: ELSAM dan HUMA, 2002), hlm. 155.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 15-16.

benar dan diatur dalam perundang-undangan oleh otoritas yang kompeten, untuk memastikan bahwa hukum berlaku sebagai peraturan yang wajib dipatuhi.¹²

Pasal 39 ayat (1) UU No. 37 Tahun 2004 menetapkan bahwa jika sebuah perusahaan bangkrut, ada dua kemungkinan yang terjadi untuk pekerja: pengusaha dapat memberhentikan pekerja, atau pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja mereka sendiri. Konsekuensi dari kebangkrutan perusahaan adalah pemutusan hubungan kerja, yang harus diberitahukan paling tidak 45 hari sebelumnya. PT Mulia Raya Prima dinyatakan pailit berdasarkan Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat Nomor: 438 /Pdt.Sus-PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst tanggal 21 Februari 2022 (Putusan Pailit) dan telah melakukan PHK sesuai kesepakatan bersama dengan para pekerja. Berdasarkan putusan tersebut PT Mulia Raya Prima menunjuk Ditho H.F. Sitompoel serta Budi Yoseph Siregar sebagai kurator untuk mengurus harta pailit sesuai dengan UU No. 37 Tahun 2004.

Pasal 1131 KUHPerdara menetapkan bahwa seluruh harta kekayaan debitor dijadikan jaminan untuk memenuhi kewajiban kepada semua kreditornya. Jika debitor pailit dan asetnya dijual, Pasal 1132 KUHPerdara mengatur pembagian hasil penjualan tersebut kepada kreditornya berdasarkan proporsi tagihan masing-masing, kecuali ada alasan yang memungkinkan seorang kreditor untuk diprioritaskan. Dengan adanya ketentuan pasal tersebut, maka ketentuan hukum menetapkan bahwa kreditor preferen, yang memiliki tagihan berupa Hak Istimewa atau jaminan seperti Hak Gadai dan hipotek, memiliki kedudukan hukum yang lebih tinggi dan harus diprioritaskan dalam pembayaran hutang dibandingkan dengan kreditor konkuren.

Dalam hukum kepailitan Indonesia, ada tiga jenis kreditor: separatis, preferen, dan konkuren¹³, yang dibedakan berdasarkan UU No. 37/2004. Posisi mereka menentukan urutan pembayaran dalam pembagian harta pailit. Selain itu, hak-hak negara juga diutamakan. Pekerja/buruh sebagai pihak yang rentan dalam hubungan kerja mendapat perlindungan hukum, mengingat posisi mereka yang subordinat terhadap pengusaha.

Pekerja PT Mulia Raya Prima yang pailit seharusnya berstatus sebagai kreditor dengan hak istimewa, namun putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat Nomor: 438 /Pdt.Sus-PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst tanggal 21 Februari 2022 tidak mengakui mereka sebagai kreditor. Keputusan ini dianggap melanggar hukum karena Kurator tidak memasukkan mereka dalam Daftar Piutang Tetap, sehingga mereka tidak menerima bagian dari penjualan aset

¹² Zainal Asikin, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2002), hlm. 43.

¹³ *Ibid.*

perusahaan. Ketidakpastian hukum terjadi karena Kurator tidak menerapkan UU Kepailitan yang menyebabkan pekerja tidak diakui sebagai kreditor dalam kasus pailit perusahaan. Seharusnya, pekerja dimasukkan dalam daftar kreditor untuk mendapatkan hak-hak mereka.

3.1.2 Upah Pekerja Akibat Perusahaan Dinyatakan Pailit

Hak merupakan kondisi inheren dalam kehidupan manusia, termasuk hak pekerja yang muncul dari relasi kerja antara buruh dan pengusaha. Kepailitan menimbulkan hak dan kewajiban, seperti pembayaran utang kepada kreditor. Tujuan hukum kepailitan adalah untuk meningkatkan kepastian hukum dan melindungi kepentingan kreditor.¹⁴

Pekerja adalah unsur kunci dalam perusahaan dan setelah memenuhi kewajiban mereka, pengusaha wajib memberikan hak-hak yang dijamin oleh UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Perusahaan yang mengalami pailit harus memenuhi kewajiban kepada kreditor dan membayar pajak. J. Satrio menjelaskan posisi kreditor berdasarkan Buku Dua Bab XIX *Burgelijk Wetboek* (BW) dan Pasal 21 UU No. 6 Tahun 1983 yang diubah oleh UU No. 9 Tahun 1994.¹⁵

Sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku, pekerja berada di posisi keempat sebagai kreditor preferen. Namun setelah UU tersebut berlaku, jika sebuah perusahaan bangkrut atau dilikuidasi, upah dan hak pekerja adalah prioritas utama yang harus dibayar terlebih dahulu sebelum utang lainnya. Kendala utama dalam kepailitan adalah aset yang tidak mencukupi untuk melunasi utang, karena aset perusahaan sudah dijamin kepada kreditor. Proses pelelangan aset oleh kurator digunakan untuk membayar utang tersebut.¹⁶

Putusan hukum menyatakan bahwa kurator PT Mulia Raya Prima (Dalam Pailit) melakukan kesalahan dengan tidak memasukkan pekerja dalam Daftar Piutang Tetap, sehingga hak pekerja sebagai kreditor preferen tidak diakui. Meskipun pekerja seharusnya didahulukan pembayarannya, Pasal 55 UU Kepailitan memberi hak kepada kreditor separatis untuk mengeksekusi jaminan, yang bertentangan dengan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin hak pekerja.

Upah pekerja harus dibayar terlebih dahulu setelah utang pajak saat perusahaan bangkrut, sesuai UU Ketenagakerjaan, Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 dan UU Cipta Kerja. Penelitian ini menunjukkan kurator PT Mulia Raya Prima (Dalam Pailit) melanggar hukum dengan tidak

¹⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 158.

¹⁵ Sentosa Sembiring, *Hukum Kepailitan dan Peraturan Perundang-undangan yang Terkait dengan Kepailitan*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), hlm. 44.

¹⁶ *Ibid.*

memasukkan upah pekerja dalam daftar piutang. Meskipun aset telah dijual dan hasilnya dibagi, kurator dengan itikad buruk tidak membayar hak pekerja, yang mengakibatkan gugatan hukum.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 menegaskan bahwa pekerja berhak atas upah dan hak lainnya meskipun perusahaan mengalami pailit, namun pelaksanaannya sering kali tidak memberikan kepastian hukum bagi para pekerja.

3.2 Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Akibat Perusahaan Pailit

3.2.1 Kepastian Hukum Kedudukan Utang Pekerja Akibat Perusahaan Pailit

a) Hak-hak Pekerja Akibat Perusahaan Dinyatakan Pailit

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. Negosiasi upah yang adil dan transparan antara pengusaha dan pekerja adalah esensial, berlandaskan data dan fakta yang konkret.¹⁷

Menurut 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 PT Mulia Raya Prima yang pailit biasanya dibayar setelah kreditor separatis dan preferen. Namun, sering kali pekerja tidak menerima pembayaran dari kurator. Seperti dalam kasus PT Mulia Raya Prima, pada Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-Gugatan.Lain-lain/2023/PN Niaga Jkt Pst Jo. Nomor: 438/Pdt.Sus-PKPU/2021/ PN.Niaga.Jkt.Pst. pekerja tidak dimasukkan sebagai kreditor dalam Daftar Piutang Tetap meskipun ada klaim upah dan pesangon yang belum dibayar.

Berbeda halnya dalam Putusan Pengadilan Niaga Nomor 39/Pailit/2009/PN. Niaga, pekerja PT UEII yang pailit diakui sebagai kreditor dan berhak atas sebagian hasil lelang eksekusi hak tanggungan oleh PT Bank Chinatrust Indonesia. Kurator meminta Majelis Hakim agar PT Bank Chinatrust memberikan 50% dari hasil lelang kepada pekerja. Hakim

¹⁷ Adeline Laureen Turangan, "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.

menetapkan bahwa 1,5 miliar rupiah, atau 12,5% dari hasil lelang, dialokasikan untuk pembayaran hak pekerja.

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.

b) Kedudukan Utang Pekerja Akibat Perusahaan Dinyatakan 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.¹⁸ 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.¹⁹

Namun, di lapangan perselisihan antara pengusaha dan pekerja sering terjadi, sehingga pemerintah menciptakan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja. Namun, 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.²⁰

Kedudukan utang pekerja dalam perusahaan yang pailit harus menjadi prioritas pembayaran, sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUUXI/2013 dan UU Cipta Kerja. Namun, pada faktanya terdapat Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-Gugatan.Lain-lain/2023/PN Niaga Jkt Pst Jo. Nomor: 438/Pdt.Sus-PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst. kasus di mana pekerja PT Mulia Raya Prima 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.

¹⁸ Dias Andalan, Muhammad Fahrudin, and Fauziah Fauziah, "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 Jurisdiction* 4, no. 1 (2022): 1–14.

¹⁹ Henny Saida Flora dan Mymoonah R M Sitanggang, "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perusahaan Pailit," *Jurnal Hukum Justice* 1, no. 1 (Agustus 2023).

²⁰ Nugroho, "Hukum Kepailitan di Indonesia: Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya."

3.3 Upaya Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Perusahaan Pailit

3.3.1 Peran Kurator Mempertimbangkan Hak-hak Pekerja Sebagai Salah Satu Kreditor Akibat Perusahaan 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.

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.²¹ 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 kurator yang tidak optimal dalam mengelola dan menyelesaikan boedel pailit, sering kali karena kurangnya dukungan sumber daya manusia untuk meneliti laporan keuangan debitor pailit. Kurator yang tidak efektif dapat berdampak negatif pada kreditor, seperti dalam Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-Gugatan.Lain-lain/2023/PN Niaga Jkt Pst Jo. Nomor: 438/Pdt.Sus-PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst kasus PT Mulia Raya Prima yang pailit, di mana kurator tampak berpihak pada debitor dan mengakibatkan kerugian bagi kreditor.

3.3.2 Upaya Hukum Terhadap Kerugian Hak-hak Pekerja Akibat Perusahaan Dinyatakan Pailit

Indonesia menerapkan prinsip *rechtstaat* dan *rule of law* untuk menjamin perlindungan hukum, kepastian hukum, dan keadilan bagi masyarakat, yang esensial untuk kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Penegakan hukum yang adil dan perlindungan HAM adalah kunci

²¹ Arumi Riezky Sari, "Peran Kurator Dalam Penanganan Kepailitan: Studi Lambatnya Pelaksanaan Putusan Kepailitan", *National Conference on Law Studies: Legal Development Towards A Digital Society Era*, ISBN: 978-979-3599: 13-7.

dalam mewujudkan rule of law dan fundamental dalam pembangunan bangsa yang beradab.²² 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.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014 memberikan kepastian hukum bagi Kurator dalam mengelola boedel pailit, termasuk kedudukan dan pembayaran upah pekerja di perusahaan pailit. Putusan ini 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, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diungkapkan oleh Gustav Radbruch dan Philipus M. Hadjon.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 telah memperjelas kedudukan pekerja dalam kasus kepailitan perusahaan, memberikan mereka status kreditur preferen dengan prioritas pembayaran. Namun, dalam Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-Gugatan.Lain-lain/2023/PN Niaga Jkt Pst Jo. Nomor: 438/Pdt.Sus-PKPU/ 2021/ PN.Niaga.Jkt.Pst kasus PT Mulia Raya Prima, 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 Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-Gugatan.Lain-lain/2023/PN.Niaga Jkt Pst Jo. Nomor: 438/Pdt.Sus-PKPU/ 2021/PN.Niaga.Jkt.Pst. Kasasi ini 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.²³

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 menetapkan bahwa upah pekerja yang belum dibayar harus diprioritaskan di atas klaim kreditur lain saat perusahaan bangkrut. Namun,

²² Ketut Sendra, "Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia", Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013, hlm. 18-19.

²³ Rudi Prasetya, *Maatschap, Firma, dan Persekutuan Komanditer*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 19-20.

dalam praktik, terkadang utang upah pekerja tidak selalu dibayar sesuai dengan prioritas yang ditetapkan oleh pengadilan, seperti yang terlihat dalam kasus Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-Gugatan.Lain-lain/2023/PN.Niaga Jkt Pst Jo. Nomor: 438/Pdt.Sus-PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst.

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.

5. DAFTAR REFERENSI

- Andalan, D., Fahrudin, M., & Fauziah, F. (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 Jurisdictione*, 4(1).
- Flora, H. S., & Sitanggang, M. R. M. (2023). Akibat hukum pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit. *Jurnal Hukum Justice*, 1(1).
- Prasetya, R. (2004). *Maatschap, firma, dan persekutuan komanditer*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, tanggal 11 September 2014.
- Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat Nomor 29/Pdt.Sus-Gugatan.Lain-lain/2023/PN Niaga.Jkt.Pst.
- Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat Nomor: 438/Pdt.Sus-PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst.
- Riezky Sari, A. (n.d.). Peran kurator dalam penanganan kepailitan: Studi lambatnya pelaksanaan putusan kepailitan. In *National Conference on Law Studies: Legal Development Towards A Digital Society Era* (ISBN: 978-979-3599).
- Sembiring, S. (2006). *Hukum kepailitan dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kepailitan*. Bandung: Nuansa Aulia.
- Sendra, K. (2013). *Penerapan asas keterbukaan dalam perjanjian polis kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap konsumen asuransi di Indonesia* (Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta).
- Turangan, A. L. (2018). Kedudukan upah dan hak-hak lain pekerja pada perusahaan pailit pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. *LWSA Conference Series*, 01.
- Wignjosoebroto, S. (2002). *Hukum (Paradigma, metode dan dinamika masalahnya)*. Jakarta: ELSAM dan HUMA.