

**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**

**Devi Susanto<sup>1</sup>, Hasnati<sup>2</sup>, Fahmi<sup>3</sup>**

Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Lancang Kuning  
e-mail : devisusanto777@yahoo.com

**ABSTRACT**

*The Manpower Law and the Bankruptcy Law are both specifically regulating laws and regulations, so that in practice the priority principle cannot be used because the two laws have the same position. This of course results in a conflict of norms which creates legal uncertainty for workers in obtaining their rights. The formulation of the problem in this research is the Obligations of Bankrupt Companies in Settling Employee Rights in terms of Law No. 37 of 2004 concerning Bankruptcy and Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, and the Legal Consequences of Bankruptcy Company Obligations in Settling Employee Rights in Review From Law No. 37 of 2004 concerning Bankruptcy and Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The method used is normative legal research. Sources of data consist of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. In this study the data were analyzed qualitatively and in drawing conclusions, the authors applied a deductive thinking method. The conclusion in this study has answered the problems that arise, namely the Obligations of the Bankrupt Company in Resolving Employee Rights in terms of Law No. 37 of 2004 concerning Bankruptcy and Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, the Company still has responsibilities that must be fulfilled to employees, both before and after the bankruptcy declaration was passed. Prior to the issuance of the bankruptcy decision, the Company is responsible for paying the outstanding employee's wages and other rights in full before the Company loses its authority to manage and transfer its assets by the curator. Employees are entitled to severance pay, period of service pay, and compensation, in addition, employees are also entitled to wages payable before and after the bankruptcy decision. Based on Article 39 paragraph (2) Bankruptcy explains that since the date of pronouncement of the bankruptcy declaration, the wages payable before and after the pronouncement of bankruptcy constitute a debt of bankruptcy assets. This provision is then strengthened by other provisions, namely Article 95 paragraph (4) of the Manpower Law which states that when a company is declared bankrupt, the wages and other rights of the worker / laborer are a debt with payment precedence. Legal Consequences of Bankruptcy Company*

*Obligations in Settling Employee Rights In terms of Law No. 37 of 2004 concerning Bankruptcy and Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, the company represented by the board of directors still has the duty to assist in resolving bankruptcy assets at the request of the curator. This is done to achieve the aims and objectives of the Company for bankruptcy so that debts to creditors, including employees as preferred creditors, can be realized. Employees as Creditors who are privileged in this case depend heavily on the actions taken by the curator because employees do not have the authority to carry out the execution of material guarantees like those of the Separatist Creditors.*

**Keywords :** *Bankruptcy, Employee Rights, Employment*

## **ABSTRAK**

*Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan sama-sama merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus, sehingga dalam penerapannya tidak dapat digunakan asas prioritas karena kedua undang-undang tersebut memiliki kedudukan yang sama. Hal ini tentu saja mengakibatkan adanya pertentangan norma yang menimbulkan adanya ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam memperoleh haknya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 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, dan Akibat Hukum Dari 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. Metode yang dipergunakan adalah penelitian hukum normatif. Sumber data terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertier. Dalam penelitian ini data dianalisis secara kualitatif dan dalam menarik kesimpulannya penulis menerapkan metode berpikir deduktif. Kesimpulan dalam penelitian ini telah menjawab permasalahan yang muncul yaitu 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, Perseroan tetap memiliki tanggung jawab yang harus dipenuhi kepada para karyawan, baik sebelum maupun setelah pernyataan pailit dijatuhkan. Sebelum dijatuhkannya putusan pailit, Perseroan bertanggung jawab untuk membayar upah karyawan yang terutang beserta hak-hak lainnya secara penuh sebelum Perseroan kehilangan wewenangnya untuk mengurus dan mengalihkan harta kekayaannya oleh kurator. Karyawan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, selain itu karyawan juga berhak atas upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pailit. Berdasarkan Pasal 39 ayat (2) Kepailitan dijelaskan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat oleh ketentuan lainnya, yaitu Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan*

*bahwa Saat perusahaan dinyatakan pailit, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Akibat Hukum Dari 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, Perseroan yang diwakili direksi tetap memiliki tugas untuk membantu pemberesan harta pailit atas permintaan kurator. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai maksud dan tujuan Perseroan pailit agar utang-utang terhadap para Kreditor, termasuk karyawan sebagai Kreditor preferen dapat terealisasi. Karyawan sebagai Kreditor pemegang hak yang diistimewakan dalam hal ini sangat bergantung dengan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh kurator karena karyawan tidak memiliki kewenangan untuk melakukan eksekusi atas jaminan kebendaan seperti yang dimiliki oleh Kreditor separatis.*

**Kata Kunci :** Pailit , Hak-Hak Karyawan, Ketenagakerjaan

## **A. PENDAHULUAN**

Krisis moneter yang melanda hampir seluruh belahan dunia di pertengahan tahun 1997 telah memporak-porandakan sendi-sendi perekonomian. Dunia usaha merupakan yang paling menderita dan merasakan dampak krisis yang tengah melanda.<sup>6</sup> Terpuruknya kehidupan perekonomian Indonesia dapat dipastikan banyak dunia usaha yang tidak mampu untuk melanjutkan usahanya termasuk untuk memenuhi kewajibannya untuk membayar utang-utangnya kepada pihak kreditor, hal inilah yang menimbulkan permasalahan hukum jika produk perundang-undangan sebagai peraturan untuk memberi kepastian dan perlindungan hukum bagi semua pihak tidak lengkap dan sempurna

Undang-undang No.4 Tahun 1998 pun dilakukan perubahan dengan Undang-undang No.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Undang-undang No.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 2 ayat (1) telah menentukan, bahwa Debitor yang mempunyai dua atau lebih Kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan, baik atas

---

<sup>6</sup> Gunawan Widjaja dan Ahmad Yani, *Seri Hukum Bisnis: Kepailitan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm.1.

permohonan satu atau lebih kreditornya.<sup>7</sup> Dengan ketentuan itu dapat dipahami masalah pailit merupakan pilihan yang wajar. Namun, muncul beberapa pendapat hukum kepailitan itu belum memberikan perlindungan yang cukup kepada debitor yang beritikad baik.

Sistem yang dipergunakan dalam perubahan Undang-Undang Kepailitan adalah tidak melakukan perubahan secara total, tetapi hanya mengubah pasal-pasal tertentu yang perlu diubah dan menambah berbagai ketentuan baru kedalam Undang-Undang yang sudah ada.<sup>8</sup>

Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para kreditornya. Keadaan tidak mampu membayar lazimnya disebabkan karena kesulitan kondisi keuangan (*financial distress*) dari usaha debitor yang telah mengalami kemunduran.<sup>9</sup> Sedangkan kepailitan merupakan suatu putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan yang mengakibatkan sita umum atas seluruh kekayaan yang dimiliki maupun kekayaan yang akan dimiliki oleh debitor di kemudian hari. Pengurusan dan pemberesan kepailitan dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas, kedua pejabat tersebut yang ditunjuk langsung pada saat putusan pailit dibacakan.

Kita ketahui bersama bahwa kepailitan merupakan suatu keadaan yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan manapun. Pailit merupakan suatu kondisi ketidakmampuan seorang debitor dalam melakukan pembayaran terhadap utang-utang para krediturnya.<sup>10</sup> Kepailitan merupakan solusi bagi seorang debitor yang sudah tidak mampu lagi membayar utang-utang kepada krediturnya.<sup>11</sup> Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, maka pekerja akan menjadi bagian kreditur dari perusahaan yang bersangkutan.

---

<sup>7</sup> Undang-undang No.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 2 ayat (1)

<sup>8</sup> Imran Nating, *Peranan Dan Tanggung Jawab Kurator Dalam Pengurusan Dan Pemberesan Kepailitan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 7-8

<sup>9</sup> M.Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, norma, dan Praktik di Peradilan*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 1

<sup>10</sup> Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 1.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm 2

Dalam hal ini, kreditur tersebut akan diposisikan sebagai kreditur preferen yang memperoleh pelunasan haknya dengan mendahului para kreditur lainnya. Ketentuan mengenai pekerja didahulukan pembayaran utang upahnya diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dengan adanya tingkatan-tingkatan kreditur yang diatur dalam Undang-undang Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dapat memberikan potensi adanya salah satu pihak yang dirugikan, karena pihak yang berada di tingkatan paling bawah akan mendapatkan pembagian dana hasil penjualan aset harta milik debitur pailit tidak sesuai dengan porsinya. Hal ini dimungkinkan karena kurator baru akan memberikan bagian kepada kreditur konkuren setelah menyelesaikan pembagian dana hasil penjualan aset harta debitur pailit kepada kreditur yang tingkatannya lebih tinggi dalam hal ini kreditur separatis dan kreditur preferen.

Dilihat dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dan badan lainnya dengan menerima upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Sebagaimana dengan istilah pemberi kerja/pengusaha dalam hal ini perusahaan, menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian hubungan antara pengusaha/perusahaan dengan

pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah dinamakan hubungan kerja.

Mahkamah Konstitusi pada Putusan Nomor 67/PUUXI/2013 memutuskan apabila suatu perusahaan pailit, maka pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditor termasuk tagihan kreditor separatis dan tagihan hak negara.<sup>12</sup>

Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 67/PUU-XI/2013, telah memberikan putusan atas benturan kepentingan diantara para kreditor dalam proses kepailitan yaitu Mahkamah Konstitusi menyatakan dalam hal suatu perusahaan pailit maka upah buruh yang terhutang didahulukan pembayarannya dari tagihan kreditor separatis dan tagihan hak Negara, sementara untuk hak-hak lainnya dari buruh didahulukan dari tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum pemerintah lainnya kecuali tagihan kreditor separatis.

Berdasarkan Pertimbangan dalam Putusan No. 67/PUU- XI/2013, Hakim Mahkamah Konstitusi berpandangan bahwa dasar hukum hak tagih masing-masing kreditor dalam kepailitan adalah sama kecuali bagi hak tagih negara yaitu dasar hukum bagi kreditor separatis dan buruh adalah perjanjian yang dilakukan dengan debitor pailit, sementara itu dasar hukum bagi tagihan negara adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

Walaupun sudah jelas dinyatakan demikian tetapi seringkali Kurator bekerja hanya memakai acuan hukum berdasarkan UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tanpa melakukan pertimbangan-pertimbangan keputusan berdasarkan Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari banyaknya kasus-kasus perburuhan pada perusahaan yang sedang mengalami pailit. Seringkali ketika perusahaan tersebut yang dinyatakan pailit mengalami masalah pembayaran upah dan pesangon dari pekerja yang tidak jelas dan bahkan pekerja/buruh sangat sulit mendapatkan hak-haknya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>12</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUUXI/2013

Meskipun berdasarkan ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur hak pekerja untuk didahulukan dari kreditur lainnya, namun terjadinya kepailitan dalam suatu perusahaan tetap merupakan ancaman serius pekerja. Hal ini dikarenakan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tidak mengatur secara tegas mengenai kedudukan utang upah pekerja yang harus didahulukan pembayarannya dari kreditur lain. Sehingga hal tersebut tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja untuk memperoleh haknya agar didahulukan pembayaran utang upahnya dari kreditur lainnya.<sup>13</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan sama-sama merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus, sehingga dalam penerapannya tidak dapat digunakan asas prioritas karena kedua undang-undang tersebut memiliki kedudukan yang sama. Hal ini tentu saja mengakibatkan adanya pertentangan norma yang menimbulkan adanya ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam memperoleh haknya. Ketidakpastian hukum tersebut mendorong keinginan pekerja untuk melakukan pengujian undang-undang ketenagakerjaan agar memperoleh tafsiran yang tepat berkenaan dengan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai frasa didahulukan pembayarannya. Sehingga dengan diberikannya penafsiran atas frasa tersebut dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerja dalam memperoleh haknya. Setelah diadakan pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, telah memperjelas kedudukan utang upah pekerja sebagai kreditur preferen dengan hak istimewa yang harus didahulukan dari kreditur lainnya.

---

<sup>13</sup> *Ibid*

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan penulis bersifat normatif, yaitu penelitian yang berdasarkan pada kaidah hukum yang berlaku, dalam hal ini penelitian dilakukan terhadap dalam 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

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan,<sup>14</sup> karena menjadikan bahan kepustakaan sebagai tumpuan utama. Dalam penelitian hukum normatif ini penulis melakukan penelitian terhadap asas-asas hukum yang bertitik tolak dari bidang-bidang tata hukum tertentu, dengan cara mengadakan identifikasi terlebih dahulu terhadap kaidah-kaidah hukum yang telah dirumuskan di dalam perundang-undangan tertentu.<sup>15</sup>

Jenis penelitian normatif merupakan suatu proses menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, ataupun doktrin-doktrin hukum, untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan karakter preskriptif dalam ilmu hukum. Penelitian hukum normatif ini dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Selanjutnya dijelaskan pula pendekatan penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian adalah Pendekatan Peraturan Perundang-undangan (*Statute Approach*) adalah pendekatan yang digunakan untuk menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan atau isu hukum yang dihadapi dan juga Pendekatan Kasus (*Case Approach*) adalah pendekatan yang digunakan untuk menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Kasus-kasus yang di telaah merupakan kasus dari putusan pengadilan berkekuatan

---

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2003), hlm 23

<sup>15</sup> *Ibid.* Hlm. 15.

hukum tetap terkait dengan permasalahan penelitian.<sup>16</sup>. Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini adalah data sekunder yang dibedakan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu :

- a. Bahan Hukum Primer, yakni bahan-bahan ilmu hukum yang berhubungan erat dengan permasalahan yang diteliti, yaitu :
  - 1) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUUXI/2013
  - 2) Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
  - 3) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
- b. Bahan Hukum Sekunder, yakni bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan atau membahas lebih hal-hal yang telah diteliti pada bahan-bahan hukum primer yang berupa rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah dari kalangan ahli hukum, dan sebagainya
- c. Bahan Hukum Tertier, yakni bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum Primer dan Sekunder, misalnya kamus, ensiklopedi, indeks kumulatif, dan sebagainya

Teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum normatif hanya digunakan teknik studi documenter/studi kepustakaan, yaitu dengan metode melakukan pengumpulan data-data literature yang terdapat pada kajian kepustakaan yang nantinya akan dikorelasikan dengan permasalahan yang akan diteliti. Dan juga wawancara secara nonstruktur yang berfungsi sebagai penunjang bukan sebagai alat untuk mendapatkan data primer. Selanjutnya data dianalisis secara deskriptif dan selanjutnya disimpulkan dengan metode deduktif.

---

<sup>16</sup> Pedoman Penulisan Tesis Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Lancang Kuning Tahun 2019, hlm 16

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **a) 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**

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.<sup>17</sup> Hak yang timbul dari perjanjian kerja, dalam hal ini hak pekerja, salah satunya yaitu adanya upah. 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.

Keadaan yang demikian akan menimbulkan kerugian bagi para karyawan. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, terdapat cara yang dapat ditempuh untuk melakukan penyelesaian utang, salah satunya yaitu dapat dilakukan melalui lembaga kepailitan. Definisi kepailitan dirumuskan dalam Pasal 1 angka (1) UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, yaitu sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas.

Dalam proses acara kepailitan konsep utang tersebut sangat menentukan, oleh karena tanpa adanya utang tidak mungkin perkara kepailitan akan bisa diperiksa. Tanpa adanya utang tersebut maka esensi kepailitan menjadi tidak ada karena kepailitan adalah merupakan

---

<sup>17</sup> Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan

pranata hukum untuk melakukan likuidasi aset debitor untuk membayar utang-utangnya terhadap para kreditornya.<sup>18</sup>

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. Dasar hukumnya adalah pasal penjelasan pasal 95 ayat 4 undang-undang No. 13 tahun 2003. Pekerja/Buruh yang di-PHK karena kepailitan berhak atas uang pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak.

Dilihat dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dan badan lainnya dengan menerima upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Sebagaimana dengan istilah pemberi kerja/pengusaha dalam hal ini perusahaan, menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian hubungan antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah dinamakan hubungan kerja.

---

<sup>18</sup> M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group: 2008), hlm. 34

Karyawan dalam hal ini adalah pihak yang menjadi kreditor dalam proses kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU). Di dalam UU Kepailitan tidak ada ketentuan yang mengatur secara khusus mengenai karyawan sebagai kreditor maupun jenis kreditornya. Berdasarkan ketentuan Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan, sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Pada Pasal 1149 KUH Perdata dijelaskan bahwa upah buruh merupakan salah satu hak istimewa yang harus dilunasi serta didahulukan. Menurut ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan pula 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. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan kreditor preferen karena karyawan adalah pihak yang berpiutang serta sifat piutangnya diistimewakan oleh undang-undang sehingga tingkatnya lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang berpiutang lainnya.

Seorang pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja/buruh. Pengusaha tidak hanya bertanggung jawab terhadap pembayaran upah karyawannya, tetapi juga memiliki kewajiban untuk memenuhi hak karyawan lainnya. Karena, hubungan di antara karyawan dan pengusaha timbul karena adanya perjanjian kerja di mana para pihak telah menyepakati terkait hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja di antara pekerja/buruh dan pengusaha. Keadaan pailit belum tentu mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut bubar, sudah seharusnya pengusaha memiliki itikad baik sesuai dengan maksud dibuatnya perjanjian ini maka pengusaha berusaha untuk memulihkan keadaan perusahaannya yang demikian agar dapat terus memenuhi hak dari tenaga kerja dan begitu juga sebaliknya.

Pasal 1367 KUH Perdata memberikan makna yang luas mengenai tanggung jawab pengusaha terhadap karyawan. Saat terjadi kerugian, baik disebabkan oleh pengusaha atau karyawannya, pengusaha masih memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak karyawan. Karyawan sudah memberikan tenaga serta pikiran untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan saat perusahaan menderita kerugian, karyawan tetap akan menyanggah hak-hak sebagai pekerja/buruh.

Karyawan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, selain itu karyawan juga berhak atas upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pailit. Berdasarkan Pasal 39 ayat (2) Kepailitan dijelaskan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat oleh ketentuan lainnya, yaitu Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Saat perusahaan dinyatakan pailit, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Ditegaskan pula dalam ketentuan Pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, saat pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku. Kedudukan karyawan dalam hubungan industrial merupakan pihak yang lebih lemah karena kedudukan karyawan dengan pengusaha merupakan hubungan antara atasan dan bawahan (subordinat). Berdasarkan alasan tersebut, perlindungan hukum sangat dibutuhkan oleh para karyawan di dalam hubungan industrial.

**b) Akibat Hukum Dari 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**

Dalam hal Perseroan mengalami kepailitan, upah karyawan dapat tidak terealisasi pembayarannya karena Perseroan tidak memiliki kewenangan lagi dalam mengurus harta kekayaannya karena kewenangan tersebut telah berpindah kepada kurator sebagai pihak yang melakukan pengurusan serta pemberesan harta pailit Perseroan dan hal tersebut mengakibatkan munculnya utang.

Mengenai upah terutang karyawan diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yaitu 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.

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-X1/2013 pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis Kreditor termasuk atas tagihan kreditor 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 Kreditor separatis

Menurut penulis, kurator berdasarkan Pasal 60 ayat (2) UU Kepailitan berhak menuntut agar Kreditor separatis menyerahkan bagian dari hasil penjualan tersebut untuk jumlah yang sama dengan jumlah tagihan yang diistimewakan, sehingga hak-hak para karyawan dapat terlindungi. Kurator juga harus menuntut agar benda yang dijadikan agunan oleh Kreditor separatis diserahkan untuk selanjutnya dijual sesuai dengan ketentuan Pasal 185 UU Kepailitan apabila setelah jangka waktu 2 (dua) bulan setelah dimulainya keadaan insolvensi,

pengekseskuan belum terselesaikan. Akibat dari pailitnya Perseroan tidak hanya berdampak pada beralihnya kewenangan Perseroan dalam pengurusan harta kekayaan pailit kepada kurator saja, tetapi pailitnya Perseroan juga memberikan dampak bagi para kreditor-kreditornya. Kreditor dalam kepailitan dibedakan menjadi tiga jenis kreditor, yaitu kreditor konkuren, kreditor separatis, dan kreditor preferen. Dalam hal ini, Kreditor atas Perseroan yang berada dalam kepailitan salah satunya adalah karyawan.

Karyawan sebagai Kreditor pemegang hak yang diistimewakan dalam hal ini sangat bergantung dengan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh kurator karena karyawan tidak memiliki kewenangan untuk melakukan eksekusi atas jaminan kebendaan seperti yang dimiliki oleh Kreditor separatis. Dengan demikian, tanggung jawab kurator sangat penting untuk melindungi hak para karyawan serta memberikan kepastian meskipun hak para karyawan tersebut sebelumnya telah dilindungi oleh undang-undang.

#### **D. SIMPULAN**

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis antara lain:

1. 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 bahwa karyawan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, selain itu karyawan juga berhak atas upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pailit. Berdasarkan Pasal 39 ayat (2) Kepailitan dijelaskan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat oleh ketentuan lainnya, yaitu Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Saat

perusahaan dinyatakan pailit, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

2. Akibat hukum dari 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 bahwa akibat dari pailitnya Perseroan tidak hanya berdampak pada beralihnya kewenangan Perseroan dalam pengurusan harta kekayaan pailit kepada kurator saja, tetapi pailitnya Perseroan juga memberikan dampak bagi para kreditor-kreditornya. Kreditor dalam kepailitan dibedakan menjadi tiga jenis kreditor, yaitu kreditor konkuren, kreditor separatis, dan kreditor preferen. Dalam hal ini, Kreditor atas Perseroan yang berada dalam kepailitan salah satunya adalah karyawan.

Saran yang diberikan oleh penulis setelah melakukan penelitian antara lain:

1. Perseroan seharusnya selalu beritikad baik untuk membayar upah para karyawannya karena karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam operasional Perseroan. Tanpa adanya karyawan, Perseroan tidak akan bisa berjalan.
2. Diperlukannya diatur hak-hak karyawan apabila persero mengalami pailit dengan mengeluarkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang (perppu) untuk menguatkan undang-undang kepailitan dan undang-undang ketenagakerjaan untuk menjamin kepastian hukum hak karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

Gunawan Widjajadan Ahmad Yani, 2002, *Seri Hukum Bisnis: Kepailitan*, Jakarta: RajaGrafindoPersada.

Hadi Shubhan, 2009, *Hukum Kepailitan Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Jakarta: Kencana.

Imran Nating, 2005, *Peranan Dan Tanggung Jawab Kurator Dalam Pengurusan Dan Pembersihan Kepailitan*, Jakarta: Raja GrafindoPersada.

M. HadiShubhan, 2008, *Hukum Kepailitan Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Pedoman Penulisan Tesis Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Lancang Kuning Tahun 2019.

SoerjonoSoekanto, Sri Mamudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT Raja Grafindo.

### **Artikel Jurnal:**

Andi, E & Yunus, A. Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Perusahaannya Diputus Pailit. *Indonesian Journal of Criminal Law*, 2019, 1(2), 100-108.

Afrizal, Dedy. Analisis Kinerja Birokrasi Publik pada Dinas Sosial Kota Dumai. *Sorot*, 13.1: 53-62.

Harfis, Harfis, and Sopyan Sopyan. "Faktor penghambat partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa." *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis* 1, no. 2 (2019): 30-37.

Kurniawan, Rian. Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 2015, 28.1: 687-704.

Sari, Iustika Puspita; Yunus, Ahyuni. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 2019, 8.3: 403-413.

Lumowa, Ardy Billy. Tanggung Jawab Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga. *Lex Privatum*, 2013, 1.3.

**Website:**

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor67/PUUXI/2013

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 TentangKepailitan Dan Penundaan.