

PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN DALAM UPAYA MENJAMIN HAK DAN KEWAJIBAN BURUH PADA PERUSAHAAN KABUPATEN MAGELANG YANG PAILIT

Ahmad Kisna Mukti, Diaz Kartika, Agvianto Perdawan
Prodi Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Tidar
Email: vianperdawan@gmail.com, dwierama88@gmail.com, mukti123
ahmad@gmail.com

Abstrak

Pailitnya suatu perusahaan di kabupaten magelang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja atau PHK namun didalamnya perusahaan wajib melakukan pemenuhan terdapat hak-hak pekerja yang harus dipenuhi ketika mengalami pailit. Penelitian ini mengkaji terkait bagaimana perusahaan yang pailit melaksanakan kewajibannya kepada para pekerja berdasarkan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah memakai pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode analisa deskriptif. Penelitian ini memberikan pemahaman terkait konsep penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dalam upaya menjamin hak dan kewajiban buruh pada perusahaan yang pailit, hak-hak pekerja buruh sudah terlaksana dengan baik kepada perusahaan yang pailit maupun perlindungan hukum kepada para pekerja pada saat Perusahaan mengalami pailit. Oleh karena itu penelitian ini penting guna memastikan hak-hak pekerja terlaksana guna memastikan keadilan, kepatuhan, epektifitas dalam perlindungan terhadap para pekerja yang terkena PHK

Kata kunci: Tenaga Kerja, Kepailitan, Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pendahuluan

Dalam Pembangunan nasional yang berdasarkan asas-asas dalam Pancasila serta Undang-Undang Dasar 1945 ketenagakerjaan merupakan bagian yang tak terpisahkan. Pembangunan ketenagakerjaan banyak dimensi dan keterlibatan para pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Ketiga pihak tersebut masing-masing memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam sasaran pembangunan nasional. Oleh sebab itu diperlukannya peraturan yang didalamnya mengatur tentang perlindungan hak-hak pekerja. Perlindungan hak-hak tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha. Sebagaimana yang diatur dalam pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 diantaranya adalah mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan dunia kerja. Namun dalam implementasinya perusahaan tidak selamanya mengalami pertumbuhan yang stabil bahkan dapat mengalami pailit.

Pailit adalah kondisi perusahaan sebagai debitur tidak mampu membayar hutang-hutangnya terhadap krediturnya. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 pengertian pailit adalah sita umum atas kekayaan debitur pailit yang pemberesannya dilakukan dibawah pengawasan kurator. Keadaan tidak mampu membayar disebabkan karena kondisi kesulitan keuangan, selain mengalami kesulitan keuangan dalam membayar hutang kepada krediturnya, perusahaan juga kesulitan pemenuhan hak-hak pekerja. Oleh sebab itu diperlukannya peraturan yang mengatur pemenuhan hak-hak pekerja saat perusahaan mengalami pailit. Di Indonesia sendiri sebenarnya telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan terkait pemenuhan hak-hak pekerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 95 Ayat 4 bahwa

perusahaan dikatakan pailit atau dilikuidasi, maka upah dan hak-hak pekerja lainnya merupakan kewajiban yang harus didahulukan pembayarannya. Selain itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan pasal 37 ayat 1 bahwa dalam hal perusahaan mengalami pailit dinyatakan dalam putusan pengadilan, maka upah dan hak-hak pekerja merupakan hutang yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Dapat dikatakan bahwa kewajiban-kewajiban perusahaan yang pailit tidak hanya pada kreditur tetapi kepada para pekerja yang bekerja untuk mendapatkan upah.

Di Indonesia sendiri ketika perusahaan yang pailit dan belum mampu untuk menyelesaikan hak-hak pekerja yang diphk seperti pembayaran pesangon tentu dapat menimbulkan banyaknya aksi demo yang dilakukan oleh para pekerja. Hal ini terjadi karena aset pada perusahaan yang pailit umumnya masih kurang untuk membayar dan melunasi hutangnya kepada kreditur. Perusahaan yang pailit dan tidak memenuhi hak pekerjanya dapat menimbulkan banyaknya aksi demo yang dilakukan oleh para pekerja. Meskipun terdapat Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penundaan Kewajiban Pembayaran Hutang.

Pailitnya suatu perusahaan di kota Magelang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja atau PHK namun didalamnya perusahaan wajib melakukan pemenuhan terhadap hak-hak pekerja yang harus dipenuhi ketika mengalami pailit.

2. Tinjauan Pustaka

Perlindungan hak-hak karyawan merupakan aspek penting dari hukum tempat kerja, yang berfungsi untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Perlindungan tenaga kerja mencakup segala bentuk usaha untuk menjamin hak-hak pekerjaan, termasuk hak atas upah yang layak, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta interaksi sosial, menurut Suharto (2007). Perlindungan ini dimulai dengan perjuangan kelas sosial yang lazim dalam Pancasila dan gerakan hak asasi manusia yang direformasi dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Selanjutnya, Simanjuntak (2001) menjelaskan bahwa melindungi hak-hak karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menghadapi lingkungan bisnis yang terus berubah. Perusahaan yang mengalami pailit atau kebangkrutan tidak perlu ragu untuk memenuhi kewajibannya terhadap karyawannya, terutama dalam hal pembayaran gaji karyawan dan kewajiban lainnya yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sangat penting untuk mengurangi dampak sosial dan ekonomi negatif yang diakibatkan oleh ketidakmampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawan. Pailit mengacu pada situasi di mana sebuah bisnis tidak dapat memenuhi kewajiban melakukan pembayaran bulanan kepada para krediturnya. Sesuai dengan Pasal 37 UUKPKPU 2004, pailit mengacu pada pengawasan umum atas semua kegiatan penagihan utang yang dilakukan di bawah pengawasan kurator.

Menurut Munir Fuady (2005), masalah muncul ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan yang parah, sehingga tidak memungkinkan untuk melanjutkan operasi bisnis secara teratur. Dalam situasi seperti ini, pembayaran kreditur dan gaji karyawan harus diprioritaskan di atas segalanya dan tidak boleh diabaikan. Lebih lanjut Fuady menekankan bahwa dalam kondisi pailit, kebutuhan karyawan harus didahulukan. Hal ini sesuai dengan Pasal 95 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa dalam keadaan pailit atau dilikuidasi, upah dan tunjangan karyawan tetap harus dibayar. Hal ini sejalan dengan Peraturan Presiden No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 37, Ayat 1,

yang menyatakan bahwa penugasan kerja dan jadwal kerja merupakan kewajiban yang harus diselesaikan sesegera mungkin.

Dalam prakteknya, penerapan perlindungan hak-hak karyawan pada perusahaan yang pailit sering kali menghadapi berbagai tantangan. Menurut Ridwan (2012), faktor pertama dan paling penting adalah kemampuan perusahaan untuk memenuhi semua persyaratan pembayaran. Banyak perusahaan yang tidak siap untuk membayar gaji karyawan dan biaya-biaya yang berhubungan dengan pekerjaan, apalagi menggunakan kartu kredit. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan di antara rekan kerja dan sering kali berujung pada protes dan demonstrasi.

Selanjutnya, Wahyudi (2015) menyatakan bahwa meskipun peraturan sudah jelas, namun sering kali tidak efektif ketika dilaksanakan di lapangan. Faktor-faktor seperti lamanya proses perekrutan, minimnya pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan pembayaran gaji karyawan, dan transparansi yang fluktuatif dalam penjualan aset perusahaan merupakan isu-isu yang perlu ditangani. Wahyudi menekankan pentingnya upaya pemerintah untuk memastikan bahwa peraturan dijalankan dengan jujur, termasuk melindungi kurator dalam menjalankan tugasnya.

Untuk meningkatkan perlindungan karyawan dalam situasi yang penuh tekanan, beberapa ahli memberikan beberapa rekomendasi. Harahap (2016) menyoroti perlunya peningkatan koordinasi di antara pihak-pihak terkait, seperti pemerintah, pelaku usaha, dan serikat pekerja, untuk memastikan bahwa serikat pekerja tetap kuat dalam menghadapi kemunduran bisnis. Selain itu, peningkatan kapasitas dan integritas kurator juga penting untuk memastikan bahwa proses pemberesan aset dilakukan secara transparan dan aman. Tambunan (2018) menyatakan bahwa ketika sebuah bisnis mengalami kesulitan keuangan, maka perlu adanya cadangan kas atau jaminan ketenagakerjaan yang dapat digunakan untuk membayar gaji karyawan. Hal ini dapat ditangani oleh tim khusus yang memberikan dukungan penuh dari pemerintah, sehingga karyawan tetap aman dalam kondisi apapun.

Perlindungan hak-hak pekerja dalam situasi perusahaan pailit merupakan isu yang kompleks dan memerlukan perhatian serius dari semua pihak terkait. Hal ini dapat disimpulkan dari berbagai teori dan pendapat para ahli yang telah dikaji secara mendalam. Hal yang paling penting adalah memastikan bahwa hak-hak pekerja tidak terganggu meskipun perusahaan sedang mengalami kondisi keuangan yang sulit. Hal ini dapat dicapai dengan penerapan hukum ketenagakerjaan yang efektif, pengawasan yang ketat, dan koordinasi yang efektif antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja.

3. Metodologi Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perlindungan hak-hak karyawan dalam skenario tempat kerja hipotetis berdasarkan data karyawan yang sebenarnya, untuk memberikan analisis mendalam mengenai teori dan praktik perlindungan hak-hak karyawan dalam situasi pribadi, serta tantangan dan solusi yang dihadapi oleh administrasi Metodologi yang digunakan mencakup beberapa bahasa sistemik, yaitu; 1) Memakai pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode Analisa deskriptif.. 2) Data sekunder yang pakai terdiri dari informasi yang berasal dari studi literatur. Sumber data meliputi buku-buku, jurnal ilmiah, perjanjian, peraturan pemerintah, dan artikel-artikel akademis yang relevan dengan topik

penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengidentifikasi, membaca, dan menyoroti informasi-informasi penting dari sumber-sumber tersebut di atas. 3) Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis isi. Fokus utama pembelajaran adalah pada hak-hak karyawan, kesalahan karyawan, dan penerapan hukum ketenagakerjaan. Selanjutnya, data dikategorikan berdasarkan tema-tema yang telah diidentifikasi dan diinterpretasikan untuk memahami hubungan antara teori, praktik, dan kendala dalam melindungi hak-hak karyawan di perusahaan swasta. 4) Validasi data dilakukan dengan membandingkan informasi dari beberapa sumber untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Selain itu, menggunakan sumber-sumber yang kredibel seperti jurnal akademis dan undang-undang untuk memastikan keabsahan data yang digunakan dalam proyek penelitian. 5) Hasil penelitian disajikan dalam format deskriptif dan dianalisis secara kritis. Semua informasi primer mengenai teori perlindungan karyawan, konsep pailit, implementasi hukum, dan solusi yang diusulkan oleh para ahli akan dijelaskan secara terstruktur dan sistematis.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh ketika perusahaan tempat mereka kerja mengalami kebangkrutan atau kepailitan .

Kepailitan adalah kondisi dimana perusahaan mengalami kondisi keuangan yang berada dibawah target sehingga akan mengalami kebangkrutan, sehingga pihak perusahaan jika dinyatakan dalam kondisi tersebut wajib melakukan penyelesaian utang piutang kepada seluruh kreditur yang dilakukan secara bersama. Dalam prosesnya perusahaan dapat dikatakan pailit jika tidak mampu membayar utang yang telah ditagih dan melewati batas waktu terhadap beberapa kreditur Pengadilan akan menunjuk kurator yang ditunjuk guna melakukan pengurusan atau pemberesan harta pailit. Hal tersebut terjadi karena sebelumnya ada putusan pengadilan niaga yang menyatakan perusahaan telah pailit. Perusahaan tersebut juga kehilangan haknya dalam menggunakan kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit.

PHK adalah peristiwa yang tidak diharapkan terjadi oleh pekerja atau buruh karena nantiya tidak akan dapat bekerja kembali diperusahaan tersebut sehingga tidak dapat memenuhi keberlangsungan hidup pekerja. Namun PHK merupakan bentuk keadaan yang terjadi apabila perusahaan tersebut dinyatakan telah pailit tetapi para pekerja atau buruh telah melakukan kewajibannya maka seharusnya perusahaan tersebut wajib membayar hak-hak pekerjanya meskipun perusahaannya dinyatakan pailit. Ketentuan tersebut telah diatur dalam Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 81 butir 42 yang mengatur tentang PHK karena perusahaan pailit serta didalam pasal tersebut terselip Pasal 154A pada Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun hak-hak pekerja atau buruh yang mengalami PHK karena perusahaannya pailit juga diatur dalam PP Nomor 35 tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja. Pasal 81 butir 33 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur

- 1). Perusahaan dinyatakan pailit maupun dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja atau buruh didahulukan pembayaran utangnya
- 2). Pembayaran upah pekerja atau buruh didahulukan pembayarannya sebelum kepada semua kreditur sebagaimana dimaksud pada ayat (1)
- 3). Sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hak lainnya dari pekerja atau buruh didahulukan pembayarannya sebelum dilakukan pembayaran terhadap kreditur kecuali kreditur pemegang hak jaminan kebendaan

Sehingga menurut ketentuan diatas pembayaran upah terhadap hak pekerja dibayarkan setelah melakukan pembayaran kepada kreditur pemegang hak jaminan sedangkan upah dan hak lainnya yang belum diterima karena perusahaannya mengalami pailit dibayarkan terlebih dahulu dari semua kreditur. Namun dalam Upaya pemunahan hak-hak pekerja atau buruh terdapat beberapa faktor yang menyebabkan tidak tercapainya pelunasan utang pada perusahaan yang pailit. Setelah pemberesan harta pailit maka akan muncul dua kemungkinan, yaitu asset perusahaan cukup untuk melunasi hutang kepada kreditur dan pekerja atau asset tersebut tidak cukup untuk melunasi seluruh utang-utangnya. Harta perusahaan yang tidak cukup untuk melunasi kepada kreditur tidak berimbas besar bagi pekerja atau buruh, Namun aset tersebut nantinya akan dieksekusi oleh kurator apabila dalam persidangan terbukti bahwa harta pailit tersebut tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan.

Bahwa dari hal tersebut dapat dikatakan hanya mencakup biaya kurator dan biaya kepailitan. Tidak jelas bahwa upah buruh atau pekerja adalah biaya kepailitan. Apabila undang-undang menggunakan istilah "jasa" untuk menggambarkan fungsi kurator, pekerja seharusnya dianggap sebagai individu yang menerima kompensasi atas jasa mereka selama mereka bekerja di tempat pekerja.

Sebagai kreditur, pekerja atau buruh dapat mengajukan hak-haknya kepada kurator yang bertanggung jawab berkaitan dengan harta pailit. Jika hak pekerja tidak terpenuhi karena tindakan debitur, pekerja dapat melalui kurator mengajukan gugatan kepada hakim pemutus dan Actio pauliana, serta menggunakan instrumen hukum pidana lainnya.

2. Penyelesaian sengketa kepailitan di Indonesia

Sengketa kepailitan di Indonesia melibatkan berbagai pihak seperti kreditur, debitur, dan pekerja. Perselisihan dalam konteks ini biasanya berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja, prioritas pembayaran utang, dan pengelolaan aset perusahaan yang bangkrut. Untuk menangani masalah ini, Indonesia memiliki beberapa upaya penyelesaian, yaitu :

1. Penyelesaian Melalui Pengadilan Niaga

Salah satu metode utama dalam penyelesaian sengketa kepailitan adalah melalui Pengadilan Niaga. Pengadilan ini memiliki wewenang khusus untuk menangani hal-hal yang berhubungan dengan penundaan kewajiban pembayaran utang dan Kepailitan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004, proses kepailitan dimulai dengan pengajuan permohonan oleh debitur atau kreditur. Pengadilan kemudian menilai apakah perusahaan benar-benar dalam keadaan pailit. Setelah permohonan diajukan, Pengadilan Niaga menunjuk seorang kurator untuk mengawasi dan mengelola aset debitur yang bangkrut. Kurator bertugas menginventarisasi aset, menilai nilainya, dan menjual aset tersebut untuk membayar utang kepada kreditur. Pengadilan memastikan bahwa hak-hak pekerja menjadi prioritas utama sesuai dengan Pasal 95 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang jika dianalisis maka didapatkan hasil bahwa pembayaran harus didahulukan karena berkaitan dengan hak pekerja menerima upah.

2. Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU)

PKPU yaitu metode lain yang sering digunakan untuk menyelesaikan sengketa kepailitan, memberikan kesempatan bagi debitur untuk merestrukturisasi utangnya dengan persetujuan kreditur. Proses PKPU dimulai dengan pengajuan permohonan mulai dari Pengadilan Niaga, yang dapat dilakukan debitur atau kreditur. Jika pengadilan menyetujui

permohonan tersebut, debitur diberi waktu untuk menyusun proposal perdamaian yang mencakup rencana pembayaran utang. Dalam proses PKPU, perhatian terhadap hak-hak pekerja juga sangat penting. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 mengatur proposal perdamaian mencakup rencana pembayaran upah dan hak-hak pekerja. Jika proposal disetujui oleh mayoritas kreditur dan disahkan oleh pengadilan, debitur akan melaksanakan rencana tersebut di bawah pengawasan kurator. Jika rencana perdamaian gagal, pengadilan dapat melanjutkan proses kepailitan.

3. Peran Kurator dan Pengawas

Kurator mempunyai fungsi kunci dalam penyelesaian sengketa kepailitan, memiliki tanggungjawab terhadap pengelolaan harta atau aset debitur yang disebabkan karena mengalami pailit, sehingga secara tidak langsung nantinya aset tersebut digunakan untuk melakukan pembayaran utang sesuai prioritas hukum. Pengawas yang ditunjuk oleh pengadilan bertugas mengawasi kerja kurator, memastikan bahwa proses pemberesan aset dilakukan dengan adil dan transparan. Pengawas juga berperan sebagai mediator antara kreditur, debitur, dan pekerja dalam hal terjadi perselisihan. Kehadiran pengawas diharapkan dapat mengurangi potensi konflik dan memastikan perlakuan yang adil bagi semua pihak yang terlibat.

4. Arbitrase dan Mediasi

Selain mekanisme formal melalui pengadilan, arbitrase dan mediasi juga digunakan sebagai alternatif penyelesaian sengketa kepailitan. Arbitrase adalah mekanisme menyelesaikan permasalahan para pihak yang dilakukan secara non litigasi. Dalam kepailitan, upaya ini dapat menyelesaikan permasalahan antara kreditur dan debitur terkait kontrak atau persetujuan pembayaran utang. Sedangkan jika memakai mediasi terdapat tambahan yaitu adanya pihak ketiga yang netral untuk membantu menyelesaikan konflik pihak yang bersengketa. Dalam kasus kepailitan, mediator dapat menjadi penghubung dialog antara debitur dan kreditur serta memastikan hak-hak pekerja dipertimbangkan dalam penyelesaian sengketa. Mediasi sering dianggap lebih cepat dan kurang formal dibandingkan proses pengadilan, sehingga mengurangi biaya dan waktu penyelesaian perselisihan.

Walaupun mekanisme penyelesaian sengketa kepailitan diatur dengan baik dalam undang-undang, implementasinya sering terdapat hambatan. Salah satu permasalahan ini yaitu adanya aset perusahaan yang bangkrut untuk memenuhi semua kewajiban pembayaran. Banyak perusahaan yang asetnya tidak cukup untuk melunasi utang kepada kreditur dan membayar upah serta hak-hak pekerja, menyebabkan ketidakpuasan dan aksi protes dari pekerja. Proses pengadilan yang lamban dan kurang transparan dalam pengelolaan aset juga menjadi masalah. Kurangnya pengawasan terhadap kinerja kurator dan pengawas dapat mengakibatkan penyalahgunaan wewenang dan korupsi. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan peningkatan kapasitas dan integritas kurator serta pengawas, serta pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah dan lembaga terkait. Dana ini bisa dikelola oleh Lembaga khusus yang dibawah pengawasan pemerintah, sehingga hak-hak pekerja tetap terlindungi dalam situasi apapun.

Metode penyelesaian perselisihan sengketa kepailitan di Indonesia mencakup berbagai mekanisme hukum, termasuk melalui Pengadilan Niaga, PKPU, peran kurator dan pengawas, serta alternatif arbitrase dan mediasi. Meskipun regulasi sudah cukup jelas, implementasinya sering kali menghadapi berbagai tantangan. Sehingga harus terdapat upaya untuk

meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses penyelesaian sengketa, termasuk pengawasan yang ketat dan pembentukan mekanisme perlindungan tambahan bagi hak-hak pekerja.

B.Pembahasan

Di daerah kabupaten magelang sendiri masih terdapat pengusaha yang masih belum memperhatikan hak-hak pekerjanya. Contohnya pada perusahaan PT. Kertas Blabak yang telah dinyatakan pailit oleh pengadilan Niaga Semarang. Dimana para pekerja merupakan salah satu pihak yang dirugikan.karena saat perusahaan mengalami pailit maka para pekerja akan kehilangan mata pencahariaanya. Bahkan tidak sedikit para pekerja yang tidak terpenuhi hak-haknya mereka. Pada saat perusahaan PT Kertas Blabak Pailit sebanyak 399 tenaga kerja belum terpenuhi hak-hak mereka secara penuh karena pemberesan harta pailit yang dilakukan oleh kurator. Terdapat 3 kali pemutusan hubungan kerja.oleh kurator dalam kurun waktu 2010-2015 terhadap 22 tenaga kerja dalam berbagai bagian seperti tenaga kerja tetap, kedudukan ketua manager, ketua bagian.dan regu pelaksana. Tetapi kurator tetap menjalankan kewajibanya terhadap pekerja yang masih bekerja.terhadap perusahaan tersebut seperti upah pokok, jaminan kesehatan, serta fasilitas rumah dinas. Akan tetapi terdapat masalah seperti 22 tenaga kerja yang mendapat.surat pemutusan hubungan kerja tidak diberikan haknya.

Dalam pemutusan kerja terhadap para pekerja tersebut tidak mendapatkan haknya dan hanya diberikan upah bulan terakhir.tanpa upah pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti begitu pula para pekerja.lain yang terkena pemutusan hubungan kerja saat perusahaan tersebut diberhentikan total pada tahun 2015. Kurator telah melelangkan perusahaan tersebut tetapi hingga saat ini belum.membuahkan hasil karena PT Kertas Blabak masih dalam penjualan. Para pekerja tersebut hingga saat ini masih menunggu hingga.pemberasan harta pailit selesai oleh kurator sehingga para pekerja belum mendapatkan haknya secara penuh.

Kesimpulan

Hak-Hak Pekerja merupakan hal krusial yang harus diberikan dan mendapatkan perlindungan sesuai dengan mekanisme peraturan yang berlaku di Indonesia. Adanya hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat membantu pekerja atau buruh Dalam proses penyelesaian sengketa perusahaan pailit, hak-hak pekerja harus diprioritaskan seperti salah satunya adalah pemenuhan hak-hak pekerja apabila suatu saat perusahaannya mengalami pailit . Kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja: Perusahaan yang dinyatakan pailit memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja, termasuk upah, uang pesangon, dan hak-hak lainnya, serta harus memperhatikan hak-hak pekerja meskipun perusahaan sedang dalam proses persidangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Peter Mahmud Marzuki (2010), Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada.
Reytman Aruan (2020).
Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial. Yogyakarta: Deepublish
Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2009. 3. Asri Wijayanti,
Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
17. Subekti, R, Aneka Perjanjian, Cet 10, Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 1995.

Laheri, Putu Eva. "Probabilitas Pengajuan Permohonan Pailit Terhadap Perusahaan Atas Piutang Upah Pekerja/Buruh." *Jurnal Advokasi* 9.1 (2019).

Susiani, D. (2019). UPAYA HUKUM PEKERJA ATAS PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT OLEH PENGADILAN NIAGA.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.