

PERLINDUNGAN HUKUM PADA PEKERJA APABILA PERUSAHAAN DIPAILITKAN

Silvina Viola Sabila¹, Rahma Alia², Firly Azzahra Firdausy³, Sofi Cita Pratama⁴

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Email: violasalsabila2904@students.unnes.ac.id, rahmaal3104@students.unnes.ac.id,
firlyazzahrafirdausy@students.unnes.ac.id, sofi21112004@students.unnes.ac.id**ABSTRACT**

This article discusses legal protection for workers in the case of company bankruptcy, which is a significant issue in the context of industrial relations in Indonesia. The bankruptcy process can have a substantial impact on workers' rights, including salary payments, severance pay, and other employment-related entitlements. This study aims to examine the mechanisms of legal protection for workers when a company is declared bankrupt, as well as the rights workers are entitled to in such situations. Based on an analysis of applicable laws, including Law No. 37 of 2004 on Bankruptcy, and relevant labor regulations, the study finds that although workers have certain legally protected rights, in practice, these protections often face challenges, especially in terms of fulfilling claims for wages and severance. This article provides a deeper understanding of workers' rights in the context of corporate bankruptcy and how the Indonesian legal system strives to provide fair protection for workers in such circumstances.

Keywords : Legal Protection, Workers, Company Bankruptcy, Workers' Rights, Bankruptcy Law, Industrial Relations.

ABSTRAK

Artikel ini membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus pailit perusahaan, yang menjadi isu penting dalam konteks hubungan industrial di Indonesia. Proses pailit perusahaan dapat berdampak besar pada hak-hak pekerja, baik dalam hal pembayaran gaji, pesangon, maupun hak-hak lain yang terkait dengan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja ketika perusahaan dinyatakan pailit, serta hak-hak yang diperoleh oleh pekerja dalam situasi tersebut. Berdasarkan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan, serta peraturan ketenagakerjaan yang relevan, penelitian ini menemukan bahwa meskipun pekerja memiliki hak-hak tertentu yang dilindungi oleh hukum, dalam praktiknya, perlindungan tersebut seringkali menghadapi kendala, terutama dalam hal pemenuhan klaim upah dan pesangon. Artikel ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hak-hak pekerja dalam konteks perusahaan pailit dan bagaimana sistem hukum Indonesia berusaha untuk memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja dalam kondisi tersebut.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Perusahaan Pailit, Hak Pekerja, Undang-Undang Kepailitan, Hubungan Industrial.

Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagiarism Checker No
234.54757hPrefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/CAUSA.v1i2.365**Copyright : Author****Publish by : CAUSA**

This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).¹ 2419915394² 2419915399³ 2419915415⁴ 2419915410

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis yang penuh persaingan, kebangkrutan perusahaan merupakan risiko nyata yang dapat dipicu oleh berbagai faktor. Perubahan kondisi pasar yang cepat dan tidak dapat diprediksi, persaingan yang semakin ketat dengan kompetitor baru atau yang lebih inovatif, serta kelemahan dalam manajemen internal menjadi beberapa penyebab umum.⁵ Ketika faktor-faktor tersebut berinteraksi atau terjadi secara bersamaan, perusahaan bisa kehilangan kemampuan untuk beroperasi dengan lancar dan memenuhi kewajiban finansialnya. Situasi ini tidak hanya berdampak pada posisi perusahaan di pasar, tetapi juga menimbulkan implikasi serius bagi para pekerja yang menjadi bagian dari aktivitas operasional sehari-hari. Ketidakmampuan perusahaan dalam membayar upah dan pesangon kepada karyawan mengakibatkan ketidakpastian ekonomi bagi mereka, menambah beban emosional dan sosial dalam menghadapi kebangkrutan. Sehingga, dampak kebangkrutan ini tidak hanya terbatas pada bisnis itu sendiri, melainkan merambat pada kesejahteraan para pekerja yang terlibat langsung dalam keberlangsungan perusahaan tersebut.

Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan khusus bagi pekerja dalam situasi kepailitan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, hak-hak pekerja, seperti upah yang belum dibayar dan pesangon, harus diprioritaskan sebagai kewajiban yang harus diselesaikan perusahaan sebelum pembayaran kepada kreditor lainnya. Namun, penerapan hak prioritas ini sering kali menemui tantangan, terutama ketika aset perusahaan terbatas atau tidak mencukupi untuk memenuhi semua kewajiban utang. Dalam beberapa kasus, pekerja bahkan terpaksa memperjuangkan hak mereka melalui aksi unjuk rasa karena belum terpenuhinya upah dan pesangon yang seharusnya mereka terima.

Melalui perlindungan hukum yang jelas dan tahapan proses pailit yang transparan, diharapkan hak-hak pekerja dapat terjamin meski perusahaan mengalami kondisi finansial yang sulit. Tahapan pailit, mulai dari pengajuan permohonan hingga pembagian aset oleh kurator, diatur agar semua pihak yang terlibat, terutama pekerja, dapat menerima haknya secara adil. Ini menunjukkan pentingnya keberadaan hukum yang mengatur perlindungan pekerja dalam kepailitan, guna menghindari kerugian yang lebih besar bagi para pekerja yang terdampak langsung oleh bangkrutnya perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola risiko kebangkrutan sebagai bagian dari strategi bisnis yang berkelanjutan. Ketika kebangkrutan tak terhindarkan, perlindungan hukum yang jelas, seperti dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Kepailitan, sangat penting untuk memastikan hak-hak pekerja diprioritaskan. Langkah ini tidak hanya menjaga kesejahteraan pekerja, tetapi juga mendukung etika bisnis yang bertanggung jawab.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses perlindungan hukum bagi pekerja ketika perusahaan pailit?
2. Apakah hak yang diperoleh pekerja apabila perusahaan pailit?

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum pada Pekerja Ketika Perusahaan Dinyatakan Pailit dan Tahapan Proses Pailit

Dalam menjalankan sebuah perusahaan besar, keberadaan tenaga kerja yang memadai dan berkualitas menjadi salah satu komponen utamanya. Karyawan merupakan aset penting yang menggerakkan roda perusahaan agar mampu bersaing di pasar yang semakin kompetitif.

⁵ Mitra, A. W., PD, A. I. P., Rufaedah, D. S., Santoso, H., & Fahmi, M. S. (2021). Analisis Kebijakan Manajemen Strategis Perbankan dalam Mempersiapkan dan Menghadapi Disrupsi Digital: Studi Kasus pada PT Bank Central Asia Tbk. *Journal of Accounting and Business Studies*, 6(2).

Sebelum bekerja, karyawan pada umumnya diharuskan untuk memenuhi berbagai persyaratan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan calon tenaga kerja melalui sebuah perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban masing-masing. Namun, di balik kemajuan dan perkembangan perusahaan, risiko kebangkrutan atau insolvensi selalu menjadi ancaman yang tidak dapat dihindari. Bahkan sebuah perusahaan yang tampak stabil pun dapat menghadapi masalah yang cukup serius terkait dengan keuangan yang menyebabkan ketidakmampuan dalam memenuhi kewajibannya termasuk melunasi utang kepada kreditor. Kebangkrutan perusahaan dapat dipicu oleh berbagai faktor mulai dari persaingan yang ketat, perubahan kondisi ekonomi global, kesalahan manajemen atau manajemen internal hingga peningkatan biaya operasional yang tidak diimbangi dengan pendapatan yang memadai. Di era globalisasi ini, persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Munculnya perusahaan-perusahaan baru dengan berbagai inovasi baik lokal maupun internasional semakin memperkuat daya saing antar perusahaan. Akibatnya, pada beberapa perusahaan, meskipun sudah besar dan mapan, perusahaan tersebut dapat kolaps karena tidak mampu beradaptasi dengan tuntutan pasar dan persaingan. Bila kerugian tersebut terus berlanjut, tidak jarang perusahaan tersebut akhirnya bangkrut atau menjadi pailit.

Kepailitan, yang juga biasa dikenal dengan insolvensi, adalah suatu kondisi di mana suatu perusahaan atau individu tidak mampu lagi membayar utang-utangnya kepada satu atau beberapa kreditor. Ketidakmampuan tersebut biasanya melampaui batas waktu yang ditentukan dalam perjanjian atau ketentuan hukum yang berlaku. Dalam keadaan demikian, salah satu kreditor atau debitor dapat mengajukan permohonan ke pengadilan untuk menyatakan pihak yang bersangkutan pailit. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Menurut Pasal 1 angka 1, kepailitan diartikan sebagai sita umum atas harta kekayaan debitor pailit yang proses pengurusan dan penyelesaiannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Hal ini dimaksudkan agar sisa harta kekayaan perusahaan dapat dikelola dan didistribusikan secara adil kepada kreditor yang berhak.⁶

Kepailitan suatu perusahaan tidak hanya berdampak pada kreditor yang tengah berupaya mendapatkan kembali sebagian pinjamannya, tetapi juga berdampak besar pada para pekerja yang menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Para karyawan yang sebagian besar mungkin telah bekerja selama bertahun-tahun, berisiko kehilangan mata pencaharian akibat proses kepailitan ini. Dalam banyak kasus, kepailitan berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, di mana hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan secara otomatis berakhir. PHK ini menyebabkan karyawan kehilangan penghasilan yang menjadi sumber utama bagi dirinya dan keluarga serta hak-hak lain yang seharusnya diterimanya selama bekerja.

Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan bagi para pekerja dalam kondisi seperti ini. Meskipun perusahaan dinyatakan pailit, hak-hak karyawan tetap harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang telah disahkan menjadi undang-undang, diatur bahwa upah dan hak-hak karyawan dalam kepailitan merupakan utang yang harus dibayarkan terlebih dahulu. Pasal 95 UU tersebut menjelaskan bahwa upah karyawan memiliki prioritas tertinggi dalam proses pembayaran utang perusahaan, mengingat statusnya sebagai hak istimewa yang harus diutamakan. Dalam hal ini, artinya sebelum perusahaan melunasi kewajibannya seperti pembayaran kepada kreditor atau pelunasan utang lainnya, ada upah dan hak karyawan yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Aturan ini mencerminkan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja agar mereka tidak dirugikan secara finansial dalam situasi sulit. Hak

⁶ Dana, A. R., Iftitah, A., Ichwan, M. Z., & Perdana, M. T. (2024). Implikasi Hukum Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hak Pekerja Pasca Pailit. *Jurnal Supremasi*, 35-51.

istimewa ini memungkinkan karyawan untuk tetap menerima gaji yang menjadi haknya, meskipun perusahaan bangkrut.⁷

Perlindungan hukum bagi pekerja pada perusahaan yang pailit atau insolvensi sangatlah penting. Pekerja dianggap sebagai kreditor dengan prioritas tertinggi, sesuai dengan Pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU. Dalam undang-undang ini, hak-hak pekerja seperti upah dan tunjangan harus dibayarkan terlebih dahulu dari aset perusahaan yang pailit.

Pemerintah melalui pengaturan pada Pasal 61A sampai dengan Pasal 62 dan Pasal 81 UU Cipta Kerja menjamin bahwa pekerja berhak mendapatkan kompensasi meskipun tidak menerima pesangon. Pembayaran kompensasi ini memberikan perlindungan finansial bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pailit perusahaan. Perusahaan diharuskan untuk mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja untuk mencegah terjadinya diskriminasi terhadap pekerja dan menjaga hubungan yang adil dan saling menguntungkan. Kepatuhan ini tidak hanya terkait aspek hukum tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan proporsional sehingga kesejahteraan pekerja tetap terjaga meskipun perusahaan dalam keadaan pailit.

Pailit merupakan keadaan ketika seseorang atau perusahaan yang berhutang (disebut debitur) tidak lagi mampu melunasi utang-utangnya kepada pihak yang meminjamkan uang (disebut kreditor). Dalam situasi ini, debitur dianggap mengalami kesulitan finansial yang serius sehingga tidak bisa memenuhi kewajibannya untuk membayar utang sesuai jadwal. Jika seorang debitur dinyatakan pailit, semua aset atau harta yang dimilikinya akan dikenakan sita umum, yang berarti hartanya disita untuk menutupi utang-utang tersebut. Setelah itu, pengelolaan harta debitur ini akan diambil alih oleh seorang kurator. Kurator adalah pihak yang ditunjuk oleh pengadilan untuk mengelola, menjual, dan membagikan aset debitur kepada kreditor. Proses ini dilakukan dengan tujuan agar kekayaan debitur dapat dibagi secara adil di antara para kreditor yang berhak menerima pembayaran. Kepailitan ini diatur oleh Undang-Undang Kepailitan Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, yang mengharuskan adanya transparansi dalam proses pembagian harta. Biasanya, proses pailit diajukan oleh kreditor yang belum menerima pembayaran atau oleh debitur itu sendiri yang mengakui tidak mampu lagi membayar utangnya. Jika pengadilan mengabulkan permohonan pailit, debitur secara resmi dinyatakan pailit, dan kurator mulai menjalankan tugasnya. Pengawasan oleh pengadilan niaga membantu memastikan tidak ada tindakan curang dari debitur, seperti menyembunyikan aset yang seharusnya digunakan untuk melunasi utang.⁸

Dalam proses pailit, terdapat beberapa tahapan-tahapan yang terjadi sampai perusahaan dinyatakan pailit. Yang pertama yaitu Pengajuan Permohonan Pailit, dimana proses pailit dimulai ketika kreditor atau debitur sendiri mengajukan permohonan pailit ke Pengadilan Niaga. Pengadilan kemudian akan menilai permohonan ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Kedua ada Penunjukan Kantor, jika permohonan tersebut dikabulkan, pengadilan akan mengeluarkan keputusan pailit dan menunjuk kurator. Kurator bertanggung jawab untuk mengelola dan membereskan harta debitur yang pailit, serta melakukan penjualan aset untuk membayar utang kepada para kreditor. Ketiga ada Pembagian Aset Berdasarkan Prioritas Kreditor, yaitu hasil dari penjualan aset debitur akan dibagikan kepada kreditor sesuai urutan prioritas. Kreditor yang memiliki jaminan (kreditor separatis) dan mereka yang memiliki hak istimewa (kreditor preferen) akan diutamakan. Sementara itu, konsumen sebagai kreditor konkuren atau tanpa

⁷ Halimah, C. N. (2023, August). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Kepailitan Dan Penangguhan Tanggung Jawab Pelunasan Utang Perusahaan. In *Seminar Nasional-Hukum dan Pancasila* (Vol. 2, pp. 179-187).

⁸ Dewi, N. P. T., & Budiarta, I. N. P. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Hal Perusahaan Mengalami Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 3(1), 159-163.

jaminan hanya akan menerima pembayaran setelah kreditur dengan prioritas lebih tinggi terpenuhi. Urutan ini sering membuat konsumen berada dalam posisi yang kurang menguntungkan karena mereka mendapatkan pembayaran paling akhir. Yang terakhir yaitu Pelaksanaan Putusan Pailit, dimana setelah semua harta debitur dibereskan oleh kurator, hasilnya diserahkan ke pengadilan untuk menentukan bagaimana pembagian tersebut akan diberikan kepada setiap kreditur, termasuk konsumen yang sudah membeli unit properti.

Kepailitan merupakan proses hukum yang dilakukan ketika seorang debitur tidak mampu lagi membayar utang-utangnya. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa harta debitur dibagikan secara adil di antara para kreditur sesuai dengan urutan prioritas yang ditetapkan. Dengan adanya pengawasan dari pengadilan niaga dan peran kurator, diharapkan seluruh tahapan dalam kepailitan, mulai dari pengajuan permohonan hingga pelaksanaan putusan pailit, dapat dilakukan secara transparan dan efisien. Meski begitu, posisi konsumen sebagai kreditur sering kali berada dalam posisi yang kurang diuntungkan, karena mereka menerima pembayaran terakhir setelah kreditur lain yang memiliki jaminan terpenuhi. Hal ini menunjukkan pentingnya peran undang-undang dan pengawasan ketat dalam memberikan perlindungan yang lebih baik bagi semua pihak yang terlibat dalam proses kepailitan.

B. Hak-Hak Pekerja dalam Proses Kepailitan dan Kedudukan Pekerja sebagai Kreditor dalam Kepailitan

Kepailitan perusahaan berdampak tidak hanya pada keberlangsungan usahanya, tetapi juga pada nasib pekerja yang kehilangan mata pencaharian. Untuk melindungi pekerja dalam situasi tersebut, undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan melalui pengaturan hak-hak pekerja dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diakibatkan oleh kepailitan. Ketentuan mengenai hak-hak ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta diperkuat oleh Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020).

1. Hak atas Upah yang Belum Dibayar

Dalam kondisi kepailitan undang-undang memberikan jaminan khusus bagi pekerja untuk tetap menerima hak atas upah yang belum dibayarkan. Hal ini diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa hak-hak pekerja termasuk upah yang belum diselesaikan oleh perusahaan harus menjadi prioritas dalam pembagian aset saat proses kepailitan berlangsung. Ketentuan ini mencerminkan perhatian hukum terhadap perlindungan hak-hak pekerja yang mendasar, yaitu upah sebagai bentuk kompensasi atas jasa yang telah mereka berikan. Dengan kata lain meskipun perusahaan mengalami kesulitan finansial dan proses pembagian aset melibatkan berbagai pihak, upah pekerja tetap harus didahulukan. Perlindungan ini bertujuan untuk menghindari kerugian yang lebih besar bagi pekerja yang secara langsung terdampak oleh kebangkrutan perusahaan.

2. Hak atas Pesangon

Dalam kasus kepailitan perusahaan PHK menjadi hal yang tidak dapat dihindari dan membawa dampak serius bagi pekerja yang tiba-tiba kehilangan sumber pendapatan. Untuk menjamin hak-hak pekerja dalam situasi ini, Pasal 156 UU Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh UU Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) memberikan ketentuan tentang hak pesangon yang harus diterima pekerja sesuai dengan masa kerja mereka. Aturan ini merupakan upaya untuk memberikan kompensasi yang adil serta memastikan perlindungan yang memadai bagi pekerja yang terdampak. Pasal 156 ini menetapkan besaran pesangon yang diterima pekerja berdasarkan masa kerja dengan tujuan untuk memperhitungkan lamanya pengabdian serta kontribusi pekerja kepada perusahaan. Skema pemberian pesangon berdasarkan masa kerja ini mencerminkan asas keadilan dalam pemberian kompensasi. Berikut adalah rincian besaran pesangon yang diatur:

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun: 1 (satu) bulan upah.
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun: 2 (dua) bulan upah.
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun: 3 (tiga) bulan upah.
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun: 4 (empat) bulan upah.

- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun: 5 (lima) bulan upah.
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun: 6 (enam) bulan upah.
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun: 7 (tujuh) bulan upah.
- 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun: 8 (delapan) bulan upah.
- 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih: 9 (sembilan) bulan upah.

3. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai pengakuan atas kontribusi dan loyalitas mereka selama bekerja di perusahaan. Ketentuan mengenai uang penghargaan ini diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Uang penghargaan masa kerja diberikan berdasarkan masa kerja pekerja, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun: 2 (dua) bulan upah.
- 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun: 3 (tiga) bulan upah.
- 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun: 4 (empat) bulan upah.
- 4) Masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun: 5 (lima) bulan upah.
- 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun: 6 (enam) bulan upah.
- 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun: 7 (tujuh) bulan upah.
- 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun: 8 (delapan) bulan upah.
- 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih: 10 (sepuluh) bulan upah.

4. Penggantian Hak Lainnya

Dalam konteks ketenagakerjaan ketika menghadapi situasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kepailitan perusahaan. Pekerja berhak atas penggantian hak lainnya yang meliputi sejumlah aspek penting. Hak ini diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil serta memenuhi hak-hak lain yang seharusnya diterima. Hak atas penggantian hak lainnya meliputi berbagai aspek, antara lain:

- 1) Penggantian Cuti Tahunan yang Belum Diambil

Salah satu hak penting yang dimiliki pekerja adalah hak atas cuti tahunan. Menurut ketentuan yang berlaku pekerja berhak mendapatkan cuti tahunan yang tidak hanya bertujuan untuk istirahat, tetapi juga untuk menjaga kesehatan mental dan fisik pekerja. Jika pekerja tidak dapat mengambil cuti tahunan tersebut sebelum terjadinya PHK mereka berhak atas penggantian finansial untuk cuti yang belum diambil tersebut. Ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan pekerja tidak kehilangan hak mereka hanya karena situasi kepailitan yang terjadi.

- 2) Biaya untuk Kembali ke Tempat Asal

Bagi pekerja yang berasal dari luar kota, PHK akibat kepailitan perusahaan dapat menimbulkan biaya tambahan yang signifikan terutama dalam hal perjalanan kembali ke tempat asal. Dalam hal ini, pekerja berhak atas penggantian biaya transportasi untuk kembali ke tempat asalnya.

Pemberian biaya ini tidak hanya mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan, tetapi juga membantu pekerja untuk mengurangi beban finansial yang mungkin timbul akibat kehilangan pekerjaan.

3) Hak-Hak Lain yang Tercantum dalam Kontrak Kerja

Pekerja juga berhak atas hak-hak lain yang mungkin telah disepakati dalam kontrak kerja, seperti bonus, tunjangan, atau insentif lain yang belum dibayarkan. Ini mencakup segala bentuk kompensasi yang telah diatur dalam perjanjian kerja yang mungkin tidak terkait langsung dengan upah pokok. Dalam hal ini, perusahaan wajib memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam kontrak kerja sebagai bagian dari perlindungan hukum bagi pekerja. Selain pekerja itu sendiri biaya pulang juga dapat mencakup anggota keluarga pekerja. Jika pekerja membawa keluarga ke tempat kerja, dan mereka harus kembali ke tempat asal akibat PHK maka hak untuk mendapatkan biaya pulang juga berlaku bagi keluarga tersebut.

Ketika perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan, hak-hak pekerja tetap dilindungi dan harus diprioritaskan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pada dasarnya, pekerja memiliki hak-hak sebagai berikut :

1. Upah --> Pekerja berhak atas upah yang belum dibayarkan sebelum perusahaan dinyatakan pailit. Upah ini meliputi gaji pokok dan tunjangan lain yang menjadi hak pekerja.
2. Pesangon --> Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kepailitan, maka pekerja juga berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Pasal 39 Undang-Undang Kepailitan mengatur bahwa dalam hal perusahaan pailit, hak-hak pekerja terhadap upah dan kompensasi lainnya adalah prioritas utama dan menjadi kewajiban kurator (pihak yang mengelola aset perusahaan yang pailit) untuk membayarkan hak tersebut sebelum membayar kreditor lain. Dan juga, dalam proses kepailitan, kreditor dalam hal ini dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu kreditor preferen dan kreditor konkuren. Kedudukan pekerja dalam perusahaan pailit adalah sebagai kreditor preferen. Kreditor preferen adalah pihak yang memiliki hak istimewa (privilege) dalam mendapatkan pembayaran dari aset yang tersisa setelah likuidasi perusahaan pailit. Dengan kata lain, hak-hak pekerja akan diprioritaskan sebelum kreditor lainnya. Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan secara eksplisit menyatakan bahwa “upah pekerja yang belum dibayar oleh perusahaan yang dinyatakan pailit memiliki kedudukan sebagai utang yang harus didahulukan pembayaran sebelum utang lainnya, kecuali biaya perkara pengadilan.” Artinya, hak-hak pekerja memiliki kedudukan istimewa yang lebih tinggi daripada kreditor lainnya seperti kreditor konkuren (kreditor biasa tanpa hak istimewa).⁹

Pekerja di perusahaan yang dinyatakan pailit pada dasarnya memiliki hak untuk diutamakan, terutama terkait hak atas upah yang belum dibayarkan dan hak-hak lain yang muncul ketika perusahaan melakukan PHK akibat pailit. Sebagai contoh, PT Universal Footwear Utama Indonesia yang dinyatakan pailit pada 16 Agustus 2016 melalui putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Nomor 12/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN.Niaga.Jkt.Pst yang pada masa itu belum memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pegawainya. Di sisi lain, hak pekerja berupa upah selama tiga bulan dan pesangon yang belum dibayarkan tampaknya bukan menjadi prioritas utama. Hal ini dapat dilihat ketika para pekerja melakukan unjuk rasa untuk menuntut pembayaran sisa upah tiga bulan dan pesangon yang belum terpenuhi, dimana pekerja terus memperjuangkan hak-hak tersebut hingga tuntutan mereka dipenuhi.

Pekerja di perusahaan yang mengalami kepailitan pada dasarnya memiliki hak untuk diprioritaskan, terutama terkait upah yang belum dibayarkan serta hak-hak lainnya yang muncul saat perusahaan melakukan PHK akibat kepailitan. Perlindungan terhadap pekerja menurut UU Ketenagakerjaan mencakup beberapa aspek penting, antara lain yaitu jaminan atas hak-hak pekerja yang memerlukan adanya perundingan antara perusahaan dan pekerja, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan dalam lingkungan kerja, perlindungan khusus yang

⁹ Kurniawan, R. (2013). Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 687-704.

mencakup seluruh pekerja baik laki-laki, perempuan, maupun pekerja penyandang disabilitas, serta jaminan terhadap upah yang layak, kesejahteraan pekerja, dan keikutsertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah dan hak-hak lain yang seharusnya diterima oleh pekerja yang mengalami PHK akibat kepailitan perusahaan harus diprioritaskan dalam penyelesaian kewajiban perusahaan. Dengan kata lain, dalam pembagian aset, hak-hak pekerja harus didahulukan sebelum kreditur lainnya menerima pembayaran. Namun, dalam kasus PT Universal Footwear Utama Indonesia, prinsip ini tidak sepenuhnya terwujud, karena para pekerja masih menunggu pembayaran hak mereka meskipun perusahaan telah dinyatakan pailit. Selain itu, pada pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwasannya pekerja yang mengalami PHK berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pemenuhan Hak-hak tersebut menjadi krusial karena menyangkut kesejahteraan pekerja yang kehilangan pekerjaan ketika perusahaan mengalami pailit. Namun, karena hak-hak tersebut belum terpenuhi, para pekerja terpaksa melakukan aksi unjuk rasa untuk menuntut pembayaran upah tiga bulan serta pesangon yang belum diterima. Kegagalan dalam memenuhi hak-hak pekerja pada kasus ini mencerminkan pelanggaran terhadap prinsip keadilan yang ditetapkan oleh UU Ketenagakerjaan. Seharusnya, hak-hak pekerja menjadi prioritas dan dijamin oleh kurator yang mengelola aset perusahaan selama proses kepailitan. Apabila kurator tidak mendahulukan pembayaran hak-hak pekerja, hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja.

Pertanggungjawaban kurator atas kepailitan PT Universal Footwear Utama Indonesia berfokus pada pembayaran gaji dan pesangon pekerja setelah budel pailit dijual lelang. Menurut Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, hak-hak buruh seperti upah dan tunjangan diakui sebagai utang yang diprioritaskan dalam rangka pembayaran. Kurator bertanggung jawab untuk mengelola, menjual aset pailit, dan membagikan hasilnya sesuai dengan urutan prioritas, dengan upah buruh diutamakan.¹⁰

Namun, dalam praktiknya sering terjadi konflik antara perlindungan hak buruh dan pembayaran kepada kreditur separatis yang memiliki hak tanggungan. Meskipun upah buruh seharusnya menjadi prioritas, keputusan Mahkamah Konstitusi menetapkan bahwa hak kreditur separatis lebih diutamakan. Hal ini juga dapat menyebabkan hak buruh tidak terpenuhi jika aset perusahaan terbatas.

Buruh memiliki posisi kuat sebagai kreditur istimewa, dan jika hak mereka diabaikan, mereka dapat mengajukan keberatan atau gugatan hukum melalui pengadilan niaga. Kurator harus memastikan bahwa hak buruh, sebagai kreditur yang diistimewakan, terlindungi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Mengenai perlindungan hukum pada pekerja ketika perusahaan dinyatakan pailit menunjukkan bahwa kepailitan tidak hanya berimplikasi bagi kreditur, tetapi juga menempatkan pekerja dalam situasi yang rentan terhadap kehilangan pekerjaan dan pendapatan. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, memberikan prioritas kepada hak-hak karyawan, termasuk upah dan tunjangan, yang harus dibayarkan sebelum kewajiban lainnya kepada kreditur. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kepailitan, pemerintah menjamin kompensasi finansial bagi pekerja, menjaga kesejahteraan mereka meskipun perusahaan mengalami kesulitan. Perlindungan ini mencakup hak atas upah yang belum dibayar, pesangon sesuai masa kerja, uang penghargaan masa kerja, serta penggantian untuk cuti tahunan yang belum diambil. Semua ketentuan ini mencerminkan komitmen hukum untuk melindungi hak pekerja dan memastikan bahwa mereka tidak

¹⁰ Shubhan, M. H. (2020). Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(2), 519-539.

dirugikan secara finansial dalam proses pailit, sekaligus menekankan pentingnya penegakan hukum yang ketat untuk melindungi semua pihak yang terlibat dalam situasi sulit ini.

B. Saran

Saran terkait perlindungan hukum pada pekerja ketika perusahaan dinyatakan pailit mencakup beberapa aspek penting yang dapat meningkatkan efektivitas dan implementasi peraturan yang ada antara lain yaitu :

1. Penting untuk meningkatkan sosialisasi dan pemahaman mengenai hak-hak pekerja di kalangan mereka, sehingga pekerja dapat lebih menyadari dan memperjuangkan hak-hak yang mereka miliki dalam situasi kepailitan.
 2. Pemerintah dan lembaga terkait sebaiknya memperkuat pengawasan terhadap perusahaan yang mengalami kepailitan untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, termasuk pembayaran upah dan pesangon yang menjadi hak pekerja.
 3. Diperlukan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih efisien dan aksesibilitas yang baik bagi pekerja yang merasa hak-haknya dilanggar dalam proses kepailitan. Hal ini bisa dilakukan melalui pengembangan lembaga mediasi atau arbitrase yang khusus menangani isu-isu ketenagakerjaan terkait kepailitan.
 4. Perusahaan sebaiknya diharuskan untuk menyusun rencana pengelolaan risiko yang mencakup skenario kepailitan dan strategi perlindungan bagi pekerja, agar ketika situasi sulit terjadi, mereka sudah memiliki langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk meminimalisir dampak terhadap pekerja. Terakhir, memperkuat kolaborasi antara pemerintah, serikat pekerja, dan sektor swasta dalam merumuskan kebijakan yang lebih komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan pekerja di saat perusahaan mengalami kepailitan.
- Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perlindungan hukum bagi pekerja dapat lebih optimal dan memberikan rasa aman bagi mereka dalam menjalankan aktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dana, A. R., Iftitah, A., Ichwan, M. Z., & Perdana, M. T. (2024). Implikasi Hukum Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hak Pekerja Pasca Pailit. *Jurnal Supremasi*, 35-51.
- Dewi, N. P. T., & Budiarta, I. N. P. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Hal Perusahaan Mengalami Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 3(1), 159-163.
- Halimah, C. N. (2023, August). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Kepailitan Dan Penangguhan Tanggung Jawab Pelunasan Utang Perusahaan. In *Seminar Nasional-Hukum dan Pancasila* (Vol. 2, pp. 179-187).
- Kurniawan, R. (2013). Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 687-704.
- Shubhan, M. H. (2020). Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(2), 519-539.