



## Legal Protection of The Providing Wages to Labor Workers by Companies Affected by Bankruptcy

*Perlindungan Hukum terhadap Pemberian Upah Kepada Pekerja Buruh oleh Perusahaan yang Terkena Pailit*

**Ahmadin**

STKIP Taman Siswa Bima

\*Correspondence: bimaahmadin13@gmail.com

### ABSTRACT

This research aims to determine the extent to which wages are provided to workers by companies that have gone bankrupt. Companies pay wages to laborers, whether intentionally or not, every laborer always complains that they are not given wages. The Constitution of the Republic of Indonesia states that one of the main objectives is to create a just and prosperous national, state life in order to realize social justice by fulfilling the rights of every citizen to obtain work and a decent living for all Indonesian people. Apart from that, article 28 of the Constitution of the Republic of Indonesia states that every person has the right to recognition, guarantees, protection and fair legal certainty as well as equal treatment before the law. The type of research used is Normative-Empirical research. This means that researchers implement normative legal provisions (Laws) in their actions in every specific legal event that occurs in a society. This research was conducted at a company that had gone bankrupt as the sources were the company's workers. Then the results of his research showed that employment is an inseparable part of national development based on the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. By guaranteeing the basic rights of workers while still paying attention to developments in the national and international business world. In accordance with Article 95 paragraph (4) of Law Number 13 of 2003 concerning Employment, if a company is declared bankrupt or liquidated based on applicable laws and regulations, wages and other rights of workers/laborers are debts whose payment takes priority. So, there is a guarantee that employee rights to wages/severance pay can be fulfilled. Then the author's conclusion is that he believes that the company does not have good intentions in providing wages to workers on the grounds that the company has experienced a financial deficit.

**Keywords:** Legal Protection; Workers' Wages; Company

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pemberian upah kepada pekerja buruh oleh perusahaan yang terkena pailit. Perusahaan memberikan upah pada pekerja buruh antara sengaja atau tidak setiap pekerja buruh selalu mengeluh bahwa upahnya tidak diberikan. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia meyakinkan bahwa salah satu tujuan utama adalah menciptakan suatu kehidupan berbangsa, bernegara yang adil dan sejahtera demi mewujudkan suatu keadilan sosial dengan cara pemenuhan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia. Disamping itu pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Normatif-Empiris. Artinya peneliti melakukan implementasi ketentuan hukum normatif (Undang-Undang) dalam aksinya disetiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan yang terkena pailit sebagai narasumbernya adalah para pekerja buruh Perusahaan. Kemudian hasil penelitiannya bahwa Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Dengan menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional maupun internasional. Sesuai Pasal 95 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa dalam 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. Sehingga, ada jaminan bahwa hak-hak karyawan atas upah/pesangon bisa terpenuhi. Kemudian kesimpulan penulis meyakini bahwa Perusahaan tidak mempunyai itikad baik dalam memberikan upah para pekerja buruh dengan alasan Perusahaan telah mengalami devisa keuangan.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum; Upah Pekerja Buruh; Perusahaan

*This is an open access article under the [CC - BY](#) license.*



## PENDAHULUAN

Penyelesaian hukum dalam pemberian upah bagi ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah dapat diselesaikan hanya dengan peraturan perundangan-undangan tanpa memberikan perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan terhadap upah bagi para ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain yakni masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.

Menyangkut hubungan tersebut perlu di telusuri yang mengawali dasar dari perjanjian kerja diantara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh merupakan dasar dari terbentuknya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja ini kemudian melahirkan hak dan kewajiban di antara keduanya. Pekerja/buruh berkewajiban untuk melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya serta taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya tersebut. Sedangkan kewajiban umum pada pengusaha/Perusahaan sebagai akibat dari lahirnya hubungan kerja yaitu membayar upah. Hubungan kerja dapat berakhir karena suatu hal tertentu sehingga mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha yang disebut dengan PHK. Terjadinya PHK antara perusahaan dengan pekerja/buruh berimplikasi pada hak-hak yang lahir setelah itu. Pada teori hukum perburuhan, PHK dapat berakhir karena berbagai sebab sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, sesuai dengan kelompok jenisnya: a). PHK oleh majikan; b). PHK oleh pekerja/buruh; c). PHK demi hukum; dan d). PHK oleh pengadilan. Ke-empat macam keputusan hubungan kerja tersebut, memiliki konsekuensi yuridis berbeda. Konsekuensi yuridis tersebut berupa prosedur PHK serta hak-hak normatif yang di terima oleh pekerja/buruh (M Hadi Shubhan, 2008).

Dengan permasalahan dasar ini sebenarnya sesuai amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 meyakinkan bahwa salah satu tujuan utama Negara Indonesia adalah menciptakan suatu kehidupan berbangsa dan bernegara yang adil dan sejahtera demi mewujudkan suatu keadilan sosial, dengan cara pemenuhan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia. Sebagai wujud pelaksanaan amanat tersebut pada Perusahaan diperlukan perlakuan pekerja buruh selayaknya dari sisi kemanusiaan.

Disamping itu amanat yang tertuang dalam Pasal 28 huruf d Undang-Undang Dasar 1945 juga mengatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yg adil serta perlakuan yg sama dihadapan hukum. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (UUD 1945). Kemudian pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) pada Pasal 1601 q sebagaimana disebutkan bahwa kedua belah pihak antara pekerja buruh dengan perusahaan/pengusaha telah sepakat penetapan upah akan dilakukan oleh pengusaha dengan mengedepankan itikad baik oleh pengusaha/Perusahaan demi kepentingan pekerja buruh (KUHPerdata).

Permasalahan yang terjadi mengenai pekerja buruh masih menjadi inti pembicaraan yang selalu terjadi bagi sebahagian warga di negara Indonesia diakibatkan permasalahan sempitnya ruang pekerjaan. Salah satu faktor utama yang selalu menjadi keluhan rakyat. Tidak semua penduduk Indonesia bisa mendapatkan pekerjaan. Ada yang memilih untuk berwirausaha, ada yang memilih menjadi pekerja/buruh yang sering dikonotasikan sebagai pekerja rendahan sampai ada yang memilih untuk menjadi pengangguran karena tidak ada lagi lapangan pekerjaan yang dapat diperoleh untuk mencapai kehidupan yang layak agar bisa menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan di masa kini dan tuntutan di masa yang akan datang (Ermawan, et.al., 2019).

Pemberian upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk Pemberian pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang

layak bagi kemanusiaan. Uraian diatas Berbeda dengan peraturan tentang Kepailitan. Dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan. Bahwa undang-undang ini menyampaikan upah pekerja buruh dalam hal ini dapat diberikan setelah diamanatkan oleh badan peradilan yang berwenang. Kejelasan dalam pemberian upah pekerja buruh dalam hal ini merupakan suatu anomali bagi peker buruh. Kepailitan merupakan suatu proses dimana seorang debitor yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga karena tidak dapat membayar utangnya. Perusahaan dikatakan pailit apabila perusahaan tersebut tidak lagi mampu untuk membayar utangnya terhadap kreditor yang sebelumnya telah memberikan pinjaman kepada perusahaan pailit (Lalu Husni, 2019).

Dengan adanya kesulitan demikian maka perusahaan tentu mengalami kesulitan pula dalam hal membayar kewajibannya untuk memberikan upah terhadap pekerja/buruh. Perusahaan yang mengalami kepailitan tentu memiliki dampak tersendiri khususnya dampak terhadap para pekerja/buruh. Akibat yang akan ditimbulkan terhadap para pekerja/buruh dari adanya kepailitan tersebut adalah tidak diberikannya hak pekerja/buruh berupa upah karena kekayaan debitor pailit tidak mencukupi lagi untuk membayar upah pekerja/buruh. Kemudian peraturan yang mengaturnya juga dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan untuk menempatkan upah pekerja/buruh dalam kedudukan sebagai kreditor preferen, karena memiliki hak istimewa yang diberikan oleh Undang-Undang. Namun, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas tentang pekerja/buruh sebagai kreditor pemegang hak istimewa kedudukannya lebih tinggi daripada kreditor pemegang hak gadai dan hipotik.

Hal ini mengakibatkan dalam praktiknya, upah pekerja/buruh berada pada tingkatan paling bawah artinya lebih didahulukan utang yang lainnya pada saat perusahaan mengalami pailit. Oleh karena demikian Undang-Undang harus dibuat menurut keadaan hukum yang sebenarnya, tidak saling bertentangan dan tidak terdapat istilah yang dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda sehingga yang dirugikan adalah pekerja buruh itu sendiri. Sebagai dasar penulis melihat dari beberapa pekerja buruh yang bekerja pada perusahaan baik daerah Kalimantan, Bekasi Jawa Barat dan lebih-lebih pekerja yang bekerja pada perusahaan di Malaysia. Para pekerja buruh tersebut mengeluh tidak adanya pemberian upah mereka disebabkan dengan alasan perusahaan telah terkena pailit.

Penulisan ini bertujuan untuk menggali secara mendalam dan mendorong pemahaman yang lebih baik mengenai peran penting yang dapat diambil oleh kita dalam memastikan kesejahteraan dan upah yang adil bagi para pekerja buruh yang bekerja pada Perusahaan-perusahaan swasta. Seperti kejadian yang terjadi demonstrasi pada salah satu perusahaan di Jawa Timur. Penulis akan mengeksplorasi bagaimana Perusahaan/pengusaha terutama pemerintah dapat memberikan insentif, dana hibah, atau dukungan lain yang dapat membantu pekerja buruh untuk meningkatkan kehidupan selanjutnya.

## METODE

Jenis penelitian Normatif-Empiris yang merupakan suatu metode penelitian yang dalam hal ini menggabungkan unsur hukum normatif yang kemudian didukung dengan penambahan data atau unsur empiris. “Dalam metode penelitian normatif-empiris ini juga mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (Undang-Undang) dalam aksinya disetiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat”. Dalam penelitian hukum normatif-empiris terdapat tiga kategori. Akan tetapi penulis mengambil salah satu yang lebih mendekati yaitu Pendekatan *judicial case study* ini ialah pendekatan studi kasus hukum dikarenakan adanya konflik sehingga akan melibatkan campur tangan pengadilan untuk dapat memberikan keputusan penyelesaian”. Tipe kajian dalam penulisan ini adalah lebih bersifat deskriptif karena bermaksud menggambarkan secara jelas dengan tidak menutup kemungkinan pada taraf tertentu juga akan mengeksplanasi tentang berbagai hal yang berkenaan dengan pemberian upah kepada pekerja buruh oleh Perusahaan yang terkena pailit. Oleh karena itu pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Statuta Approach* atau pendekatan perundang-undangan, dan *Sociological Approach* atau pendekatan social.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hakikat Terhadap Pemberian Upah Kepada Pekerja Buruh Oleh Perusahaan Yang Terkena Pailit.

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional di Republik Indonesia ini yang mana berdasarkan Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu maka harus adanya hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan perundangan di Indonesia yang didalamnya mengatur mengenai atas hak-hak serta perlindungan terhadap karyawan/pekerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional maupun internasional.

Kepailitan menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang terdapat dalam Pasal 1 angka 1 dijelaskan bahwa sita umum atas kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas. (Jono, 2013). Undang-undang Republik Indonesia No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban pembayaran utang dalam Pasal 39 disebutkan bahwa "Pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya; dan sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit".

Peraturan ini diharapkan mampu memberikan jawaban mengenai hak-hak pekerja pada saat perusahaan pailit. Meskipun demikian adanya Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tersebut masih belum bisa menjembatani kepentingan ketiga pihak yang berkepentingan, diantaranya pengusaha, pekerja, dan kreditor. Terkait dengan kepentingan pekerja/buruh terhadap suatu perusahaan yang dinyatakan pailit adalah berkaitan dengan pembayaran upah dan pesangon. Sedangkan, tagihan pembayaran upah buruh dikategorikan sebagai hak istimewa. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 95 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003: "Dalam 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. Sehingga, ada jaminan bahwa hak-hak karyawan atas upah/pesangon bisa terpenuhi. (Koesparmono Irsan Armansyah, 2016). Dengan adanya kreditur-kreditur yang memegang jaminan, sering kali para buruh khawatir tidak terbayarkan upah dan pesangonnya karena harta perusahaan sebagai debitor habis atau telah berkurang banyak untuk membayar kreditur pemegang jaminan. Sehingga mengakibatkan hak-hak buruh pada perusahaan pailit menjadi kabur.

Olehnya demikian selain jaminan yang diberikan oleh negara terhadap pekerja buruh melalui peraturan-peraturan yang mengikat dan pasti maka diperlukannya sikap pengawalan/pengawasan terhadap kewajiban perusahaan/ pengusaha dalam memberikan upah pekerja buruh sehingga terjadinya unsur kesengajaan atau pengabaianya Perusahaan terhadap upah pekerja buruh tidak lagi terjadi.

### Implementasi hukum terhadap pemberian upah kepada pekerja buruh oleh Perusahaan yang terkena pailit.

Konstruksi hukum ketenagakerjaan harus mendapatkan regulasi sedemikian rupa hingga terpenuhinya perlindungan dan hak-hak yang dasar untuk para pekerja buruh, dan saat waktu yang berbarengan bisa menciptakan keadaan yang tenang untuk perluasan bidang usaha. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki berbagai sisi dan relevansi. Relevansi tersebut bukan saja melalui kepentingan pekerja, selama, sebelum, dan sesudah waktu kerja akan tetapi termasuk relevan dengan kepentingan pemerintah, masyarakat, dan pengusaha.

Oleh karenanya, dibutuhkan regulasi yang lengkap dan menyeluruh, diantaranya meliputi peningkatan sumber daya manusia, pengembangan produktifitas dan kekuatan persaingan pekerja Indonesia, usaha pengembangan peluang usaha, pelayanan penempatan pekerja, dan penataran tentang kaitannya dengan hubungan kerja. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pasal (1) butir 1 dinyatakan bahwa Hubungan Kerja ialah "Hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/membuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta takaran hak dan kewajiban

tiap-tiap pihak haruslah seimbang.” Maka dari itu, hakikat hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menciptakan masalah yang sangat menyheramkan untuk para pekerja, disebabkan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja diantara pekerja dan pengusaha tidak dapat dilaksanakan dengan semena-mena, namun ada masalah pokok yang mesti kedua belah pihak penuhi agar PHK tersebut tak melukai rasa keadilan bagi keduanya. Selesainya hubungan kerja untuk buruh menandakan tiadanya sumber pekerjaan mereka, dan itu adalah pembuka dari semua kesulitan. Berdasarkan teoritis PHK bisa dilakukan oleh pekerja, tetapi pada prakteknya PHK seringkali dipraktikkan terhadap pekerja oleh majikan. Faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja sangatlah beragam, seperti globalisasi, perubahan ke ekonomi pengetahuan, yang mencocokkan dengan keadaan yang berubah, dan krisis nasional ataupun internasional kesemuanya sudah mendorong organisasi/perusahaan agar mencari struktur yang lebih lentur, lebih sederhana, semakin dinamis, dan bergerak.

Di dalam lingkungan yang berubah ini, organisasi/perusahaan mulai menciptakan cara strategis untuk menyesuaikan dengan keadaan di dalam dan di luar baru dan menggunakan segala sumber daya yang ada secara efektif. Dengan demikian, masalah tersebut menyebabkan PHK tidak dapat diterima oleh semua pihak pekerja/buruh, kenyataannya di dalam pasal 154 A ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sudah diatur tentang sebab-sebab untuk memahami PHK yang dilakukan oleh para pihak pengusaha atau perusahaan.

Peristiwa yang terjadi di banyak perusahaan ternyata banyak masalah yang mengakibatkan pekerja itu berhenti, baik karena perusahaan menjadi pailit ataupun adanya hal tertentu atau akibat yang telah tidak memungkinkan lagi untuk karyawan melanjutkan pekerjaannya. Akibat dari dipecatnya karyawan dari pekerjaannya juga berakibat terhadap keluarga dari karyawan tersebut, sebab tidak bisa lagi mencukupi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Bila di lihat dari peristiwa dalam masyarakat 2 tahun terakhir ini, banyak karyawan yang di PHK sebab wabah Covid 19 yang begitu berpengaruh kepada ekonomi masyarakat, pengusaha dan para karyawan. Sebab melihat akibat dari covid 19 pemerintah membuat peraturan yaitu dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) sudah diatur lebih lanjut lewat Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 01 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease.

Hal tersebut membuat pengusaha mesti mengurangi karyawan dan membatasi waktu kerja. Di lain hal perusahaan juga banyak tidak beroperasi dengan baik yang menyebabkan minusnya pendapatan pengusaha yang mengakibatkan perusahaan pailit (Susanto et.al., 2014). Di dalam permasalahan perusahaan pailit perusahaan akan sukar melakukan pembayaran yaitu tentang kewajibannya terhadap para karyawan yang berupa gaji kepada karyawan yang wajib dipenuhi setelah karyawan mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tetapi hal demikian perusahaan mesti tetap melakukan kewajibannya dengan memberikan hak-haknya berdasarkan aturan pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang sudah diubah dengan UU No 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja juncto Pasal 40 Peraturan Pemerintah (PP) No 35 Tahun 2021, yaitu “dengan ketentuan dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima,” ketentuan Pasal 40 ayat 1. Bisa dilihat saat ini seringkali hak-hak pekerja dan kepentingan pekerja diabaikan oleh kurator yang mengatur harta waris pailit yang lebih mementingkan dirinya sendiri dan kreditor lainnya.

Sering terjadi masalah yang tidak sependapat diantara pekerja dan pihak perusahaan yang di representasi oleh Kurator yang lebih condong terhadap regulasi yang tercantum di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan cenderung melupakan hak-hak normatif pekerja seperti yang dimaksud oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. “Selama waktu proses kepailitan berlangsung, pengusaha berkedudukan sebagai debitor pailit digantikan oleh kurator, kurator tetap berpegang pada regulasi perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang menjalankan ketentuan tentang PHK dan penentuan besarnya pesangon”. Berdasarkan putusan itu, Pasal 95 ayat (4) UUK sudah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja (“UUCK”) yang mana Pasal 95 diubah menjadi berbunyi sebagai berikut: 1). Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. 2). Upah

Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat 1 didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua Kreditor. (3) Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua Kreditor kecuali para Kreditor pemegang hak jaminan kebendaan.

Di dalam Perubahan Pasal 95 UUK pada UUCK, tentang upah dan hak-hak Buruh lainnya yang dibedakan tingkatannya tentu menciptakan permasalahan, sehingga menyebabkan kebingungan dan pertentangan. Masalah itu terjadi disebabkan di dalam putusan dan Pasal 95 Bab IV Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 memisahkan tingkat Upah Pekerja/Buruh terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh lainnya. Masalah itu membuat pertanyaan, kenapa Hak-hak itu harus dipisahkan regulasinya sehingga untuk Hak-hak Pekerja/Buruh lainnya musti diabaikan dengan adanya Kreditor Separatis. Dengan perkataan lain, bahwa kedudukan pekerja di dalam kepailitan ialah merupakan kreditor yang diutamakan atau didahulukan pembayarannya dari pada utang lainnya, Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 mengenai Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang “sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terhutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”.

### **Kepastian Hukum Dalam Pemberian Upah Kepada Pekerja Buruh Oleh Perusahaan Yang Terkena Pailit.**

Sebelum menyampaikan masalah kepastian perlu di sampaikan apa saja yang didapat bagi karyawan yang terkena PHK karena alasan perusahaan pailit? Untuk memastikan bahwa perusahaan memang benar-benar dalam keadaan pailit, hal apa saja yang harus diketahui? Berdasarkan keterangan yang dari berbagai sumber dapat saya asumsikan bahwa pailitnya perusahaan diakibatkan oleh adanya pengajuan permohonan pailit yang telah diputus oleh pengadilan melalui putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Pengajuan permohonan pailit ini dapat merujuk pada Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (“UU KPKPU”): 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 permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya.

Permohonan dapat juga diajukan oleh kejaksaan untuk kepentingan umum. Dalam hal debitur adalah bank, maka permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Bank Indonesia, dan jika debitur adalah perusahaan efek, bursa efek, lembaga kliring dan penjaminan, lembaga penyimpanan dan penyelesaian, maka permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Badan Pengawas Pasar Modal. Sedangkan dalam hal debitur adalah perusahaan asuransi, perusahaan reasuransi, dana pensiun, atau badan usaha milik negara yang bergerak di bidang kepentingan publik permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Otoritas Jasa Keuangan.

Putusan pengadilan atas permohonan pernyataan pailit harus diucapkan paling lambat 60 hari setelah tanggal permohonan pernyataan pailit didaftarkan. Adapun salinan putusan pengadilan wajib disampaikan oleh juru sita dengan surat kilat tercatat kepada debitur, pihak yang mengajukan permohonan pernyataan pailit, kurator, dan hakim pengawas paling lambat 3 hari setelah tanggal putusan atas permohonan pernyataan pailit diucapkan. Menurut hemat kami, berdasarkan uraian di atas, Anda dapat meminta salinan putusan pengadilan atas permohonan pernyataan pailit pada pihak perusahaan selaku debitur pailit, untuk melihat benar atau tidaknya perusahaan telah dinyatakan pailit.

### **Status Pekerja Ketika Perusahaan Pailit**

Patut diperhatikan, pekerja yang bekerja pada debitur dapat memutuskan hubungan kerja dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 hari sebelumnya. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (“PHK”), kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Patut diperhatikan, perusahaan pailit tidak serta merta langsung tidak beroperasi, karena Pasal 104 UU KPKPU menegaskan bahwa:

Berdasarkan persetujuan panitia kreditor sementara kurator dapat melanjutkan usaha Debitor yang dinyatakan pailit walaupun terhadap putusan pernyataan pailit tersebut diajukan kasasi atau peninjauan kembali. Apabila dalam kepailitan tidak diangkat panitia kreditor, Kurator memerlukan izin Hakim Pengawas untuk melanjutkan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat 1. Kemudian, Pasal 178 ayat (2) UU

KPKPU menyatakan bahwa: Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 dan Pasal 106 tidak berlaku, apabila sudah ada kepastian bahwa perusahaan Debitor pailit tidak akan dilanjutkan menurut pasal-pasal di bawah ini atau apabila kelanjutan usaha itu dihentikan. Jika dalam rapat pencocokan piutang tidak ditawarkan rencana perdamaian atau jika rencana perdamaian yang ditawarkan tidak diterima, kurator atau kreditur yang hadir dalam rapat dapat mengusulkan supaya perusahaan debitor pailit dilanjutkan. Maka, sebenarnya setelah pailit pun, perusahaan masih dapat beroperasi. Namun, meskipun beroperasi, kurator memang dapat memutus hubungan kerja pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.

### **Hak Pekerja yang di PHK Akibat Perusahaan Pailit**

Dahulu ketentuan mengenai PHK karena perusahaan pailit diatur dalam Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saat ini telah dihapus oleh Pasal 81 angka 54 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja "UU Cipta Kerja". Tidak terlalu banyak berubah, kini aturan PHK karena alasan perusahaan pailit tercantum di Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 154 A ayat (1) huruf f UU 13/2003. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan pailit. Jika terjadi PHK karena alasan perusahaan pailit menurut Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja berhak atas a. uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan uang pesangon yang berlaku; b. uang penghargaan masa kerja atau istilahnya UPMK sebesar 1 kali ketentuan UMPK yang berlaku; dan c. uang penggantian hak atau istilah UPH.

Sedangkan Uang Pengganti Hak yang seharusnya diterima oleh pekerja buruh selama dalam proses bila Perusahaan terkena pailit adalah uang pengganti Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; kemudian uang pengganti sebagai biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja; dan yang paling diperhatikan juga adalah hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (S. Sastrawidjaja, 2010). Patut diperhatikan bahwa hak-hak ini diterima untuk pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Untuk pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu, jika hubungan kerja berakhir sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pekerja/buruh sebesar upahnya sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

### **Prioritas Pembayaran Hak Pekerja/Buruh Ketika Perusahaan Pailit**

Prioritas pembayaran hak pekerja buruh Ketika Perusahaan pailit dapat dilihat dalam Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 95 ayat (1) UU 13/2003 berbunyi: Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Lebih lanjut, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai bahwa pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.

Berdasarkan putusan tersebut, dalam kepailitan, maka pembayaran upah pekerja didahulukan dari tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah. Namun untuk pembayaran hak-hak pekerja lainnya, tagihan kreditur separatis didahulukan pembayarannya.

### **Pemberian Hak Pekerja Setelah Perusahaan Pailit**

Sebagai contoh yang dapat penulis sampaikan bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 49 PK/PDT.SUS/2011. Pengadilan Negeri Jakarta Pusat mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian dan menetapkan 7,5% dari total tagihan pekerja yang dimiliki perusahaan yang sedang pailit, yaitu Rp 1.384.736.722,50 dialokasikan untuk pembayaran sebagian hak para buruh/pekerja. Pengadilan juga memerintahkan kurator dari perusahaan yang dalam keadaan pailit itu untuk membagikan uang kepada para buruh/pekerja. Dalam peninjauan kembali, Pemohon keberatan terhadap peringkat/kedudukan kreditur yang harus didahulukan, karena pekerja/buruh bukan yang diutamakan dibandingkan kreditur lain. Permohonan

peninjauan kembali Pemohon ditolak. Mahkamah Agung menguatkan putusan pengadilan negeri tersebut, karena dipandang sudah tepat dan benar, tidak terdapat kekeliruan/kekhilafan dalam putusan tersebut. Dalam putusan, kreditur separatis sebagai pemegang hak tanggungan, lebih didahulukan atas penjualan boedel pailit. Sebagai catatan, kasus ini terjadi sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, yang menempatkan upah pokok buruh yang belum dibayarkan pada prioritas teratas pembayaran tagihan kreditur perusahaan pailit.

Hasil putusan baik dari Lembaga peradilan mahkamah agung maupun Lembaga mahkamah konstitusi yang telah memberikan putusan sebagai wujud penjelasan atas sikap dan Tindakan kesewenangan Perusahaan/pengusaha terhadap pemberian upah pekerja buruh ini, maka kewajiban Perusahaan/ pengusaha tidak lagi mengabaikannya demi kesejahteraan Masyarakat pencari pekerja atau pekerja buruh yang telah bekerja yang susah payah menafkahi keluarganya.

## KESIMPULAN

Dengan ketidak mampuan Perusahaan dalam hal pemberian upah para pekerja buruh dengan alasan Perusahaan mengalami devisa keuangan maka pemerintah memberikan ketegasan baik itu dengan peraturan yang konkrit atau dalam bentuk pengawasan. Jika dilihat dari beberapa peraturan yang mengikat baik itu pada Perusahaan, pengusaha maupun pekerja buruh secara eksplisit telah sesuai bahwa kewajiban perusahaan dalam memberikan upah bagi pekerja buruh dapat didahulukan sesuai dengan kapasitas para pekerja buruh sesuai amanat dalam Undang-Undang Dasar RI 1945 pasal 27 ayat 2, mengatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian pasal 95 ayat 4, Undang-Undang RI nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatakan bahwa dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku, maka upah dan hak lainnya dari pekerja buru merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Selanjutnya juga dalam Undang-undang nomor 37 tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Sebagai wewenang dan tanggung jawab, negara juga mempunyai peran dalam menentukan nasib para pekerja buruh karena dalam Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-empat menyampaikan bahwa untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social, maka disusunlah kemerdekaan. Dengan amanat ini negara dan Perusahaan wajib ikut serta mensejahterakan berdasarkan peraturan yang mengatur demi kesehatan dan kelancaran hidup Masyarakat Indonesia. Sesuai amanat dalam peraturan yang mengikat pada Perusahaan tersebut para perusahaan dalam menjalankan perusahaannya, para pekerja buruh dapat diperhatikan bahwa hak-hak ini diterima untuk pekerja buruh dengan memberikan hak-haknya yang seharusnya mereka dapatkan. Dan Perusahaan tersebut tidak boleh menundanya untuk kepentingan kesejahteraan pekerja/buruh, jika hubungan kerja berakhir sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pekerja/buruh sebesar upahnya sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

## Daftar Pustaka

- Ermawan, Andi, and Ahyuni Yunus. 2019; *Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Perusahaannya Diputus Pailit. Indonesian: Journal of Criminal Law* 1, no. 2.
- Jono, 2013; *Hukum Kepailitan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Koesparmono Irsan Armansyah, 2016; *Hukum Tenaga Kerja*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- M Hadi Shubhan, 2008; *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktek di Pengadilan*; Cet. 2, Kencana.
- Marzuki P.M; *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, cet. 15, Penebit: Kencana.
- Lalu Husni, 2019; *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Penerbit: Rajawali Pers.
- Susanto, Devi, Hasnati Hasnati, and Fahmi Fahmi, 2020; *Kewajiban Perusahaan Pailit Dalam Penyelesaian Hak-Hak Karyawan Ditinjau Dari Undang Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. QISTIE 13, no. 2.

S. Sastrawidjaja, 2010; *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Jakarta.

Susanto dkk, 2014, *Kewajiban Perusahaan pailit dalam penyelesaian hak-hak karyawan di tinjau dari undang-undang no 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, qistie 13 no 2.

Kitab Undang-Undang Hukum perdata; cet. 15, penerbit: Pradnya Paramita.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Republik Indonesia No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan