

PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PEMENUHAN HAK KARYAWAN PADA PERUSAHAAN YANG MENGALAMI PAILIT LEGAL PROTECTION IN FULFILLING EMPLOYEE RIGHTS IN COMPANIES EXPERIENCED BANKRUPTCY

Suhendar¹, Rula Zalfaa Tsabita², Aasilah Elita Hafizah³, Vitedi Dwi Yan Hersono⁴

Universitas Nusa Putra, Fakultas Hukum¹²³⁴

suhendar_hk21@nusaputra.ac.id¹, rula.tsabita_hk21@nusaputra.ac.id²,
asilah.elita_hk21@nusaputra.ac.id³, vitedi.dwi_hk23@nusaputra.ac.id⁴

ABSTRACT

Companies are one of the objects of legal regulation in Indonesia, especially civil law. In carrying out its activities as an economic actor, companies towards employees also give rise to a number of rights and obligations, namely in the form of rights to the results of their work and the obligation to provide wages and severance pay. Several companies have gone bankrupt so that workers' rights have also been affected, such as non-fulfillment of wages or severance pay for those affected by Termination of Employment (PHK). This research focuses on one problem, namely how the responsibility of companies declared bankrupt is towards workers to fulfill their rights. This research aims to find out about the fulfillment of workers' rights in companies that have been declared bankrupt. In this research, the method used is a normative juridical method which focuses on positive legal norms through library research. The results of this research are that companies that experience bankruptcy but are still operational after the bankruptcy decision must still prioritize paying workers' wages. Companies that have received a bankruptcy decision by the court cannot reduce or eliminate workers' wage rights at all, namely based on Constitutional Court Decision No.67/PUU-XI/2013 which gives legal force to the payment of workers' wages.

Keywords: *Company, Bankruptcy, Workers' Wages*

ABSTRAK

Perusahaan merupakan salah satu objek pengaturan hukum di Indonesia khususnya hukum perdata. Dalam menjalankan kegiatannya sebagai pelaku ekonomi, perusahaan terhadap karyawan juga melahirkan sejumlah hak dan kewajiban yaitu berupa hak atas hasil pekerjaan dan berkewajiban memberikan upah serta pesangon. Beberapa perusahaan yang mengalami pailit sehingga hak-hak pekerja pun ikut terpuruk, seperti tidak terpenuhinya hak upah atau pesangon bagi yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penelitian ini fokus terhadap satu permasalahan yaitu bagaimana tanggung jawab perusahaan yang dinyatakan pailit terhadap para pekerja untuk pemenuhan hak-haknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pemenuhan hak-hak pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode yuridis normatif yang menitikberatkan pada norma hukum positif melalui studi penelitian kepustakaan (library research). Hasil dari penelitian ini adalah perusahaan yang mengalami kepailitan tetapi masih beroperasi setelah putusan pailit tetap harus mengutamakan pembayaran upah pekerja. Perusahaan yang telah menerima putusan pailit oleh pengadilan sama sekali tidak bisa mengurangi atau menghilangkan hak upah pekerja, yaitu berdasarkan Putusan MK No.67/PUU-XI/2013 yang memberikan kekuatan hukum terhadap pelunasan upah pekerja.

Kata Kunci: *Perusahaan, Pailit, Upah Pekerja*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.

Peranan dan kedudukan ketiga pihak tersebut sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional dalam melaksanakan kerjasama yang bisa saling menguntungkan. Oleh karena itu perlindungan bagi hak-hak pekerja harus diatur dengan jelas dalam peraturan Indonesia. Karena dengan adanya peningkatan perlindungan hak-hak tenaga kerja, harkat dan kemanusiaan bagi tenaga kerja ikut terangkat, maka sudah seharusnya hal tersebut di perjuangkan dengan seksama. Maksud dari perlindungan terhadap tenaga kerja adalah menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap mengutamakan perkembangan kemajuan dunia usaha di tingkat nasional dan internasional.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang pasal 1 angka 1, pengertian kepailitan adalah sita umum atas kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang utang dari para kreditornya

Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 37 ayat (1) disebutkan bahwa dalam hal pengusaha yang dinyatakan pailit berdasarkan putusan pernyataan pailit oleh pengadilan, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kewajiban-kewajiban perusahaan yang pailit sebagai debitur, tidak hanya pada para kreditur, tetapi juga kewajiban-kewajiban

kepada pekerja yang bekerja untuk mendapatkan upah. Oleh karena itu, dikeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang sebagai salah satu sarana hukum yang diperlukan dalam menunjang keadilan bagi pengusaha, kreditur, dan pekerja. Peraturan ini diharapkan mampu untuk memberikan jawaban mengenai hak-hak pekerja/buruh pada saat perusahaan pailit. Di sisi yang lain, peraturan ini dimaksudkan demi pembangunan hukum nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang diarahkan pada terwujudnya sistem hukum nasional untuk mendukung pembangunan perekonomian nasional. Meskipun demikian, dengan adanya undang-undang kepailitan dan penundaan kewajiban hutang tersebut belum mampu menjembatani kepentingan ketiga pihak yang berkepentingan, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan kreditur.

Kepailitan sebuah perusahaan tidak hanya berdampak pada kepemilikan atau saham, tetapi juga menciptakan situasi sulit bagi karyawan yang bekerja di dalamnya. Dalam hal ini, perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya diakui sebagai pihak yang berhak atas pembayaran, tetapi juga mendapatkan perlakuan yang adil dan wajar selama proses kebangkrutan. Saat sebuah perusahaan mengalami kebangkrutan, karyawan seringkali menjadi subjek yang paling berisiko. Mereka dapat menghadapi ketidakpastian pekerjaan, keterlambatan pembayaran upah, atau bahkan kehilangan hak-hak yang lain. Maka dari itu, perlindungan hukum menjadi landasan penting untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan tetap terlindungi selama proses kebangkrutan.

Dalam kerangka perlindungan hukum, terdapat berbagai peraturan dan ketentuan yang mengatur hak-hak karyawan pada saat perusahaan mengalami pailit. Termasuk di dalamnya adalah hak atas upah yang belum dibayar, pesangon, dan klaim lainnya. Pemerintah dan lembaga terkait memiliki peran dalam menetapkan regulasi tersebut untuk memastikan bahwa proses kepailitan tidak merugikan karyawan secara tidak adil. Di samping itu, perlindungan hukum juga meliputi

mekanisme penyelesaian perselisihan antara perusahaan yang mengalami kebangkrutan dan karyawan. Usaha mediasi atau arbitrase dapat menjadi solusi yang memadai untuk menyelesaikan konflik dengan efisien dan adil. Pemahaman yang jelas tentang hak-hak karyawan dalam konteks kebangkrutan memberikan dasar bagi pihak terkait untuk mengambil tindakan hukum yang tepat guna memastikan bahwa karyawan mendapatkan hak-hak mereka.

Dengan demikian, melalui penelitian ini, kami akan menyelidiki lebih lanjut peran perlindungan hukum dalam pemenuhan hak karyawan pada perusahaan yang mengalami kepailitan. Analisis mendalam terhadap regulasi yang berlaku, mekanisme penyelesaian sengketa, dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan menjadi esensial untuk memahami bagaimana sistem hukum dapat memberikan kepastian dan keadilan bagi para pekerja di tengah kondisi kepailitan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ditulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan menitikberatkan kepada kajian pustaka atau studi kepustakaan, yaitu kajian yang berisi teori-teori yang relevan dengan masalah-masalah penelitian. Yang dimana masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui Perlindungan Hukum Dalam Pemenuhan Hak Karyawan Pada Perusahaan yang Mengalami Pailit.

Pada penelitian ini dilakukan pengkajian mengenai konsep dan teori yang digunakan berdasarkan literatur yang tersedia, terutama dari artikel-artikel yang dipublikasikan dalam berbagai jurnal ilmiah. Metode penelitian yang digunakan yaitu, metode berisi macam atau sifat penelitian dilihat dari macam penelitiannya adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data pendukung (sekunder), yaitu data yang tersusun dan sudah dijadikan dalam bentuk dokumen-dokumen. Adapun sumber data disini adalah jurnal karya ilmiah di internet yang terkait dengan hukum kepailitan dan perlindungan sita jaminan terhadap aset perusahaan terbatas. Dalam penelitian ini, data-

data yang didapatkan melalui dokumen-dokumen yang dikumpulkan dan diolah sehingga relevan dengan objek penelitian.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

A. Bagaimana tanggung jawab perusahaan yang dinyatakan pailit terhadap hak-hak para pekerja?

Beberapa hak pekerja di antaranya adalah mendapatkan gaji/upah upah serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja dengan sebuah perusahaan. Hal ini harus sesuai dengan pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan layak dalam hubungan kerja. Dalam perjalanan sebuah perusahaan tidak selamanya dalam keadaan stabil dan mengalami pertumbuhan dan bahkan sebuah perusahaan dapat mengalami sebuah keterpurukan atau kebangkrutan sehingga bisa dinyatakan pailit oleh putusan pengadilan.

Apabila perusahaan dinyatakan pailit, karyawan berhak untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Sebaliknya kurator juga memiliki kewenangan untuk memberhentikan karyawan tersebut. meskipun demikian, perusahaan yang dinyatakan pailit tetap harus memenuhi kewajiban membayar upah, tunjangan, dan hak-hak lainnya yang telah diperoleh oleh para pekerja sesuai dengan yang diatur dalam pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. yang menyatakan bahwa jika perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja dianggap utang yang harus diprioritaskan pembayarannya.

Berdasarkan keputusan Nomor Perkara No. 67/PUU-XI/2013 dari Mahkamah Konstitusi, disimpulkan bahwa upah pekerja harus diprioritaskan saat perusahaan mengalami pailit. Dari segi sosial ekonomi, terdapat ketimpangan antara posisi pengusaha dan

pekerja/buruh, sehingga undang-undang harus menjamin perlindungan untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh saat perusahaan pailit. Mahkamah Konstitusi menilai bahwa pengusaha dan pekerja memiliki perbedaan terkait objek, yaitu properti dan manusia. Upah pekerja/buruh dianggap sebagai hak konstitusional sesuai dengan Pasal 280 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, sehingga pemenuhan upah pekerja/buruh harus didahulukan saat perusahaan mengalami kepailitan.

Meskipun demikian, pada kenyataannya, perusahaan yang dinyatakan pailit seringkali menghadapi kesulitan dalam memenuhi kewajiban-kewajiban tersebut. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sumber daya keuangan perusahaan yang dinyatakan pailit. Oleh karena itu, diperlukan adanya tindakan untuk meningkatkan perlindungan hukum dalam pemenuhan hak karyawan pada perusahaan yang mengalami pailit, seperti menjamin bahwa perusahaan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memberikan bantuan kepada karyawan yang terkena dampak dari perusahaan yang mengalami pailit.

B. Tinjauan tentang upah kepailitan

1. pengertian tentang upah
2. pengertian kepailitan

C. Pemenuhan hak buruh pada

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Putusan MK No.67/PUU-XI/2013 memberikan kekuatan hukum terhadap pelunasan upah pekerja/buruh dari suatu perusahaan yang mengalami kepailitan. Putusan Mahkamah Konstitusi menempatkan upah yang belum dibayarkan oleh debitur harus didahulukan dari semua jenis tagihan lainnya. Perusahaan yang mengalami kepailitan tetapi masih

beroperasional setelah putusan pailit maupun putusan pengadilan yang dapat menghentikan operasional sebuah perusahaan, tetap harus melakukan harus mengutamakan pembayaran upah pekerja/buruh. Perusahaan yang telah menerima putusan pailit oleh pengadilan tidak boleh sama sekali mengurangi atau menghilangkan hak-hak pekerja/buruh. Hal ini berdasarkan hasil putusan perkara Mahkamah Konstitusi No.67/PUUXI/2013 yang merupakan hasil pengkabulan permohonan pengujian Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang melindungi hak-hak pekerja dan kesejahteraan umat manusia. Putusan ini merubah praktek yang selama ini menempatkan pekerja berada pada urutan terakhir.

SARAN

Perusahaan yang mengalami kepailitan diharapkan mematuhi Putusan MK No.67/PUU-XI/2013, dengan mengutamakan pelunasan pembayaran upah sebagai hak konstitusional para pekerja/buruh yang tidak boleh dikurangi atau dihilangkan sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945. Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kerjasama dengan lembaga legislatif dalam rangka melakukan pengawasan terkait dengan peraturan yang dapat merugikan hak-hak pekerja/buruh ketika suatu perusahaan mengalami kepailitan. Selain itu, para pekerja/buruh diharapkan lebih inisiatif dalam memberikan masukan-masukkan kepada pemerintah sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran demi terciptanya pemenuhan hak pekerja/buruh, khususnya mengenai pemenuhan upah.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Mustika Suri Nirmala dkk, "*Optimalisasi Hak Kekayaan Intelektual sebagai Harta Pailit*", Vol. 6, Unes Law Review, 2023.

Fadlan Kalma, *“Optimalisasi Aset Hak Kekayaan Intelektual Milik Perseroan Terbatas Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia”*, Vol.3, Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), 2020.

C.S.T. Kansil, 1989, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, h.102.

Robert. R. Pennington, Company Law, Eighth Edition, Claverdon, Warwick: Butterworths, 2001, hal. 36.

Abdus Salam, *“Optimalisasi Aset Hak Kekayaan Intelektual Milik Perseroan Terbatas Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia”*, Jurnal Suara Hukum.

Sarolangu, *“Sita Jaminan”*.

Sujayadi dan Yuniarti, *“Pelaksanaan Sita Jaminan Dalam Hukum Acara Arbitrase”*, Yuridika: Volume 25 No 1, Januari-April 2010, 75, 82-84, 2010.

Ambrosius Adjie, *“Peletakan Sita Jaminan Atas Hak Kekayaan Intelektual”*, Hal 427.

Rachman Haris, Implementasi Pasal 113 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta terhadap Penggunaan Secara Komersial Karya Fotografi di Jejaring Sosial Instagram, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2014.

R Ali Rido, Badan Hukum dan Kedudukan Badan Hukum Perseroan Perkumpulan, Koperasi, Yayasan, Wakaf, (Bandung : Alumni Bandung, 2004), halaman 45.

Abdus Salam, *“Optimalisasi Aset Hak Kekayaan Intelektual Milik Perseroan Terbatas Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia”*, Jurnal Suara Hukum.

Abdus Salam, *“Optimalisasi Aset Hak Kekayaan Intelektual Milik Perseroan Terbatas Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia”*, Jurnal Suara Hukum.