

Jurnal deary sudah ada mendely.docx

by ssagitpermana@gmail.com 1

Submission date: 18-Aug-2024 03:16AM (UTC-0400)

Submission ID: 2433630861

File name: Jurnal_deary_sudah_ada_mendely.docx (48.31K)

Word count: 6132

Character count: 41343

10 Perlingtonan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sebagai Kreditur Istimewa 5 dalam Perspektif Teori Keadilan dan Teori Kepastian Hukum

Catatan: Agar terhindar dari dugaan plagiasi mohon setelah direvisi cek lagi artikel ini dengan aplikasi turnitin dengan batas maksimal kemiripan 25%. Lampirkan hasil turnitin ke akun OJS/Supplementary file saat upload hasil revisi. Wajib gunakan referensi manager mendeley dengan style Chicago Manual of Style 17th Edition (full note) Download Mendeley versi 1.19.8 (desktop)

Deary Christian Arapenta, Agus Mulya Karsona, Deviana Yunita Sari

Magister Hukum Universitas Padjajaran, Bandung, Indonesia

christiandeary@gmail.com, agus.karsona@gmail.com, deviana.yuanitasari@unpad.ac.id.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepailitan perusahaan terhadap tenaga kerja, terutama terkait pemutusan hubungan kerja dan hak-hak normatif yang harus diterima pekerja. Perusalaan pailit sering mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja. Dalam kondisi ini, hak-hak normatif pekerja, seperti gaji, pesangon, dan tunjangan, sering kali tidak dipenuhi. Pekerja berada pada posisi yang lemah sebagai kreditur dalam proses kepailitan, karena aturan lebih mengutamakan kreditur yang memiliki jaminan. Studi ini menuntun perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja agar hak-hak mereka terpenuhi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepailitan perusahaan mengakibatkan pekerja kehilangan pekerjaan dan menghadapi ketidakpastian finansial serta sosial. Meskipun undang-undang menempatkan pekerja sebagai kreditur preferen yang haknya didahulukan dalam pembayaran utang perusahaan pailit, dalam praktiknya hak-hak tersebut sering kali terabaikan. Kesimpulannya, diperlukan pengawasan lebih ketat, perlindungan hukum yang lebih kuat bagi tenaga kerja dalam proses kepailitan, dan diharuskan adanya pembaharuan undang-undang kepailitan, serta perbaikan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja.

Kata kunci: Kepailitan; Ketenagakerjaan; Perlindungan Hukum.

Abstract

Employment is an important aspect within a company, encompassing recruitment policies, employment contracts, fair wages, and the protection of workers' rights. This research aims to analyze the impact of corporate bankruptcy on labor, particularly concerning termination of employment and workers' normatif rights. The research method used is normatif legal analysis through legislative regulations, court decisions, and legal literature. The research findings indicate that corporate bankruptcy results in job losses for workers and exposes them to financial and social uncertainty. Although the law positions workers as preferred creditors whose rights are prioritized in the payment of debts from bankrupt companies, in practice, these rights are often neglected. In conclusion, stricter oversight and stronger legal protections are needed for workers in the bankruptcy process, as well as improvements in industrial relations dispute resolution mechanisms to ensure the fulfillment of workers' rights.

Keywords: Bankruptcy; Employment; Legal Protection.

1. PENDAHULUAN

Ketika seseorang diberikan perlindungan hukum, ini menyiratkan bahwa mereka dilindungi melalui penggunaan instrumen hukum tertulis dan tidak tertulis, yang dapat bersifat preventif dan represif.¹

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan suatu bentuk perlindungan

¹ Hardlie Cecilia and Andriyanto Adhi Sugroho, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Humani (Hukum Dan Masyarakat Madani)* 11, no. 2 (2021): 269–84, <https://doi.org/10.26623/humani.v11i2.3029>.

³ terhadap hak serta kepentingan pekerja yang diatur melalui ketentuan hukum.²

Ketenagakerjaan berperan penting dalam perusahaan, melibatkan hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja. Aspek ketenagakerjaan mencakup kebijakan perekrutan, kontrak kerja, upah yang adil, serta perlindungan hak-hak pekerja. Perusahaan bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan sesuai standar kesejahteraan tenaga kerja, serta mematuhi peraturan ketenagakerjaan terkait jam kerja, cuti, tunjangan, dan hak normatif lainnya. Pengelolaan ketenagakerjaan yang baik mendukung keberlanjutan perusahaan, kinerja tenaga kerja, dan citra perusahaan.

Dalam kegiatan usaha, perusahaan bisa memperoleh keuntungan atau mengalami kerugian. Faktor-faktor seperti perubahan pasar, persaingan bisnis, dan kegagalan mengelola risiko usaha mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Jika kerugian berkelanjutan dan kewajiban keuangan tak terpenuhi, perusahaan menghadapi risiko pailit. Kepailitan adalah sitaan umum atas kekayaan debitur, yang diurus oleh kurator dengan pengawasan hakim. Pailit mempengaruhi pemilik perusahaan dan pekerja, menyebabkan PHK. Pekerja yang terkena PHK menghadapi kesulitan mencari pekerjaan baru dan ketidakpastian finansial serta sosial terkait upah yang belum dibayarkan, tunjangan, pesangon, dan hak normatif lainnya.

Kepailitan adalah mekanisme penyelesaian utang antara debitur dan kreditor. Untuk menghindari kepailitan, perusahaan dapat mengajukan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU). Jika permohonan kepailitan dan PKPU diajukan bersamaan, hakim pengadilan niaga harus memutuskan PKPU. Namun, jika rencana perdamaian dalam PKPU ditolak mayoritas kreditor, PKPU berakhir dan perusahaan dinyatakan pailit.¹⁰ Setelah pailit, harta debitur diurus dan dibereskan oleh kurator. Ada tiga jenis kreditor: separatis, preferen, dan konkuren. Hasil pelelangan harta debitur dibagikan kepada kreditor sesuai Pasal 1131 dan 1132 KUH Perdata.

Dalam kepailitan, karyawan yang di-PHK adalah kreditor preferen yang haknya didahulukan dalam pembayaran utang perusahaan pailit. Kedudukan tenaga kerja sebagai Kreditor preferen dalam proses kepailitan sebenarnya terkait dalam pengaturan mengenai perselisihan hak pesangon yang kompetensinya diatur dalam pengadilan hubungan industrial. Hal ini berarti bahwa hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak gaji, bunga, PHK, dan masalah-masalah lain harus diselesaikan sebelum hakim pengadilan niaga memutuskan dan menyetujui permohonan penundaan kewajiban pembayaran utang³ dan pesangon berada dalam kompetensi Pengadilan/Hubungan Industrial.

¹⁶ Pasal 81 angka 33 UU No. 6 Tahun 2023 mengubah Pasal 95 ayat (1) UU 13/2003 menyatakan bahwa upah dan hak lainn¹⁹ yang belum diterima oleh pekerja dalam kepailitan didahulukan pembayarannya. Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 menegaskan pembayaran upah pekerja didahulukan atas semua jenis kreditor, termasuk kreditor separatis dan tagihan hak negara. Pembagian harta debitur pailit kepada pekerja diatur normatif dalam Pasal 189 UUK- PKPU, dengan pekerja memiliki hak atas sisa penjualan aset setelah outstanding kreditor.

Hakim Pengawas dapat menyim²ngi asas- asas dalam pembagian harta pailit, lebih mengutamakan secured creditor. UU No. 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan

² Fahroni Nur et al., "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pasca Terbitnya UU RI Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja," *Journal Juridisch* 2, no. 1 (2024): 16–29, <https://ojs.umsida.ac.id/index.php/jj.v2i1.7914>.

³ Mohammad Saleh and Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial: Perspektif Teoritis Dan Praktis Dan Permasalahannya* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012), 22.

¹²PU harus sesuai dengan UUD 1945, mendukung kepastian hukum, dan perlindungan hukum yang adil. Perlindungan tenaga kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UUK-PKPU.

Tenaga kerja sebagai kreditur preferen memiliki hak yang diatur dalam hukum, namun dalam proses kepailitan, hak-hak mereka cenderung dibatasi. Setelah pailit, Debitor harus memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja, dan perselisihan hak tenaga kerja harus diselesaikan dalam forum peradilan kepailitan jika upaya mediasi dan litigasi buntu.

Solvabilitas perusahaan dapat mempengaruhi hak tenaga kerja. Dalam beberapa putusan, debitor yang solvable dapat melunasi hutangnya, sementara hutang pajak tidak disamaratakan dalam pembayaran. Dalam kondisi perusahaan tidak solvable, tenaga kerja menghadapi kesulitan mendapatkan hak-haknya. Pengawasan terhadap perusahaan dalam keadaan menurun perlu ditingkatkan untuk melindungi hak tenaga kerja, sesuai dengan Teoritis dan Praktis dan Permasalahannya, peraturan dalam UU Ketenagakerjaan dan Omnibuslaw.

Pekerjaan sebelumnya yang relevan dengan investigasi ini, Dewi, dkk (2022)⁴ Studi ini melihat perlindungan hukum yang diberlakukan untuk melindungi pekerja jika perusahaan menyatakan pailit dan menunda pembayaran utangnya. Keterbatasan penelitian ini termasuk pembahasannya tentang hak-hak pekerja di bawah undang-undang, penekanannya pada upaya hukum pekerja-seperti meminta penundaan kewajiban pembayaran utang-dan keagalannya untuk membahas upaya hukum pekerja jika perusahaan menyatakan pailit.

Berikutnya penelitian Sonny, dkk (2023)⁵ yang menyelidiki kerangka kerja hak-hak pekerja dalam kaitannya dengan pembagian aset dalam kasus kepailitan, serta keselarasan UU Kepailitan dengan UU Cipta Kerja dan putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara No.18/PUU-VI/2008 dan No.67/PUU-XI/2013. Kelemahan utama dari penelitian ini adalah tidak membahas lebih dalam mengenai bagaimana seharusnya UU Kepailitan dan UU Cipta Kerja diselaraskan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No.18/PUU-VI/2008 dan No.67/PUU-XI/2013.

Terakhir penelitian Mukti, dkk (2024)⁶ yang mengkaji tentang bagaimana Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan para pekerja pada PT. Kertas Blabak yang telah dinyatakan Pailit yang berlokasi di Kabupaten Magelang. Kelemahan penelitian ini adalah Pembahasan yang dikaji hanya menitik beratkan bentuk-bentuk/jenis-jenis penyelesaian yang dapat dilakukan oleh para pekerja pada PT. Kerta Blabak.

Perbedaan pada penelitian ini dibandingkan dengan ketiga penelitian terdahulu adalah bagaimana bentuk kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja, ketika ditempat pekerja bekerja dinyatakan pailit dengan menitikberatkan pada Teori Kepastian Hukum dan Teori Keadilan Hukum

Tujuan Penelitian ini adalah mengkaji bagaimana perlindungan hukum bagi

¹⁵

⁴ Ni Putu Trisna Dewi and I Nyoman Putu Budiarta, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Hal Perusahaan Mengalami Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang," *Jurnal Interpretasi Hukum* 3, no. 1 (2022): 159–63, <https://doi.org/10.22225/juinhum.3.1.4737.159-163>.

⁵ Edy Sony, "Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Tenaga Kerja Atas Hutang Harta Pailit," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 3 (2022): 14134–44, <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.5801>.

⁶ Ahmad Kisna Mukti, Diaz Kartika, and Agvianto Perdawan, "Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Dalam Upaya Menjarakan Hak Dan Kewajiban Buruh Pada Perusahaan Kabupatenmagelang Yang Pailit," *Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan* 4, no. 3 (2024): 22–32, <https://doi.org/10.3783/causa.v4i3.3509>.

tenaga kerja yang mengalami pailit di tempat mereka bekerja dengan membandingkan putusan yurisprudensi dan peraturan perundang-undangan yang ada.

2. METODE

Studi kepustakaan atau studi dokumen yang difokuskan semata-mata pada aturan-aturan tertulis atau sumber-sumber hukum lainnya merupakan pendekatan penelitian ini, yang merupakan penelitian hukum yang bersifat yuridis normatif atau doktrinal.⁷ Elemen-elemen hukum yang didasarkan pada peraturan dan undang-undang adalah fokus dari studi yuridis. Oleh karena itu, penelitian normatif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan di dalam domain hukum dengan tujuan untuk menemukan prinsip-prinsip dan doktrin-doktrin hukum untuk menjawab isu-isu hukum yang ada.⁸ Studi ini mengambil pendekatan deskriptif, menguraikan peraturan dan regulasi yang relevan dan memberikan ringkasan naratif dari temuan-temuan untuk membantu pemahaman. Dalam penelitian ini, kami menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus sebagai landasan. Karena penelitian normatif berfokus pada penelitian terhadap aturan hukum yang berbeda-isu utama yang diselidiki dalam setiap masalah-metode perundang-undangan menjadi penting. Dengan cara ini, temuan-temuan dapat digunakan sebagai bukti untuk mendukung penyelesaian sengketa hukum yang ada.⁹ Metode analisis data menggunakan metode analitis kualitatif untuk menjawab rumusan masalah dengan menggunakan teori keadilan, teori perlindungan hukum dan teori kesejahteraan untuk menemukan kelemahan yang berakibat kepada tidak terlindunginya hak-hak tenaga kerja dan kreditur pemegang hak tanggungan jika terjadi kepailitan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Seorang debitur dianggap pailit ketika pengadilan, biasanya pengadilan bisnis, memutuskan bahwa orang tersebut tidak memiliki kemampuan finansial untuk membayar utangnya. Pemerintah telah menetapkan aturan yang harus diikuti oleh kreditur sebelum mereka bisa mendapatkan aset debitur.¹⁰

Setiap orang yang mampu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup baik untuk memenuhi kebutuhan materiil maupun immateriil bagi dirinya sendiri dan masyarakat dianggap sebagai pekerja menurut Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003. Dalam konteks ini, “pekerja” mengacu pada seseorang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain¹¹

Pekerja akan mengikatkan diri dengan pemberi kerja. Berdasarkan Pasal 1 Siapa pun yang membayar gaji atau jenis remunerasi lainnya kepada karyawan dianggap sebagai pemberi kerja berdasarkan Poin 4 UU No. 13 Tahun 2003. Ini termasuk pemilik perseorangan, perseroan terbatas, dan jenis badan hukum lainnya. Oleh karena itu, upah didefinisikan sebagai imbalan uang yang juga mencakup tunjangan.¹²

⁷ Soerjano Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 14.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenanda Media Group, 2005), 35.

⁹ Johni Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum* (Malang: Bayu Media Publishing, 2007), 30.

¹⁰ Rai Mantili and Putu Eka Trisna Dewi, “Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) Terkait Penyelesaian Utang Piutang Dalam Kepailitan,” *Jurnal Aktual Justice* 6, no. 1 (2021): 1–19. <https://doi.org/10.47329/aktualjustice.v6i1.618>.

¹¹ Pasal 1 angka 3 Pemerintah RI, “Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (Jakarta: Pemerintah RI, 2003).

¹² Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 26.

Tujuan perlindungan pekerja adalah untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan dan keluarga mereka serta memungkinkan bisnis untuk tumbuh dan berkembang. Hal ini termasuk melindungi hak-hak karyawan, memberikan kesempatan yang sama, dan mencegah diskriminasi. Dengan mencegah pihak yang kuat menggunakan pengaruh yang tidak semestinya terhadap pihak yang tidak berdaya, perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjaga hubungan kerja yang adil dan setara.¹³

Pesangon merupakan salah satu kebijakan yang melindungi pekerja dan buruh di bawah UU Ketenagakerjaan (Pasal 88). Hubungan kerja dapat berakhir karena beberapa hal, termasuk karena perusahaan mengalami kebangkrutan. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya menjadi hak pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit, sesuai dengan penetapan dari instansi yang berwenang.

Berbagai konsekuensi hukum timbul dari berbagai bentuk pemutusan hubungan kerja. Dari segi konsekuensi hukum, seperti prosedur pemutusan hubungan kerja dan hak-hak normatif yang didapatkan karyawan, perlakuan terhadap karyawan yang mengundurkan diri dan karyawan yang kehilangan pekerjaan ketika perusahaannya dinyatakan pailit adalah dua contoh yang berbeda. Terlepas dari apakah perusahaan telah dinyatakan pailit, penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan tidak diperlukan dalam kasus pengunduran diri pekerja. Alih-alih uang pesangon, pekerja atau buruh menerima uang penggantian hak dan uang pisah.¹⁴

Kompensasi yang menjadi hak karyawan sesuai dengan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi: cuti yang telah diambil dan belum diambil; uang penggantian hak atas cuti yang telah diambil dan belum diambil; uang transportasi untuk karyawan dan keluarganya kembali ke tempat kerja sebelumnya; uang perumahan dan perawatan kesehatan yang besarnya lima belas persen dari pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang diterima oleh karyawan yang memenuhi syarat; serta ketentuan lain yang diatur dalam perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁵ Ketika perusahaan dinyatakan pailit, karyawan berhak atas uang pesangon, uang penggantian hak, dan UPMK sebesar setengah dari jumlah tersebut, ditambah satu kali UPMK.¹⁶

Tidak ada debitur yang dapat menghindari penunjukan kurator untuk mengawasi harta pailit dalam kasus pernyataan pailit. Kurator mengawasi pengaturan melalui pelelangan umum atau, jika dilakukan secara manual, Hakim Pengawas harus menyetujuinya. Baik sebagai perusahaan yang sedang berjalan atau atas harta pailit dapat melakukan hal ini.¹⁷ Di sini, debitur pailit memiliki dua opsi untuk menjaga perusahaan tetap bertahan: menjual aset pailit atau mempertahankan

¹³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Jambatan, 1990).

¹⁴ Yudhi Priyo Amboro and Jemmy Edi, "Penerapan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit," *Jurnal Judicial Review* 16, no. 1 (2017): 90–102, <https://journal.uib.ac.id/index.php/jjr/article/view>.

¹⁵ Amboro and Edi.

¹⁶ Pemerintah RI, "Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," Jakarta: Pemerintah RI, 2023).

¹⁷ Imran Nating, *Peranan Dan Tanggung Jawab Kurator Dalam Pengurusan Dan Pembersihan Harta Pailit* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2005), 84.

bisnisnya.¹⁸

Jika kurator meyakini bahwa biaya untuk melanjutkan usaha debitur pailit akan melebihi keuntungan yang mungkin diperoleh, maka harta pailit akan dijual semaksimal mungkin. Beberapa pertimbangan harus diperhatikan oleh kurator dalam melakukan penjualan harta pailit. Pertimbangan tersebut antara lain: ¹⁹ a) menjual dengan harga setinggi mungkin; b) menentukan aset mana yang harus dijual terlebih dahulu karena berpotensi mengalami kenaikan nilai di masa depan; dan c) berkreasi untuk mendapatkan nilai setinggi mungkin dari aset debitur pailit.

Kedua, kurator mengambil langkah ini setiap kali ada kesempatan untuk meningkatkan nilai harta pailit. Jika putusan pernyataan pailit tidak menyebutkan nama panitia kreditur, maka putusan Hakim Pengawas digunakan sebagai gantinya. Jika tidak, izin dari panitia kreditur diperlukan agar usaha debitur pailit dapat ³⁰ lanjutkan. Selain menunjuk satu orang atau beberapa orang untuk menjalankan usaha debitur pailit, kurator juga wajib mempertimbangkan untuk meneruskan seluruh atau sebagian usaha debitur pailit untuk jangka waktu tertentu.²⁰

Pembagian aset mengikuti keputusan Kurator untuk memaksimalkan nilai harta pailit melalui penjualan atau kelanjutan perusahaan Debitor Pailit.

Secara teori, kreditor tidak akan mendapatkan aset debitur sampai semua aset debitur telah dilikuidasi dan dibayarkan secara penuh. Di sisi lain, jika kurator menganggap hal tersebut akan menguntungkan, mereka bebas untuk membagi keuntungan penjualan aset kepailitan secara proporsional.²¹

Kurator harus mendapatkan persetujuan Hakim Pengawas sebelum mendistribusikan aset kepada para kreditor, dan hakim harus meninjau dan menyetujui daftar distribusi kurator. Buku besar ini merinci semua pembayaran yang telah dilakukan (termasuk biaya kurator), semua kreditor yang terdaftar, jumlah total piutang yang dicocokkan, dan bagian masing-masing kreditor dari total tersebut.²² Kreditor yang telah dicocokkan diwajibkan oleh hukum kepailitan untuk dibayar penuh atau daftar distribusi penutupan diselesaikan sebelum kepailitan dapat diakhiri.²³

Setelah kepailitan berakhir, kurator bertanggung jawab untuk mengumumkan pernyataan dalam Berita Negara dan surat kabar lainnya, serta memberikan laporan pertanggungjawaban kepada Hakim Pengawas. Kurator wajib memberikan laporan pertanggungjawaban kepada Hakim Pengawas:²⁴ 1) Pengumuman ¹⁶ putusan Pengadilan Niaga melalui dua surat kabar harian dan Berita Negara RI sebagaimana diatur di dalam pasal 15 ayat 4 UU Nomor 37 tahun 2004. 2) Mengundang para Kreditor untuk mengajukan tagihan (Pasal 86 ayat 3 UU No. 37 Tahun 2004), 3) Melakukan penyitaan terhadap rekening dan harta kekayaan (tidak

¹⁸ Timur Sukirno, *Tanggung Jawab Kurator Terhadap Harta Pailit Dan Penerapan Actio Pauliana* (Bandung: Alumni, 2001), 369–70.

¹⁹ Nating, *Peranan Dan Tanggung Jawab Kurator Dalam Pengurusan Dan Pembersihan Harta Pailit*, 86

²⁰ Sukirno, *Tanggung Jawab Kurator Terhadap Harta Pailit Dan Penerapan Actio Pauliana*, 369–70

²¹ Munir Fuady, *Hukum Pailit Dalam Teori Dan Praktek, Edisi Revisi (Disesuaikan Dengan UU Nomor 37 Tahun 2004)* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2005), 143–44.

²² Ahmad Yani and Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis, Kepailitan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), 101–2.

²³ Pasal 202 Ayat (1) Pemerintah RI, “Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang” (Jakarta: Pemerintah RI, 2004).

²⁴ Nating, *Peranan Dan Tanggung Jawab Kurator Dalam Pengurusan Dan Pembersihan Harta Pailit*, 87–88.

bergerak) Debitor Pailit, 4) Menyampaikan surat-surat dari Debitor kepada Kurator, 5) Mencatat piutang dari Debitor, 6) Mengkonfirmasi informasi pajak, 7) Mendaftarkan harta pailit. Penyampaian surat-menyurat dari Debitor kepada kurator, 5) Pencatatan piutang dari Debitor, 6) Konfirmasi informasi perpajakan, 7) Melakukan pendaftaran harta pailit atau menyusun daftar inventaris harta debitor pailit, 8) Mengadakan rapat untuk mengkonfirmasi kecocokan piutang, 9) Menyusun daftar piutang yang telah diakui sementara maupun daftar piutang yang diperdebatkan beserta alasan-alasan ketidaksepahaman.

Berikut ini tahapan dalam pemberesan harta Debitor pailit, yaitu²⁵

- 1) Hakim Pengawas melaksanakan sumpah penilai sebelum melakukan penilaian aset;
- 2) Likuidasi aset entitas pailit;
- Ketiga, menyusun daftar pembagian untuk disampaikan kepada Hakim Pengawas;
- Keempat, mengumumkan putusan pembagian Pengadilan Niaga;
- Kelima, melakukan pembayaran terhadap debitor yang diakui;
- 6) Sebagai bentuk pertanggungjawaban kurator, maka kurator harus mengajukan permohonan pemberhentian kepada Hakim Pengawas.
- 7) Memberitahukan kepada dua surat kabar harian dan Berita Negara Republik Indonesia tentang berakhirnya kepailitan;
- 8) Membuat laporan yang akan disampaikan kepada Hakim Pengawas dan Direktorat Jenderal AHU mengenai berakhirnya kepailitan.

Penjualan aset kepailitan adalah bagian penting dari proses manajemen kepailitan. Proses penjualan umum (lelang) yang diatur oleh peraturan perundang-undangan harus diikuti untuk menjual seluruh harta pailit. Hakim Pengawas, atas rekomendasi dari Kurator, menunjuk seorang penilai yang memenuhi syarat untuk menilai harta Debitor sebelum harta pailit dapat dijual.

Harta pailit Debitor, yang merupakan subjek dari Utang yang Dijaminkan, dapat dijual oleh kreditur separatis dalam waktu dua bulan. Jaminan Utang Debitor, yaitu Harta Pailit, harus diserahkan kepada Kurator untuk dijual secara umum jika Kreditur Separatis tidak dapat menjualnya dalam jangka waktu tersebut.²⁶

Aset yang bukan merupakan jaminan atas utang Debitor maupun yang merupakan jaminan atas utang Debitor harus dijual oleh Kurator sebagai bagian dari pemberesan harta pailit. Kurator diwajibkan oleh hukum untuk melakukan penjualan umum dalam rangka melikuidasi budel pailit.

Dalam proses likuidasi aset dalam kepailitan, penjualan harta pailit merupakan langkah penting. Semua aset yang termasuk dalam harta pailit harus dijual dalam pelelangan umum mengikuti protokol yang ditetapkan oleh hukum. Hakim Pengawas, atas rekomendasi dari Kurator, menunjuk penilai yang memenuhi syarat untuk menilai harta Debitor sebelum harta pailit dapat dijual. Harta pailit Debitor, yang merupakan subjek dari Utang yang Dijaminkan, dapat dijual oleh kreditur separatis dalam waktu dua bulan. Jaminan Utang Debitor, yaitu Harta Pailit, harus diserahkan kepada Kurator untuk dijual secara umum jika Kreditur Separatis tidak dapat menjualnya dalam jangka waktu tersebut.²⁷ Jika terdapat cukup uang dari hasil penjualan harta pailit Debitor, Kurator akan diperintahkan oleh Hakim Pengawas untuk mengumpulkan informasi mengenai pembagian aset dalam kasus kepailitan. Ada kemungkinan untuk membayar para kreditor dalam daftar distribusi sekaligus atau secara berangsur-angsur menggunakan uang yang berasal dari penjualan aset dalam kepailitan.

²⁵ Nating, 87–88.

²⁶ Nating, 87–88.

²⁷ Triadi Surya Iqbal, "Pemberesan Harta Pailit," 2020, <https://kantorhukumjakarta.com/>.

Kreditor dapat mulai ³¹ menerima haknya dari tagihan yang telah didaftarkan sebelumnya setelah Kurator membuat Daftar Pembagian Harta Pailit dan disahkan oleh Hakim Pengawas. Kurator wajib mengumumkan Daftar Tagihan yang telah disahkan Hakim Pengawas dalam dua surat kabar yang dipilih oleh Hakim. Kreditor ²² berhak mengajukan keberatan dengan argumentasi yang didukung dengan baik terhadap Daftar Pembagian ²² yang telah disetujui Hakim Pengawas. Batas waktu pengajuan keberatan adalah 5 (lima) hari setelah pengumuman Daftar Pembagian di surat kabar.

Majelis Hakim Kepailitan yang bersangkutan akan memeriksa keberatan yang diajukan kepada Hakim Pengawas yang ditunjuk. Majelis Hakim mempunyai waktu 7 (tujuh) hari sejak masa keberatan daftar pembagian berakhir untuk menyelesaikan penelaahan atas keberatan pembagian harta pailit. Laporan tertulis yang merinci perkembangan Kepailitan dan Kurator disampaikan oleh Hakim Pengawas dalam persidangan. Dalam hal keberatan terhadap daftar pembagian, pihak yang mengajukan keberatan dapat mengajukan upaya hukum kasasi jika masih tidak puas dengan putusan Majelis Hakim. Apabila tidak ada pihak yang mengajukan keberatan atau menolak putusan Majelis Hakim atas daftar pembagian, maka daftar pembagian berdasarkan putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap.

Dalam hal kepailitan suatu perusahaan, karyawan memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja ²³ sesuai dengan kehendak mereka, dan kurator memiliki kewenangan yang sama, sesuai dengan peraturan dan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Menurut aturan yang tercantum dalam Bagian Kedua UUK-PKPU tentang Akibat Kepailitan dan Pasal 39 ayat (1) UU KPKPU, begitulah aturannya. Beginilah susunan pasal tersebut:

“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 (empat lima) hari sebelumnya.”

Pasal 81, angka 42 UU No. 11 juga menegaskan hal ini. Menurut revisi Pasal 154A ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang mengatur Ketenagakerjaan, salah satu alasan pemutusan hubungan kerja ('PHK') adalah karena perusahaan pailit. Pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal perusahaan ¹⁴ pailit, gaji dan hak-hak pekerja yang belum dibayar dianggap sebagai kewajiban yang didahulukan pembayarannya, sesuai dengan Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang merevisi Pasal 95 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.²⁸ Lebih penting untuk membayar upah pekerja dan buruh daripada melunasi semua kreditor. Hak-hak pekerja atau buruh lainnya akan dikalahkan oleh kreditor yang tidak memiliki hak jaminan kebendaan. Pasal 95 ayat (4) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan diajukan ke Mahkamah Konstitusi untuk diuji materiil karena dianggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang dapat menimbulkan kebingungan hukum bagi para pekerja. Pada kenyataannya, badan-badan publik dan kantor lelang yang dibentuk pemerintah memiliki prioritas,

semua para buruh upahan secara hukum dipaksa untuk menunggu perintah.

Putusan Mahkamah Konstitusi dalam putusan No.67/PUU-XI/2013 menyatakan bahwa Pasal 95 Ayat (4) UU No.133 Pembayaran upah pekerja/buruh yang telah jatuh tempo didahulukan dari semua jenis kreditur, termasuk tagihan kreditur separatis, tagihan atas hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah. Pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan dari semua jenis tagihan, kecuali tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan publik yang dibentuk oleh pemerintah. Ketentuan dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan ini, menurut Mahkamah Konstitusi, bertentangan dengan UUD 1945. Sebelum kreditur lain, termasuk kreditur separatis, hak negara, kantor lelang, dan badan publik yang dibentuk pemerintah, pembayaran gaji pekerja yang telah jatuh tempo didahulukan. Pasal 95 ayat (4) UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, selain dari tuntutan kreditur separatis, pembayaran hak-hak pekerja lainnya didahulukan dari semua tuntutan. Penegakan hukum tergantung pada interpretasi ini.

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi, semua klaim kreditur dalam perkara kepailitan memiliki dasar hukum yang sama, kecuali klaim negara. Secara spesifik, perjanjian antara debitur pailit dengan kreditur separatis dan pekerja menjadi dasar hukum bagi klaim mereka, sedangkan ketentuan peraturan perundang-undangan menjadi dasar hukum bagi klaim negara. Pekerja memiliki hak untuk dibayar terlebih dahulu dari kreditur lainnya, sesuai dengan Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan (kemudian disingkat menjadi UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan). Pekerja ditetapkan sebagai kreditur preferen di bawah UU Kepailitan dan karenanya berhak atas perlakuan pembayaran preferen, seperti yang dijelaskan dalam ayat ini.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 557/K/Pdt.Sus-Pailit2018 menjelaskan sebuah kasus di mana dua perusahaan menggugat PT United Coal Indonesia atas utang. Dua perusahaan Indonesia, PT GMT dan PT Palaran Indah Lestari, telah mengajukan permohonan kepada pengadilan untuk menyatakan PT United Coal Indonesia dalam keadaan pailit. Tindakan hukum telah diambil terhadap PT United Coal Indonesia dalam bentuk permohonan pailit yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, sebagai akibat dari kegagalan kreditur perusahaan untuk membayar kewajibannya (nomor perkara 32/Pdt.Sus/Pailit/2014/PN.Niaga.JKT.PST). Untuk melindungi kepentingan kreditur lain, termasuk lima orang pekerja PT United Coal Indonesia cabang Site Palaran yang gajinya dipotong selama tiga bulan berturut-turut sejak bulan Juni hingga Agustus, maka diajukanlah permohonan pailit tersebut.

Alasan ketidakmampuan PT United Coal Indonesia untuk membayar tagihan sebesar Rp 116.137.500 dan Rp 103.817.700-yang berasal dari pembelian peralatan untuk kebutuhan operasional PT United Coal Indonesia-menjadi alasan pengajuan permohonan pailit. Jumlah keseluruhan tagihan tersebut adalah Rp 219.955.200. Lima orang karyawan PT United Coal Indonesia yang gajinya tidak dibayar selama tiga bulan berturut-turut juga turut menyumbang kewajiban kreditur lainnya. Total utang gaji yang belum dibayarkan adalah sebesar Rp 103.728.000. Selain itu, terungkap bahwa PT United Coal Indonesia masih berhutang kepada sekitar 91 karyawan dari cabang Site Palaran sebesar Rp. 1.000.000.000 dalam bentuk gaji yang belum dibayar, yang setara dengan tiga bulan gaji. Jumlah tersebut belum termasuk lima orang karyawan yang gajinya belum dibayarkan oleh PT United Coal Indonesia.

Pengadilan Niaga Jakarta secara resmi menyatakan PT United Coal Indonesia

pailit pada tahun 2015 dan membatalkan perjanjian perdamaian karena ketidakmampuan perusahaan untuk membayar utang-utangnya. Informasi ini disampaikan kepada Majelis Hakim oleh tim kuasa hukum yang mewakili PT GMT Indonesia dan PT Palaran Indah Lestari.

Setelah pernyataan pailit oleh Pengadilan Niaga, seseorang ditunjuk oleh pengadilan untuk mengawasi dan mengurus harta pailit debitur, yang disebut sebagai Kurator. Di sini, debitur memiliki 160 kreditur konkuren, 1 kreditur separatis (PT Bank Mandiri), 2 kreditur preferen (pekerja dan kantor pelayanan pajak), dan seterusnya. Dalam kasus di mana kreditur konkuren mengajukan keberatan atas pembagian utang yang melibatkan aset debitur pailit, kurator CV Exiss Jaya dan CV Satria Dua Perdana yang menanganinya. Selain itu, pembagian utang yang dilakukan kurator juga mendapat tentangan dari beberapa instansi pemerintah, yaitu “Direktorat Jenderal Pajak, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Wajib Pajak Besar, dan Kantor Pelayanan Pajak Wajib Pajak Besar Satu”.

Kasus kedua yaitu Putusan Mahkamah Agung Nomor 1119 K/Pdt.Sus-8/ilit/2017 Kasus ini berawal dari Permohonan Pembatalan Perdamaian atas Putusan Homologasi nomor 03/Pdt.Sus-PKPU/2015/PN. Niaga.Jkt.Pst tertanggal 22 September 2015 yang diajukan oleh PT. Bank Woori Saudara Indonesia, Tbk. selaku Pemohon Pembatalan Perdamaian terhadap Koperasi Bina Usaha selaku Termohon I dan PT. Alpindo Mitra Baja selaku Termohon.

Bahwa PT. Alpindo Mitra Baja selaku Termohon II merupakan Corporate Guarante dari Koperasi Bina Usaha selaku Termohon I yang telah menjaminkan dirinya pada saat putusan homologasi tersebut, dikarenakan harta kekayaan/asset milik Termohon I tidaklah cukup untuk melakukan seluruh pembayaran kepada Krediturnya.

Bahwa yang menjadi alasan Pemohon mengajukan Permohonan Pembatalan Perdamaian kepada Para Termohon dikarenakan Para Termohon telah berhenti melakukan pembayaran kepada Pemohon semenjak bulan Maret 2016 sehingga total kewajiban yang belum dibayarkan oleh Para Termohon adalah sebesar Rp. 17.061.776.282,36 (tujuh belas milyar enam puluh satu juta dua ratus delapan puluh dua rupiah koma tiga puluh sen), selain itu diperoleh fakta bahwa sebanyak 477 Karyawan PT. Alpindo Mitra Baja hak-hak yang baru dibayarkan hanya sejumlah 82 orang. Bahwa dalam dalil jawaban Termohon II menjelaskan yang pada intinya Kekayaan/Asset Termohon II tidak mencukupi khususnya untuk membayar biaya-biaya kepailitan dan kewajibannya kepada seluruh Kreditur.

3.1. Kedudukan tenaga kerja sebagai kreditur atas hak-hak normatif saat perusahaan tempat bekerjanya dinyatakan pailit dalam kajian teori kepastian hukum

Kreditur merupakan pihak yang berhak atas prestasi dari debitur. Sebaliknya debitur merupakan pihak yang berkewajiban melaksanakan prestasi kepada kreditur. Menurut Pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, salah satu pihak dapat memenuhi kewajibannya dalam kontrak dengan melakukan sesuatu, tidak melakukan sesuatu, atau memberikan sesuatu. Selain dapat dilakukan, prestasi tersebut haruslah tertentu atau dapat ditentukan dan dapat diterima menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta kesesuaian dan kepatutan.

Sehubungan perjanjian dapat melahirkan tanggung jawab dan hak debitur dan kreditur. Perjanjian kerja merupakan salah satu perjanjian antara perusahaan dengan karyawan. Dalam beberapa kasus, baik pemberi kerja maupun karyawan dapat memutuskan untuk mengakhiri masa berlaku perjanjian kerja, yang dapat berujung

pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut undang-undang³⁵ tenagakerjaan, ketika perusahaan melakukan PHK, perusahaan harus membayar hak-hak normatif karyawan, yang meliputi hak atas upah, hak atas pesangon, hak atas uang penghargaan masa kerja, dan ganti rugi.

Kreditur merupakan pihak yang sangat berkepentingan dalam suatu proses kepailitan terutama kreditur konkuren. Sementara untuk kreditur separatis kepailitan tidak begitu berkepentingan mengingat piutangnya sudah²⁴jamin dengan hak agunan yang diberikan oleh debitur. Minimal harus ada satu utang yang telah jatuh tempo agar ada dua atau lebih Kreditor, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 2 UUK PKPU. Meskipun Debitur berhak untuk mengajukan¹⁰pernyataan pailitnya sendiri, namun untuk menyatakan pailit, perlu dibuktikan adanya dua Kreditor lain dan tagihan yang telah jatuh tempo. Tanpa adanya kreditur, kepailitan Debitur tidak dapat terjadi. Pembayaran utang kepada kreditur merupakan hal yang mendasar dalam hukum kepailitan, karena hal ini memungkinkan kreditur untuk menagih pembayaran utang kepada debitur dengan cara yang adil dan dapat diprediksi. Menurut KUH Perdata Pasal 1131 dan 1132, semua kreditur²⁰ dalam kasus kepailitan memiliki hak jaminan kebendaan. Dengan menjadikan seluruh harta kekayaan Debitur baik yang bergerak maupun tidak bergerak, baik yang ada sekarang maupun yang akan ada di kemudian hari sebagai jaminan, para Kreditor terlindungi dari tanggung jawab pribadi Debitur. Dengan asumsi tidak ada alasan² yang kuat untuk didahulukan di antara mereka, para Kreditor akan mendapatkan bagian dari hasil penjualan harta kekayaan Debitur yang besarnya sama dengan piutang mereka, yang dihitung dengan cara m⁴nbagi jumlah keseluruhannya dengan jumlah piutang masing-masing Kreditor. Pasal 1131 dan 1132 KUH Perdata berlaku bagi Kreditor Separatis, yang tidak diberikan hak agunan apapun dan mendapatkan perlakuan khusus dalam UU Kepailitan.

Karena banyaknya potensi hubungan di antara berbagai jenis kreditur yang terlibat dalam UUK PKPU-termasuk kreditur separatis, preferen, dan konkuren-Pasal 79 UUK PKPU mengatur pembentukan Panitia Kreditor untuk memenuhi kebutuhan semua kreditur dan mempermudah tugas Kurator. UU Kepailitan di Indonesia mengatur dalam Pasal 79 Ayat (1) bahwa “Pengadilan dapat, baik dalam putusan pailit maupun dengan penetapan selanjutnya, membentuk Panitia Kreditor Sementara yang bertujuan untuk memberikan nasihat kepada Kurator. Panitia ini terdiri dari 3 (tiga) orang yang dipilih dari antara para kreditur yang dikenal. Kreditor akan diberi kesempatan untuk membentuk Panitia Kreditor Tetap oleh Hakim Pengawas setelah proses pencocokan utang selesai. Apabila dalam putusan pailit telah dibentuk Panitia Kreditor Sementara, maka Hakim Pengawas wajib menggantinya. Jika tidak ada panitia yang ditunjuk, maka Hakim Pengawas wajib membentuk panitia yang baru”. Keputusan untuk melakukan hal tersebut didasarkan pada pemungutan suara para kreditur konkuren dalam rapat kreditor.

Atas kedudukannya tersebut sebagai kreditur maka berdasarkan Undang-Undang Kepailitan, kreditur berhak untuk mengajukan perusahaan tempat bekerjanya pailit bahkan untuk kepentingan perusahaan dapat men³⁴jukan perusaannya pailit. Sebagaimana Putusan Nomor: 52/Pdt.SUSPKPU/2018/PN.Niaga. Jkt.Pst Jo. Nomor: 10/PdtSus-Pailit/2018/PN.Niaga.JktPst dimana permohonan pailitnya diajukan oleh karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Pihak perusahaan mengajukan upaya PKPU namun saat PKPU nya dikabulkan ternyata tidak terjadi perdamaian dengan para kreditur sehingga perusahaan tersebut dinyatakan pailit. Pada sisi lain tenaga

kerja juga berhak untuk mendapatkan pembayaran atas hak-hak normatif tenaga kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja saat perusahaannya pailit yaitu kedudukan statusnya sebagai kreditur istimewa. Kedudukan sebagai kreditur istimewa ini diperkuat dengan putusan Mahkamah Konstitusi.

Putusan nomor 049 PK/Pdt.Sus /2011, dalam ketetapannya hakim peninjauan kembali menolak permohonan kasasi kreditur preferen atau tenaga kerja dengan alasan pertimbangan bahwa putusan kasasi dan *judex facti* telah benar, tidak bertentangan dengan hukum. Sebagai akibat dari kegagalan UU Kepailitan untuk membedakan antara pemohon perorangan dan perusahaan, tidak mungkin untuk menentukan apakah pemohon kepailitan termasuk dalam kategori kreditur konkuren atau kreditur separatis. Satu-satunya pengecualian dari aturan ini adalah dalam kasus permohonan yang diajukan oleh karyawan, beberapa karyawan, atau serikat pekerja, yang dianggap sebagai kreditur preferen berdasarkan Pasal 95 Ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Ketika seorang pekerja mengajukan permohonan perlindungan kepailitan karena majikannya telah berhenti membayar upahnya, pemohon mengambil peran sebagai kreditur preferen dalam kepailitan tersebut. Hal ini²⁴ utama terjadi pada kasus-kasus yang melibatkan tenaga kerja.

3.2. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam pembagian harta perusahaan dinyatakan pailit lebih besar dibandingkan dengan hartanya dalam kajian teori keadilan

Korban dan pihak-pihak lain yang mengalami kerugian diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya mengenai ganti rugi. UUK PKPU memuat ketentuan-ketentuan yang secara hukum melindungi hak-hak kreditur dalam hal kepailitan dan perpanjangan tenggat waktu pembayaran utang. Situasi ini hampir selalu muncul dalam proses kepailitan perusahaan ketika nilai aset perusahaan yang pailit lebih rendah dari utangnya. Ketika perusahaan tempat karyawan bekerja menyatakan pailit, mereka dihadapkan pada dua situasi yang menantang. Pertama, mereka mungkin diberhentikan dari posisi mereka, yang menyebabkan penurunan pendapatan mereka dari pekerjaan. Selain itu, karyawan belum mendapatkan kompensasi atas hak-hak normatif mereka, yang meliputi upah yang belum dibayar, kompensasi pesangon, dan uang penghargaan masa kerja.

Meskipun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, karyawan diposisikan sebagai kreditur istimewa yang juga dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi namun hak untuk mendapatkan gaji yang belum dibayarkan akan sangat bergantung pada ada tidaknya aset perusahaan diluar aset yang menjadi jaminan untuk kreditur separatis. Saat aset perusahaan ternyata hanya cukup untuk membayar kreditur separatis dimana hak agunan mereka miliki sehingga dengan tidak membayarnya utang maka kreditur tadi dalam melaksanakan haknya yaitu menjual dengan kekuasaan sendiri.

Tagihan pekerja dalam bentuk gaji dan pesangon yang pada awalnya, berdasarkan Pasal 1149 KUHPerdata, didudukan pada tingkat yang cukup rendah yaitu sama dengan hak preferensi umum bahkan berada di bawah tagihan dengan hak istimewa yang bersifat khusus. Akan tetapi berdasarkan Pasal 93 Ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 berkedudukan hak tagih tenaga kerja ditingkatkan¹¹ menjadi hak istimewa yang mendahului hak tagih dari kreditur lainnya.²⁹ Pasal 95 Ayat (4) Undang- Undang Ketenagakerjaan tersebut awalnya

²⁹ Dede Agus, "Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 4, no. 1 (2019): 1–25,

13
digugat oleh tenaga kerja ke Mahkamah Konstitusi, tenaga kerja menuntut agar upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang kedudukannya didahulukan lebih tinggi dari kreditur separatis. Akta tetapi gugatan pekerja tersebut awalnya ditolak oleh Mahkamah Konstitusi berdasarkan Pusan No.18/PUU-VI/2008. Beberapa tahun kemudian pekerja kembali mengajukan gugatan ke Mahkamah Konstitusi dan gugatannya dikabulkan berdasarkan Putusan No.67/PUU- IX/2013 sehingga beradarkan putusan tersebut kedudukan hak tagih atas gaji pekerja menjadi istimewa tertinggi berada diatas pituang kreditur separatis dan piutang kantor pajak , akan tetapi hak hak tenaga kerja lainnya walaupun berada dalam seluruh tagihan Negara, akan tetapi di bawah krditor separatis.

Pada kondisi demikian maka Kurator dapat mengajukan permohonan kepada kreditur separatis agar hak normatif pekerja khususnya gaji yang belum dibayarkan diberikan haknya saat harta pailit ternyata hanya cukup untuk melunasi hutang kepada kreditur separatis. Namun apabila masih ada harta maka hak normatif karyawan berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja akan diperoleh dari hasil pelelangan harta pailit. Kurator mengajukan permintaan kepada kreditur separatis untuk memberikan sebgaiannya hak nya guna membayar gaji yang belum diterima oleh karyawan.

Dengan asumsi aset debitur pailit cukup untuk membayar utang kreditur separatis, karyawan mungkin berhak atas pesangon dan uang penghargaan masa kerja ketika aset debitur dijual. Ketika karyawan diberhentikan dari pekerjaannya, mereka berhak atas tunjangan¹⁷-tunjangan berikut ini: 1) setengah dari uang pesangon yang bersangkutan sebagai uang pesangon; 2) satu kali uang pengha²¹aan masa kerja ('UPMK') yang berlaku; dan 3) uang penggantian hak ('UPH'). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yang menjadi sumber informasi ini.

Biaya transportasi pekerja dan keluarga ke dan dari tempat kerja; cuti yang tidak digunakan atau tidak dapat dikembalikan; dan biaya lain yang ditentukan dalam kontrak kerja, kebijakan bisnis, atau perjanjian kerja bersama, semuanya memen¹³ syarat untuk penggantian biaya.

Putusan No. 67/PUU-XI/2013 dari Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa karyawan perusahaan yang pailit memiliki hak-hak yang dijamin oleh hukum. Menurut keputusan ini, pembayaran upah yang terutang kepada pekerja memiliki prioritas di atas jenis kreditur lainnya, termasuk permintaan dari kreditur separatis, kantor lelang, dan badan publik yang didirikan pemerintah. Selain itu, dinyatakan bahwa, dengan pengecualian klaim dari kreditor yang t⁶h mengambil bagian dalam pemisahan, pembayaran hak-hak pekerja, termasuk hak-hak pekerja atau buruh lainnya, didahulukan dari klaim lainnya, termasuk klaim dari negara, kantor lelang, dan badan-badan publik yang dibentuk oleh pemerintah.³⁰

Bahkan jika aset debitur pailit hanya cukup untuk membayar kreditur separatis, hak-hak atas gaji yang belum dibayarkan harus diprioritaskan, dan pesangon serta uang penghargaan masa kerja akan dibayarkan dari keuntungan lelang. Namun karena pemegang kreditur separatis itu memegang hak jaminan dengan hak untuk melakukan penjualan dalam kekuasaannya maka kurator dapat mengajukan permohonan kepada kreditur seperatis untuk mendapatkan bagian dari

<http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/LG/article/viewFile/4419/4275>.

³⁰ Mahkamah Konstitusi RI, "Putusan Mahkamah Konstitusi No. No.67/PUU-XI/2013" (Jakarta: Mahkamah Konstitusi RI, 2013).

hasil penjualan agunan perusahaan pailit dalam pembayaran gaji pekerja yang belum dibayar.

4. PENUTUP

Berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, undang-undang kepailitan, PKPU, serta putusan Mahkamah Konstitusi, tenaga kerja termasuk kreditur yang berhak mengajukan PKPU dan pailit, serta berhak menerima pelunasan hak-hak normatif dari harta debitor pailit. Dalam situasi di mana harta debitor pailit hanya cukup untuk melunasi hutang kepada kreditur separatis, kurator dapat mengajukan permohonan agar hak-hak normatif pekerja, khususnya gaji yang belum dibayarkan, tetap diprioritaskan, sementara uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja harus menunggu hasil pelelangan harta debitor yang masih ada, sehingga angka 11 penting untuk mencantumkan kedudukan karyawan sebagai kreditur preferen dalam Undang-Undang Kepailitan. Dengan demikian, baik undang-undang kepailitan maupun undang-undang ketenagakerjaan dapat saling menguatkan dan menghindari ketidaksinkronan antara peraturan perundang-undangan yang dapat mengarah pada ketidakpastian dan ketidakadilan. Selain itu, hak normatif karyawan, termasuk gaji yang belum dibayarkan, pesangon, dan uang penghargaan masa kerja, sebaiknya dimasukkan ke dalam biaya kepailitan. Hal ini untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan tidak terpengaruh oleh hasil penjualan harta debitor pailit, sehingga memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dede. "Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 4, no. 1 (2019): 1–25. <http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/LG/article/viewFile/4419/4275>.
- Amoro, Yudhi Priyo, and Jemmy Edi. "Penerapan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit." *Jurnal Judicial Review* 16, no. 1 (2017): 90–102. <https://journal.uib.ac.id/index.php/jjr/article/view>.
- Cecilia, Hardlie, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Humani (Hukum Dan Masyarakat Madani)* 11, no. 2 (2021): 269–84. <https://doi.org/10.26623/humani.v11i2.3029>.
- Dewi, Ni Putu Trisna, and I Nyoman Putu Budiarta. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Hal Perusahaan Mengalami Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang." *Jurnal Interpretasi Hukum* 3, no. 1 (2022): 159–63. <https://doi.org/10.22225/juinhum.3.1.4737.159-163>.
- Djumaldji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Fuady, Munir. *Hukum Pailit Dalam Teori Dan Praktek, Edisi Revisi (Disesuaikan Dengan UU Nomor 37 Tahun 2004)*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2005.
- Ibrahim, Johni. *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum*. Malang: Bayu Media Publishing, 2007.
- Mahkamah Konstitusi RI. "Putusan Mahkamah Konstitusi No. No.67/PUU-XI/2013." Jakarta: Mahkamah Konstitusi RI, 2013.
- Mantili, Rai, and Putu Eka Trisna Dewi. "Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) Terkait Penyelesaian Utang Piutang Dalam Kepailitan." *Jurnal Aktual*

- Justice* 6, no. 1 (2021): 1–19. <https://doi.org/10.47329/aktualjustice.v6i1.618>.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenanda Media Group, 2005.
- Mukti, Ahmad Kisna, Diaz Kartika, and Agvianto Perdawan. “Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Dalam Upaya Menjamin Hak Dan Kewajiban Buruh Pada Perusahaan Kabupatenmagelang Yang Pailit.” *Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan* 4, no. 3 (2024): 22–32. <https://doi.org/10.3783/causa.v4i3.3509>.
- Nating, Imran. *Peranan Dan Tanggung Jawab Kurator Dalam Pengurusan Dan Pemberesan Harta Pailit*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2005.
- Nur, Fahrani, Kuku Sudarmanto, Zaenal Arifin, and Wijayono Hadi Sukrisno. “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pasca Terbitnya UU RI Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.” *Journal Juridisch* 2, no. 1 (2024): 16–29. <https://doi.org/10.26623/jj.v2i1.7914>.
- Pemerintah RI. “Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Jakarta: Pemerintah RI, 2003.
- . “Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.” Jakarta: Pemerintah RI, 2004.
- . “Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.” Jakarta: Pemerintah RI, 2023.
- Saleh, Mohammad, and Lilik Mulyadi. *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial: Perspektif Teoritis Dan Praktis Dan Permasalahannya*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012.
- Soekanto, Soerjano, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Jambatan, 1990.
- Sony, Edy. “Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Tenaga Kerja Atas Hutang Harta Pailit.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 3 (2022): 14134–44. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.5801>.
- Sukirno, Timur. *Tanggung Jawab Kurator Terhadap Harta Pailit Dan Penerapan Actio Pauliana*. Bandung: Alumni, 2001.
- Susanto, Devi, Hasnati Hasnati, and Fahmi Fahmi. “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 (2020): 242–59. <https://doi.org/10.31942/jqi.v13i2.3912>.
- Triadi Surya Iqbal. “Pemberesan Harta Pailit,” 2020. <https://kantorhukumjakarta.com/>.
- Yani, Ahmad, and Gunawan Widjaja. *Seri Hukum Bisnis, Kepaiitan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004.
- Zubi, Muhammad, Marzuki Marzuki, and Ibnu Affan. “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law).” *Jurnal Ilmiah METADATA* 3, no. 3 (2021): 1171–95. <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/cgi-sys/suspendedpage.cgi>.

Jurnal deary sudah ada mendely.docx

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
2	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
3	journals.usm.ac.id Internet Source	1%
4	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to University of Wollongong Student Paper	1%
6	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
7	jurnal.padangtekno.com Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	1%
9	ojs.unud.ac.id Internet Source	1%

10	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
11	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
12	www.mkri.id Internet Source	<1 %
13	publikasiilmiah.unwahas.ac.id Internet Source	<1 %
14	ejournal.nusantaraglobal.ac.id Internet Source	<1 %
15	ejournal.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
16	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
17	gindonadapdap.wordpress.com Internet Source	<1 %
18	journal.uii.ac.id Internet Source	<1 %
19	www.pajakonline.com Internet Source	<1 %
20	www.scribd.com Internet Source	<1 %
21	pdfcoffee.com Internet Source	<1 %

22	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	<1 %
23	www.jogloabang.com Internet Source	<1 %
24	ojs3.unpatti.ac.id Internet Source	<1 %
25	trijurnal.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
26	journal.ubpkarawang.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
28	Febrianto. "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Waktu Tertentu Berbasis Keadilan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
29	holrev.uho.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.uir.ac.id Internet Source	<1 %
31	www.hukum-hukum.com Internet Source	<1 %
32	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %

33 Siti Khodijah, Siti Nurajizah, Irham Irham. <1 %
"Kontribusi Organisasi Terhadap Pendidikan Karakter dan Kesiapan Profesional Mahasiswa", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2024
Publication

34 Submitted to Universitas Islam Indonesia <1 %
Student Paper

35 ejournal.unsrat.ac.id <1 %
Internet Source

36 ojs.uph.edu <1 %
Internet Source

37 repositori.uin-alauddin.ac.id <1 %
Internet Source

38 repository.uksw.edu <1 %
Internet Source

39 es.scribd.com <1 %
Internet Source

40 michaellaw27.blogspot.com <1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 12 words

Exclude bibliography On

Jurnal deary sudah ada mendely.docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15
