
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN TERKAIT HAK PESANGON DALAM PERJANJIAN KERJA ATAS PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT

Oleh

Christina Susanti¹, Yuhelson², Marni Emmy Mustafa³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Kenotariatan, Universitas Jayabaya Jakarta

E-mail: ¹christinasusanti357@gmail.com, ²yuhelson.dosen@pascajayabaya.ac.id,

³em_syd2000@yahoo.com

Article History:

Received: 10-01-2025

Revised: 07-01-2025

Accepted: 13-02-2025

Keywords:

Legal Protection,
Employment Agreements,
Severance Pay Rights,
Bankruptcy

Abstract: Article 95 paragraph (1) of Law No. 6 of 2023 states that in the event that a company is declared bankrupt or liquidated based on the provisions of statutory regulations, wages and other rights that have not been received by workers/laborers are debts whose payment takes priority. However, the fact is that often when a company is declared bankrupt, employees do not receive severance pay rights as stated in the employment agreement. The problem formulation in this research is how to regulate and pay employee severance pay rights related to work agreements with companies that are declared bankrupt? And what is the legal protection for employees who do not receive severance pay rights as stipulated in their employment agreement with a company that has been declared bankrupt? The theories used in this research are the agreement theory according to Mariam Darus Badruzaman and the legal protection theory according to Satjipto Raharjo. The method used in this research is normative juridical research in the form of library legal materials or secondary data with primary, secondary and tertiary sources of legal materials. The research approach used is statutory, conceptual, analytical and case approaches as well as techniques for collecting legal materials by identifying and inventorying positive legal rules, book literature, journals and other sources of legal materials. The analysis technique for legal materials is carried out using systematic legal interpretation, grammar, and analogy construction. The research results show that the arrangement and payment of employee severance pay rights related to work agreements with companies declared bankrupt are in accordance with the provisions of Article 95 paragraph (1) in conjunction with Article 156 paragraph (2) of the Manpower Law as amended by

Law no. 6 of 2023 where the right to employee severance pay has a priority position or is often called preferred creditor which should be received in full before the company loses its authority to manage and transfer its assets by the curator. However, in practice, the right to severance pay for employees in companies declared bankrupt is still waived, this is because all assets are managed by separatist creditors as parties who have the authority to execute material collateral. Legal protection for employees who do not receive severance pay rights as stipulated in work agreements with companies declared bankrupt, namely in the form of repressive legal protection in the form of resolving disputes through litigation. In this case, employees who do not receive severance pay have the right to file a lawsuit against the company that has been declared bankrupt through the Commercial Court and take cassation and judicial review to obtain their rights as stipulated in the employment agreement and the provisions of statutory regulations.

PENDAHULUAN

Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para kreditornya. Keadaan tidak mampu membayar lazimnya disebabkan karena kesulitan kondisi keuangan (*financial distress*) dari usaha debitor yang telah mengalami kemunduran.¹ Berdasarkan Pasal 24 Undang-undang Nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan dan PKPU) akibat yang timbul dari kepailitan adalah hilangnya hak atau kewenangan dalam mengurus dan melakukan perbuatan kepemilikan pada harta benda yang masuk dalam kepailitan terhitung sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan.²

Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, maka karyawan akan menjadi bagian kreditur dari perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, kreditur tersebut akan diposisikan sebagai kreditur preferen yang memperoleh pelunasan haknya dengan mendahului para kreditur lainnya. Ketentuan mengenai karyawan didahulukan pembayaran utang upahnya diatur dalam Pasal 95 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan 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

¹ M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, norma, dan Praktik di Peradilan*, Kencana Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 1

² Munir Fuady, *Hukum Pailit Dalam Teori dan Praktek*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017, hlm. 177.

pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.

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

Hal tersebut diperkuat dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUUXI/2013 memutuskan apabila suatu perusahaan pailit, maka pembayaran upah karyawan/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditor termasuk tagihan kreditor separatis dan tagihan hak negara.³

Begitu juga dengan adanya perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan. Keterikatan para pihak dalam sebuah perjanjian kerja mengakibatkan timbulkan kewajiban antara masing-masing pihak untuk melaksanakan perjanjian yang dibuat, karena perjanjian tersebut sudah berlaku sebagai Undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.⁴ Hal tersebut sebagaimana ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara tentang asas kebebasan berkontrak yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.⁵ Sehingga apabila perusahaan dinyatakan pailit, maka perusahaan berkewajiban untuk melakukan semua jenis pembayaran upah kepada karyawan/buruh termasuk pemberian hak pesangon sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

Namun pada kenyatannya seringkali ketika sebuah perusahaan dinyatakan pailit, karyawan tidak memperoleh hak-haknya berupa gaji, uang pesangon, uang penghargaan, uang perumahan/pengobatan dan cuti tahunan serta uang tunjangan hari raya, hal tersebut tentunya sangat tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut sebagaimana yang terjadi dalam beberapa kasus berikut:

1. Kasus pada putusan Nomor 447 K/Pdt.Sus-Pailit/2016, dimana PT Merpati Nusantara Airlines (Persero) sudah dinyatakan pailit namun pesangon uang belum juga dibayarkan kepada karyawan hal tersebut sebagaimana yang terjadi pada Sudiyarto selaku karyawan PT Merpati Nusantara Airlines (Persero). Hal tersebut memberikan gambaran bahwa tidak terlindunginya hak-hak karyawan ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit.⁶
2. Kasus pada putusan Nomor 19 K/Pdt.Sus-Pailit/2015, dimana PT. Henrison Iriana yang telah dipailitkan, namun para karyawan tidak memperoleh haknya sebagai karyawan berupa gaji, uang pesangon, uang penghargaan, uang perumahan/pengobatan dan cuti tahunan serta uang tunjangan hari raya. Hal tersebut tentunya memberikan gambaran bahwa para karyawan tidak terlindungi hak-haknya.⁷
3. Kasus sebagaimana dalam Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/PN Niaga Smg jo.Nomor 01/Pdt.Sus-PKPU/2015/PN Niaga Smg, dimana Perusahaan jamu PT Nyonya Meneer dinyatakan pailit oleh Pengadilan Negeri Semarang karena tidak sanggup

³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUUXI/2013

⁴ I Made Udiana, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, 2011, hlm. 11

⁵ R. Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, hlm. 137

⁶ Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara Kasasi Nomor 447 K/Pdt.Sus-Pailit/2016

⁷ Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara Kasasi Nomor 19 K/Pdt.Sus-Pailit/2015

membayar utang. Menurut dia, total karyawan PT Nyonya Meneer yang menuntut pembayaran hak-haknya mencapai 1.104 orang. Selain karyawan yang masih aktif tersebut, terdapat 183 mantan karyawan yang belum memperoleh pesangon.⁸

Uraian beberapa kasus di atas memberikan informasi bahwa meskipun telah diatur hak pekerja untuk didahulukan dari kreditur lainnya dalam Pasal 95 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, namun terjadinya kepailitan dalam suatu perusahaan tetap merupakan ancaman serius pekerja. Hal ini dikarenakan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU tidak mengatur secara tegas mengenai kedudukan utang upah pekerja yang harus didahulukan pembayarannya dari kreditur lain.⁹ Sehingga hal tersebut tidak memberikan perlindungan hukum bagi karyawan untuk memperoleh haknya agar didahulukan pembayaran pesangon dari kreditur lainnya. Untuk itu perlu adanya pengkajian lebih lanjut mengenai perlindungan hukum bagi karyawan dalam perolehan pesangon atas perusahaan yang dinyatakan pailit.

LANDASAN TEORI

a. Teori Perjanjian

Menurut Mariam Darus Badruzaman perjanjian mengandung asas kekuatan mengikat. Para pihak, tidak semata-mata hanya terikat sebatas pada apa yang diperjanjikan, akan tetapi juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan serta moral.

Para pihak dalam suatu kontrak memiliki hak untuk memenuhi kepentingan pribadinya sehingga melahirkan suatu perikatan. Hal tersebut sebagaimana ketentuan Pasal 1338 KUHPerdota tentang asas kebebasan berkontrak yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

b. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Karena sifat sekaligus tujuan hukum menurutnya adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat, yang harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.¹⁰ Prinsip perlindungan hukum adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan kekuatan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹¹

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitian yuridis normatif

⁸ Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/PN Niaga Smg jo.Nomor 01/Pdt.Sus-PKPU/2015/PN Niaga Smg

⁹ Jono, *Hukum Kepailitan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 107

¹⁰ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53

¹¹ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009. hlm. 38

berupa bahan hukum kepustakaan atau data sekunder dengan sumber bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Adapun pendekatan penelitian yang dipergunakan pendekatan perundang-undangan, konseptual, analitis dan kasus serta teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan menginventarisasi aturan hukum positif, literatur buku, jurnal dan sumber bahan hukum lainnya. Untuk teknik analisa bahan hukum dilakukan dengan penafsiran hukum sistematis, gramatikal, dan konstruksi analogi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Dan Pembayaran Hak Pesangon Karyawan Terkait Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan yang sering kali menempatkan pekerja pada posisi yang lebih lemah. Untuk melindungi hak-hak pekerja, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini mengatur hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja, termasuk dalam kondisi perusahaan mengalami kepailitan.

Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, pekerja sering kali menghadapi ketidakpastian dalam pemenuhan hak-haknya, termasuk pesangon. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang telah mengatur proses kepailitan perusahaan dan prioritas pembayaran kewajiban perusahaan pailit. Namun, dalam praktiknya, pekerja sebagai kreditor sering kali tidak mendapatkan prioritas sebagaimana mestinya.

Kasus PT Merpati Nusantara Airlines (Persero) dalam Putusan Nomor 447 K/Pdt.Sus-Pailit/2016 menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah dinyatakan pailit, pesangon pekerja belum dibayarkan. Kasus serupa juga terjadi pada PT Henrison Iriana dalam Putusan Nomor 19 K/Pdt.Sus-Pailit/2015, di mana karyawan tidak mendapatkan gaji, pesangon, dan tunjangan lainnya. Selain itu, dalam kasus PT Nyonya Meneer (Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/PN Niaga Sng), lebih dari seribu karyawan mengalami kesulitan dalam mendapatkan hak mereka setelah perusahaan dinyatakan pailit.

Teori perjanjian menurut Mariam Darus Badruzaman menyatakan bahwa perjanjian memiliki kekuatan mengikat, di mana para pihak tidak hanya terikat pada isi perjanjian tetapi juga pada kebiasaan dan moral yang berlaku. Dalam konteks hubungan kerja, Pasal 1338 KUHPdata mengatur asas kebebasan berkontrak, yang menegaskan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Dalam aspek hukum ketenagakerjaan, pekerja memiliki hak untuk berserikat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hak ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, membela hak-hak mereka, dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Namun, dalam praktiknya, pekerja pada perusahaan pailit sering kali kesulitan dalam memperjuangkan hak mereka.

Kurator, sebagai pihak yang mengurus perusahaan pailit, memiliki kewenangan penuh atas harta perusahaan. Pasal 24 Undang-Undang Kepailitan menyatakan bahwa debitur kehilangan hak untuk mengurus hartanya sejak tanggal putusan pernyataan pailit.

Akibatnya, kewajiban perusahaan terhadap pekerja menjadi bagian dari harta pailit yang harus dibereskan oleh kurator.

Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Namun, dalam banyak kasus, pembayaran hak pekerja sering kali tertunda atau bahkan tidak terealisasi karena prioritas diberikan kepada kreditor separatis yang memiliki jaminan kebendaan.

Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 67/PUU-XI/2013 menegaskan bahwa pembayaran upah pekerja harus didahulukan atas semua jenis kreditor, termasuk kreditor separatis. Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja yang masih harus mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan hak mereka, seperti dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 254/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.BDG dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 11 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

Pasal 1365 KUHPdata menyatakan bahwa setiap perbuatan yang melanggar hukum dan menyebabkan kerugian harus diganti oleh pihak yang menyebabkan kerugian tersebut. Dalam konteks ini, pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya terhadap pekerja dapat dianggap melanggar hukum dan wajib mengganti kerugian yang dialami pekerja.

Dalam teori perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo, hukum bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat, termasuk dalam hal ini adalah pekerja. Perlindungan tersebut harus diwujudkan dalam bentuk kepastian hukum bagi pekerja yang terkena dampak kepailitan perusahaan.

Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan menyatakan bahwa sejak tanggal putusan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah pernyataan pailit merupakan utang harta pailit. Namun, ketidakjelasan dalam pengaturan prioritas pembayaran menyebabkan pekerja sering kali tidak mendapatkan haknya secara penuh.

Untuk menjamin hak-hak pekerja dalam perusahaan pailit, pemerintah perlu melakukan revisi terhadap Undang-Undang Kepailitan agar lebih mengakomodasi kepentingan pekerja sebagai kreditor preferen. Penguatan regulasi diperlukan untuk memastikan bahwa pembayaran pesangon dan hak-hak pekerja tidak lagi diabaikan dalam proses kepailitan.

Sehingga kepastian hukum bagi pekerja dalam perusahaan yang dinyatakan pailit harus diperkuat dengan implementasi yang lebih ketat terhadap peraturan yang telah ada. Kurator harus menjalankan tugasnya dengan lebih transparan dan bertanggung jawab dalam memastikan bahwa hak pekerja sebagai kreditor preferen benar-benar diprioritaskan dalam penyelesaian harta pailit perusahaan.

Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Tidak Memperoleh Hak Pesangon Sebagaimana Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit.

Pailit merupakan kondisi di mana debitur tidak mampu membayar utangnya kepada para kreditor. Penyebab utama kepailitan sebuah perusahaan dapat berasal dari berbagai faktor, seperti kemunduran kondisi keuangan. Dalam hal ini, putusan kepailitan diberikan apabila debitur memiliki minimal dua kreditor dan tidak dapat membayar satu atau lebih utangnya yang telah jatuh tempo. Perbedaan utama antara gugatan wanprestasi dan permohonan pailit terletak pada aspek tuntutan hukum. Gugatan wanprestasi ditujukan

kepada debitur melalui jalur pengadilan, sementara permohonan pailit mengarah pada penyelesaian melalui sistem hukum kepailitan.

Dalam sistem ketenagakerjaan, karyawan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum, termasuk dalam hal hubungan kerja dengan perusahaan yang mengalami kepailitan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, disebutkan bahwa jika perusahaan mengalami kepailitan, maka hak-hak pekerja, termasuk upah dan pesangon, menjadi utang yang didahulukan pembayarannya. Namun, kedudukan pekerja sebagai kreditur istimewa dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang belum diatur secara tegas, sehingga sering terjadi sengketa antara pekerja dengan kurator dalam pembagian harta pailit.

Beberapa kasus menunjukkan ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam perusahaan pailit. Contoh kasus dalam Putusan Nomor 447 K/Pdt.Sus-Pailit/2016 terkait PT Merpati Nusantara Airlines (Persero), di mana perusahaan dinyatakan pailit, tetapi pesangon karyawan tidak dibayarkan. Kasus serupa terjadi dalam Putusan Nomor 19 K/Pdt.Sus-Pailit/2015 terkait PT Henrison Iriana, yang gagal memberikan hak-hak pekerja seperti gaji, pesangon, tunjangan perumahan, dan tunjangan hari raya. Begitu pula dalam Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/PN Niaga Smg terkait PT Nyonya Meneer, yang dinyatakan pailit dengan lebih dari 1.104 karyawan belum mendapatkan haknya.

Dalam analisis hukum, teori perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa hukum harus memberikan perlindungan bagi masyarakat agar hak-hak mereka tetap terjamin. Perlindungan hukum terbagi menjadi preventif dan represif. Dalam kasus pekerja yang tidak menerima pesangon akibat kepailitan perusahaan, perlindungan hukum represif diperlukan melalui mekanisme litigasi dan non-litigasi. Penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam teori perjanjian menurut Mariam Darus Badruzaman, perjanjian kerja mengikat secara hukum dan harus dipatuhi oleh para pihak. Berdasarkan asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPPerdata, perusahaan yang telah menyepakati pembayaran pesangon harus memenuhi kewajiban tersebut, meskipun dalam kondisi pailit. Dalam praktiknya, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan masih memiliki ketidaksesuaian dalam mengatur hak pekerja sebagai kreditur istimewa. Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa upah pekerja adalah utang yang didahulukan pembayarannya, tetapi dalam Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan, pesangon pekerja hanya dianggap sebagai utang harta pailit tanpa prioritas khusus.

Dalam penyelesaian sengketa, Pasal 151 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak, tetapi harus melalui perundingan. Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. SEMA No. 2 Tahun 2019 juga memberikan pedoman bahwa karyawan yang belum menerima pesangon dapat mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan.

Dalam teori creditor's bargain menurut Jerome Sgard, efisiensi pengurusan harta pailit

harus ditingkatkan melalui negosiasi antara kreditur guna menghindari kondisi common pool. Hak pekerja sebagai kreditur istimewa seharusnya diakui dengan kedudukan yang lebih jelas dalam pembagian harta pailit. Namun, dalam praktiknya, pekerja sering kali ditempatkan setelah pemegang hak jaminan dalam skema pembayaran utang.

Sebagaimana dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 254/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari Nomor 04/PDT-SUS.PHI/2015/PN.Mnk, serta Putusan Nomor 11 K/Pdt.Sus-PHI/2020, karyawan yang tidak menerima pesangon akibat kepailitan mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Melalui mekanisme litigasi, akhirnya karyawan memperoleh hak-haknya sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dalam kasus PHK akibat kepailitan, pengusaha wajib membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, pada kenyataannya, banyak pekerja yang harus melalui jalur hukum untuk memperoleh hak tersebut. Ketidakjelasan regulasi antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan menimbulkan permasalahan dalam implementasinya, sehingga hak-hak pekerja sering kali diabaikan.

Penyelesaian sengketa pekerja dalam perusahaan pailit harus ditempuh melalui jalur litigasi, karena jalur non-litigasi sering kali tidak efektif dalam menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha. Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa hak pekerja wajib didahulukan dalam pembayaran utang, tetapi pelaksanaannya masih menghadapi kendala. Oleh karena itu, pekerja yang tidak menerima pesangon akibat kepailitan harus mengajukan gugatan melalui pengadilan hubungan industrial serta menempuh upaya kasasi dan peninjauan kembali di Mahkamah Agung guna mendapatkan keadilan hukum.

Pengakuan/Acknowledgements

Terima kasih yang tiada terbilang untuk dosen pembimbing, semua dosen pemangku mata kuliah dan para staf Program Studi Magister Kenotariatan Pascasarjana Universitas Jayabaya serta semua pihak yang telah membantu penyusunan jurnal Kenotariatan ini.

KESIMPULAN

1. Pengaturan dan pembayaran hak pesangon karyawan terkait perjanjian kerja dengan perusahaan yang dinyatakan pailit yaitu sebagaimana ketentuan Pasal 95 ayat (1) jo Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023 dimana hak atas pesangon karyawan memiliki kedudukan yang didahulukan (kreditor preferen) yang seharusnya diterima secara penuh sebelum perseroan kehilangan wewenangnya dalam mengurus dan mengalihkan harta kekayaannya oleh kurator. Namun dalam penerapannya masih terdapat hak atas pesangon karyawan pada perusahaan yang dinyatakan pailit dikesampingkan walaupun sudah tercantum dalam perjanjian kerja, hal tersebut karena semua aset dikelola oleh Kreditor separatis sebagai pihak yang memiliki kewenangan untuk melakukan eksekusi atas jaminan kebendaan.
2. Perlindungan hukum bagi karyawan yang tidak memperoleh hak pesangon sebagaimana

perjanjian kerja dengan perusahaan yang dinyatakan pailit yaitu berupa perlindungan hukum represif berupa penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi. Dalam hal ini karyawan yang tidak memperoleh pesangon berhak untuk mengajukan gugatan kepada perusahaan yang dinyatakan pailit melalui Pengadilan Niaga dan upaya hukum Kasasi serta Peninjauan Kembali guna memperoleh haknya sebagaimana yang telah ditetapkan didalam perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undang. Namun jika perusahaan yang pailit melakukan PHK yang tidak sah atau tidak mengikuti prosedur yang benar sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan, karyawan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menuntut hak pesangon dan kompensasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 14.
- [2] Ahmad Yani, Seri HukumBisnis: Kepailitan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 63
- [3] Ardy Billy Lumowa, Tanggung Jawab Perusahaan yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga, Jurnal Lex Privatum, Volume 1, No. 2, Juli, 2013, hlm. 18-19
- [4] Devi Susanto, Kewajiban Perusahaan Pailit Dalam Penyelesaian Hakhak Karyawan Ditinjau Dari Undang Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTIE, Vol. 13 No. 2 November 2020, hlm. 247
- [5] Gunarto Suhardi, Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2006, hlm. 25.
- [6] I Made Udiana, Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing, Udayana University Press, Denpasar, 2011, hlm. 11
- [7] Imran Nating, Peranan Dan Tanggung Jawab Kurator Dalam Pengurusan Dan Pemberesan Kepailitan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 78
- [8] Johannes Ibrahim dan Lindawaty Sewu, Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern, PT. Refika Aditama, Bandung, 2004, hlm. 40.
- [9] Jono, Hukum Kepailitan, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 107
- [10] M. Hadi Shubhan, Hukum Kepailitan Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2008. hlm. 209
- [11] M. Hadi Shubhan, Hukum Kepailitan: Prinsip, norma, dan Praktik di Peradilan, Kencana Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 1
- [12] Mariam Darus Badruzaman, Kompilasi Hukum Perikatan, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm.87-88.
- [13] Munir Fuady, Hukum Pailit (Dalam Teori dan Praktek), PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm. 30.
- [14] Munir Fuady, Hukum Pailit Dalam Teori dan Praktek, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017, hlm. 177.
- [15] R. Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetbook), PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, hlm. 137
- [16] Rumimpunu Fritje, Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003", Jurnal Hukum Unsrat, Volume 2, No. 2, 2014, hlm. 117-126.

-
- [17] Satijipto Raharjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53
 - [18] Satijipto Raharjo, Sisi – Sisi Lain dari Hukum di Indonesia, Kompas Media, Jakarta, 2003, hlm. 121.
 - [19] Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009. hlm. 38
 - [20] Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) dan amandemen
 - [21] Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
 - [22] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
 - [23] Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - [24] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - [25] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
 - [26] Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
 - [27] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUUXI/2013
 - [28] Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara Kasasi Nomor 447 K/Pdt.Sus-Pailit/2016
 - [29] Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara Kasasi Nomor 19 K/Pdt.Sus-Pailit/2015
 - [30] Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/PN Niaga Smg jo. Nomor 01/Pdt.Sus-PKPU/2015/PN Niaga Smg