

## **Analisis Hak Para Pekerja Dalam Perusahaan Yang Mengalami Kepailitan** *Analysis of The Rights of Workers In Companies That Bankruptcy*

**Alifa Nurdiannisa<sup>1</sup>, Helen Hervinia H<sup>2</sup>, Jessica Ariana H<sup>3</sup>, Medina Loren<sup>4</sup>**

<sup>1234</sup>Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

Email: [2210611276@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611276@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>1</sup>, [2210611258@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611258@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>2</sup>, [2210611266@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611266@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>3</sup>,  
[2210611261@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611261@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>4</sup>

### **Abstract:**

*A company is not always in prime condition because certainly in a company experiencing liquidity problems, declining profitability, and ultimately can be threatened with bankruptcy caused by various factors. The process of bankruptcy of a company is brought to court by appointing a curator. In Indonesia, regulations have been set regarding this bankruptcy process which are contained in Law Number 37 of 2004 concerning Bankruptcy and Postponement of Debt Payment Obligations. This regulation regulates the rights of workers if they are in a company that is bankrupt so that they know the steps that need to be taken. This study aims so that every worker who experiences something like this knows how the provisions that regulate, the elements that influence and the efforts that can be made in this situation. This study uses a normative juridical method that analyzes the legal norms that have been made. The data source comes from secondary legal data such as Law Number 37 of 2004, Law Number 13 of 2003. The data collection technique is in the form of literature studies. This study resulted in that every company that experiences bankruptcy is required to provide rights to workers who are laid off, namely in the form of pocket money since the bankruptcy decision so that workers' rights must be prioritized, and someone who is appointed to resolve bankruptcy problems is a curator.*

### **Abstrak:**

Sebuah perusahaan tidak selalu dalam kondisi yang prima karena pastinya dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan likuiditas, penurunan profitabilitas, dan pada akhirnya dapat terancam kebangkrutan yang disebabkan oleh berbagai faktor. Proses dalam kepailitan suatu perusahaan dibawa dalam proses pengadilan dengan menunjuk kurator. Di negara Indonesia telah mengatur peraturan mengenai proses kepailitan ini yang terdapat dalam UU Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Peraturan ini mengatur mengenai hak dari para pekerja jika berada dalam perusahaan yang mengalami kepailitan agar mengetahui langkah yang perlu diambil. Penelitian ini bertujuan agar setiap pekerja yang mengalami hal seperti ini menjadi tahu bagaimana ketentuan yang mengatur, unsur-unsur yang mempengaruhi serta upaya yang dapat dilakukan jika dalam situasi ini. Dalam penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang menganalisis norma hukum yang telah dibuat. Sumber data berasal dari data hukum sekunder seperti UU Nomor 37 Tahun 2004, UU Nomor 13 Tahun 2003. Teknik pengumpulan data berupa studi pustaka. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa setiap perusahaan yang mengalami kepailitan wajib untuk memberikan hak kepada para pekerja yang di PHK yaitu berupa uang saku sejak putusan pailit sehingga hak pekerja haruslah didahulukan, dan seseorang yang ditunjuk untuk menyelesaikan permasalahan kepailitan adalah kurator.

### **Article History**

Received May 25, 2024

Revised May 30, 2024

Accepted June 05 2024

Available online 15 June, 2024

### **Keywords:**

*Workers' Rights, Bankrupt Companies, Bankruptcy Resolution*

### **Kata Kunci :**

*Bu Hak Pekerja, Perusahaan Pailit, Penyelesaian Kepailitan llying*



<https://doi.org/10.5281/zenodo.11853588>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## **PENDAHULUAN**

Adakalanya sebuah perusahaan mengalami kemerosotan dalam manajemen keuangan, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Misalnya, pengelolaan arus kas yang kurang efektif, pengambilan keputusan investasi yang tidak bijaksana, atau ketidakmampuan dalam mengendalikan biaya operasional. Situasi ini sering diperparah oleh kurangnya transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengelolaan

keuangan, yang bisa menyebabkan kebocoran dana atau pemborosan sumber daya. Akibatnya, perusahaan mungkin menghadapi kesulitan likuiditas, penurunan profitabilitas, dan pada akhirnya dapat terancam kebangkrutan jika tidak segera diambil tindakan korektif. Kebangkrutan atau pailit adalah kondisi di mana debitor tidak mampu melunasi kewajibannya kepada kreditor. Berbeda dengan pailit, jika debitor tidak dapat memenuhi tanggung jawabnya kepada kreditor yang diakibatkan dari kesulitan kondisi keuangan (financial distress), sedangkan status kepailitan sebuah perusahaan diperoleh dari putusan pengadilan kemudian harta kekayaan debitor disita<sup>1</sup>. Menindaklanjuti putusan pengadilan, akan ditunjuk seseorang sebagai kurator sebagai pihak yang akan menyelesaikan status kepailitan dibawah pengawasan hakim pengawas. Penyitaan harta kekayaan perusahaan yang berstatus pailit nantinya akan dijual untuk menebus hutangnya ke kreditor secara proporsional (prorate parte)<sup>2</sup>.

Peraturan yang digunakan sebagai dasar hukum dalam menangani permasalahan perusahaan yang pailit terdapat pada Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang<sup>3</sup>. Sebelumnya pengaturan yang mengatur kepailitan di Indonesia sudah ada bahkan sebelum kemerdekaan Indonesia. Upaya para perancang Undang - Undang untuk selalu memperbaiki, mengganti, bahkan merubah secara keseluruhan peraturan dari waktu ke waktu dengan tujuan penyempurnaan perangkat hukum yang berkaitan dengan kepailitan dan relevansi substansinya seiring dengan perkembangan zaman. Upaya para perancang Undang-Undang untuk selalu memperbaiki, mengganti, bahkan merubah secara keseluruhan peraturan dari waktu ke waktu dilakukan dengan tujuan penyempurnaan perangkat hukum yang berkaitan dengan kepailitan dan relevansi substansinya seiring dengan perkembangan zaman. Para pembuat kebijakan menyadari bahwa dinamika ekonomi dan bisnis terus berkembang, sehingga peraturan yang mengatur kepailitan harus senantiasa diperbarui agar tetap efektif dan sesuai dengan kondisi aktual. Proses revisi ini melibatkan kajian mendalam terhadap praktik kepailitan yang ada, analisis terhadap kelemahan regulasi sebelumnya, serta penyesuaian dengan standar internasional. Selain itu, masukan dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk praktisi hukum, akademisi, dan pelaku usaha, menjadi bagian penting dalam penyusunan peraturan baru yang lebih komprehensif dan adil. Dengan demikian, diharapkan bahwa peraturan kepailitan yang diperbarui tidak hanya mampu melindungi kepentingan kreditor dan debitor, tetapi juga mendukung stabilitas ekonomi dan memberikan kejelasan hukum bagi semua pihak yang terlibat.

Pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan terkait perusahaan yang dinyatakan pailit akan mengutamakan kepentingan kreditor yang hak-haknya tidak terpenuhi oleh debitor sesuai dengan perjanjian di antara mereka. Ketika pengadilan menetapkan status pailit pada sebuah perusahaan, langkah pertama yang dilakukan adalah menginventarisasi dan mengelola aset perusahaan tersebut guna membayar utang kepada para kreditor. Kreditor dengan jaminan atau hak istimewa, seperti bank atau lembaga keuangan lainnya, biasanya menjadi prioritas utama dalam menerima pembayaran. Namun, dalam proses ini, sering kali timbul pertanyaan tentang nasib para pekerja di perusahaan yang pailit tersebut. Pekerja merupakan elemen penting dalam operasional perusahaan dan sering kali menjadi pihak yang paling terkena dampak saat perusahaan bangkrut. Dalam undang-undang kepailitan di banyak negara, terdapat aturan yang mengatur hak-hak pekerja dalam situasi ini. Artikel ini membahas pengaturan perusahaan pailit sesuai dengan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, serta hak-hak pekerja dalam kondisi tersebut. Artikel ini disusun untuk memberikan pengetahuan kepada mahasiswa fakultas hukum, para pekerja, serikat pekerja, serta masyarakat umum.

<sup>1</sup> Ardy Billy Lumowa. (2013). Tanggung Jawab Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga, *Lex Privatum*, 1(3), h.19.

<sup>2</sup> Hadi Subhan, 2008. *Hukum Kepailitan Prinsip, Norma dan praktik di Pengadilan*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta, h.1

<sup>3</sup> Siti Anisah, (2009). Studi Komparasi terhadap Perlindungan Kepentingan Kreditor dan Debitor dalam Hukum Kepailitan, *Jurnal Ius Quia Iustum*, 16(Khusus), h.31.

## METODE PENELITIAN

Metode yuridis normatif adalah pendekatan penelitian yang mengkaji norma atau kaidah hukum dalam literatur hukum yang ada, seperti peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan putusan pengadilan. Artikel yang ditulis dengan metode ini fokus pada analisis hukum teoritis untuk memahami, menginterpretasi, dan mengevaluasi ketentuan hukum yang berlaku. Penulisan artikel ini dimulai dengan mengidentifikasi isu hukum yang relevan, kemudian menelusuri berbagai sumber hukum primer dan sekunder. Proses penulisan juga melibatkan interpretasi teks-teks hukum dan sering menggunakan pendekatan perbandingan dengan yurisdiksi lain untuk memberikan rekomendasi bagi pengembangan hukum. Artikel ini disusun secara sistematis, dimulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, analisis hukum, dan diakhiri dengan kesimpulan serta rekomendasi. Pendekatan ini berguna untuk mengidentifikasi kekurangan dalam hukum yang berlaku dan memberikan solusi berdasarkan teori hukum dan prinsip keadilan, sehingga berkontribusi signifikan bagi pengembangan ilmu dan praktik hukum.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hak - hak yang harus didapatkan bagi pekerja di perusahaan yang mengalami pailit

Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Pasal 1 pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Namun, pada dasarnya antara pekerja dengan tenaga kerja adalah dua hal yang sama yaitu sama - sama orang yang bekerja pada suatu tempat untuk menghasilkan atau mendapatkan upah yang nantinya akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai makhluk sosial yang bertempat tinggal di Indonesia tentu saja para pekerja ini memiliki hak dan kewajibannya sendiri. Di Indonesia hak dan kewajiban para pekerja ini diatur didalam UU No 13 Tahun 2003 Pasal(...). Secara teori para pekerja ini memiliki hak - hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan tempat ia bekerja, sebagai berikut:

- a. <sup>4</sup>Hak untuk mendapatkan perlindungan;
- b. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlindungan yang sama;
- c. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja;
- d. Hak untuk mendapatkan penempatan kerja;
- e. Hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Hak untuk mendapatkan kesejahteraan;
- g. Hak untuk mendapatkan upah atau gaji.

Pada kenyataannya, hak yang terakhir itu sering mengalami kesulitan, terutama karena tidak semua perusahaan dapat beroperasi dengan baik, dan banyak perusahaan yang mengalami masalah. Salah satu masalah yang sering terjadi adalah "pailit", yang didefinisikan sebagai status yang ditetapkan melalui putusan pengadilan yang berdampak pada penyitaan secara keseluruhan kekayaan debitor pailit<sup>5</sup>. Bagi perusahaan yang mengalami pailit atau kepailitan ini tentu saja diwajibkan untuk menuntaskan atau mendahulukan segala hak - hak bagi para buruh yang bekerja di perusahaannya, yang mana hal ini diatur didalam Pasal 95 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003. Pekerja yang bekerja pada debitor pailit dapat memutuskan hubungan kerja, demikian pula sebaliknya, pengurus dapat menurut jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan ketentuan hubungan kerja itu dapat diputus setelah sekurang-kurangnya 45 hari dari sebelumnya. Dalam konteks kebangkrutan atau kepailitan suatu perusahaan, penyelesaian hak-hak pekerja seringkali menjadi persoalan yang kompleks. Keadaan ini semakin meruncing dalam situasi di mana banyak perusahaan menghadapi tantangan keuangan. Kepailitan, sebagai status hukum yang ditetapkan oleh pengadilan, mengharuskan perusahaan untuk memberikan prioritas kepada penyelesaian hak-hak para pekerja.

<sup>4</sup> Vina, G. (2016). Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit. ., 1-17.

<sup>5</sup> Ardy Billy Lumowa. (2013). Tanggung Jawab Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga, *Lex Privatum*, 1(3), h.19.

Kurator yang mengurus harta pailit perusahaan seringkali menghindari hak dan kepentingan pekerja dan buruh. Kurator yang mengurus harta pailit seringkali lebih mementingkan kreditor lain dan dirinya sendiri daripada kreditor lain dalam hal pembiayaan jasa kurator yang dibebankan dari harta pailit. Perselisihan antara pekerja dan buruh dengan pihak perusahaan yang diwakili oleh kurator ini seringkali mengambil tindakan berdasarkan peraturan yang diatur dalam Undang-Undang 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, sehingga pihak kurator yang mengurus harta pailit cenderung mengabaikan hak dan kepentingan pekerja dan buruh karena mereka lebih mementingkan diri mereka sendiri dan kreditor lain. Hak pekerja merupakan hasil dari suatu perjanjian, yang merupakan hubungan hukum yang berkaitan dengan harta kekayaan dua orang atau yang memberi jaminan kepada satu pihak untuk melakukan sesuatu dan bagi pihak lain untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh perjanjian nominal gaji bagi pekerja yang telah disetujui oleh pihak perusahaan dan pekerja.

Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan berbicara tentang jumlah uang yang seharusnya diberikan sebagai penggantian hak yang seharusnya diberikan kepada pekerja, yang meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil;
- b. biaya untuk pekerja atau buruh dan keluarganya untuk kembali ke tempat kerja mereka;
- c. penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan, orang yang memenuhi syarat diberikan 15% (lima belas perseratus) dari pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja;
- d. persyaratan tambahan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Jika perusahaan sudah tidak mampu lagi menjalankan usahanya, maka otomatis para pekerja akan merasakan dampak dari keadaan kepailitan itu yang mana dampak yang paling dirasakan adalah perusahaan tersebut sudah tidak dapat lagi membayar upah bagi para pekerja nya karena uang perusahaan nya sudah habis untuk membayar utang.<sup>6</sup> Pada kenyataannya didalam Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Hutang sudah dengan jelas menyebutkan bahwa ada waktu membayar upah atau hak bagi para pekerja ini yaitu sejak diumumkannya putusan pailit. Sebelum atau sesudah gaji yang dibayarkan dalam putusan pailit merupakan utang harta pailit. Ketentuan ini mengakibatkan upah pekerja/pegawai harus tetap dibayarkan dan menjadi bagian utang harta pailit.<sup>7</sup> Selain Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dan Penundaan Hutang, KUHPerdara juga mengatur mengenai hal tersebut yaitu, pasal 1149 KUHPerdara menyatakan bahwa gaji pegawai merupakan syarat khusus atas segala barang bergerak dan tidak bergerak.

Pemberian perlakuan istimewa terhadap tuntutan pailit pekerja/pegawai berarti tuntutan pekerja/pegawai harus didahulukan. Gaji pegawai yang termasuk dalam harta pailit diatur secara ketat dalam pasal 95 ayat (4 ) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau yang dikenal dengan UU Ketenagakerjaan. Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, maka biasanya para pekerja akan secara otomatis terkena Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) dari pihak perusahaan nya yang mana ini dilakukan untuk mengurangi pengeluaran perusahaan. Apabila pekerja/buruh ini diberhentikan berdasarkan pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003, maka pekerja tersebut berhak atas imbalan atau yang sering disebut uang pesangon. Hal tersebut merupakan hak pekerja yang wajib dibayar oleh perusahaan yang mengalami bangkrut atau pailit. Selama ini pada praktiknya, banyak pekerja yang di PHK jarang menerima pesangon yang memadai yang sesuai dengan alasan pemecatannya pekerja tersebut. Bagi para pekerja yang diberhentikan oleh pihak perusahaan karena alasan perusahaan tersebut mengalami kepailitan maka, perusahaan tersebut wajib untuk memberikan uang pesangon yang mana hal ini telah diatur didalam Pasal

<sup>6</sup> Sari, I. P., & Yunus, A. (2019). Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 8(3), 403-413.

<sup>7</sup> Wahari, N. P. D. A. W., & Purwanto, I. W. N. Kedudukan Hak Pekerja Ketika Perusahaan Dinyatakan Pailit. *Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*.

47 PP 35/2021 yang berisi bahwa perusahaan yang memberhentikan pekerja nya karena alasan pailit maka para pekerja itu mendapatkan hak seperti:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang terdampak oleh situasi kepailitan perusahaan, sehingga mereka dapat menerima kompensasi yang sesuai dengan hak mereka. Akan tetapi, ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban ini dapat memperburuk kondisi ekonomi pekerja, berpotensi menambah jumlah kemiskinan dan mengganggu stabilitas sosial. Oleh karena itu, penting adanya pengawasan yang ketat dan mekanisme penegakan hukum yang efektif untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dalam situasi kepailitan. Jika pekerja itu tidak mendapatkan perlindungan yang memadai, maka situasi pekerja/pegawai akan semakin memburuk sehingga menimbulkan kemiskinan baru yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat Indonesia dan tidak lagi sesuai dengan tujuan negara yang tertera didalam UUD 1945 yaitu “mensejahterakan kehidupan bangsa”.

## **Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Proses Penyelesaian Kepailitan dalam Menjunjung Tinggi Hak-Hak Pekerja pada Perusahaan yang Pailit**

### **a. Perusahaan Pailit**

Pailit pada negara Indonesia diatur secara hukum dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (KPKPU). Kepailitan dengan bangkrut seringkali diartikan sebagai suatu kejadian yang sama padahal kedua hal tersebut berbeda. Definisi dari kepailitan berdasarkan pasal 1 angka 1 UU KPKPU adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang. Seseorang yang memiliki wewenang dalam pengurusan terkait kekayaan yang dipunyai oleh suatu perusahaan yang mengalami kepailitan adalah kurator.

Perusahaan yang dapat dikatakan mengalami kepailitan adalah jika telah diberikan oleh pengadilan niaga yang sudah ada putusan baik dari kreditor atau tidak. Penyebab perusahaan pailit dipengaruhi oleh beberapa alasan seperti perusahaan yang tidak mampu dalam mengelola sebuah perusahaan karena setiap perusahaan harus mampu mengelola untuk mengetahui permintaan dari konsumen. Alasan selanjutnya adalah perusahaan cenderung kurang peka terhadap permintaan konsumen dalam persaingan bisnis sehingga bisnisnya mengalami kepailitan karena tertinggal zaman dan didahulukan oleh kompetitor bisnisnya. Lalu, perusahaan tidak mengikuti zaman sehingga tidak melakukan inovasi karena dengan perkembangan zaman dan teknologi yang sangat cepat maka perusahaan harus mengikuti zaman sehingga produk yang dijual akan selalu relevan dengan keadaan<sup>8</sup>.

### **b. Prosedur Permohonan Pailit Perusahaan**

Prosedurnya sendiri telah diatur dalam UU KPKPU untuk pengaturan pengajuan permohonan pailit serta proses pada pemeriksaan di pengadilan terdapat pada Pasal 6 - Pasal 8. Permohonan pailit diajukan kepada Ketua Pengadilan Niaga pada peradilan umum. Setelah diajukan, Panitera pada tanggal yang sama mendaftarkan permohonan dan memberikan tanda terima kepada pemohon. Namun, jika permohonan tidak memenuhi ketentuan tertentu, panitera wajib menolak kepada debitur seperti bank, perusahaan pasar modal, perusahaan asuransi, dan dana pensiun. Permohonan yang telah didaftarkan harus disampaikan ke Ketua Pengadilan tidak lebih dari dua hari setelah dilakukannya pendaftaran. Ketua Pengadilan kemudian memiliki waktu paling lambat tiga hari sejak pendaftaran untuk memeriksa permohonan dan menentukan hari sidang. Sidang dalam menyelidiki permohonan harus dilaksanakan maksimal tenggang waktu 20 hari sejak tanggal pendaftaran, dengan kemungkinan penundaan paling

<sup>8</sup> Rosyda. *Pengertian Pailit: Penyebab, Syarat Permohonan, dan Proses Persidangannya*. Diakses melalui <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-pailit/> pada 3 Juni 2024 pukul 16.34

lama 25 hari sejak pendaftaran. Permohonan pailit dan hal-hal terkait perlu diajukan dari seorang advokat, kecuali dalam kasus yang diusulkan oleh Menteri Keuangan, Bank Indonesia, Badan Pengawas Pasar Modal, dan Kejaksaan sesuai dengan penyimpangan yang tertera dalam Pasal 7 ayat (2) UUKPKPU.

Dalam kondisi tertentu, pengadilan diwajibkan untuk memanggil debitor, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (1) UU KPKPU. Pengadilan wajib memanggil debitor apabila permohonan pernyataan pailit diajukan oleh kreditor, kejaksaan, Bank Indonesia, Badan Pengawas Pasar Modal, atau Menteri Keuangan. Selain itu, pengadilan memiliki wewenang untuk memanggil kreditor jika permohonan pailit diajukan oleh debitor dan terdapat keraguan mengenai pemenuhan syarat untuk dinyatakan pailit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1). Pemanggilan tersebut dilakukan oleh Juru Sita melalui surat kilat tercatat, yang harus sampai paling lambat tujuh hari sebelum pemeriksaan pertama berlangsung. Permohonan pernyataan pailit akan dikabulkan apabila terdapat bukti yang sederhana bahwa syarat untuk dinyatakan pailit telah terpenuhi. Putusan atas permohonan ini harus diucapkan oleh pengadilan paling lambat 60 hari setelah tanggal pendaftaran permohonan. Dalam putusan tersebut, dasar hukum dan pertimbangan hukum harus dijelaskan secara rinci, termasuk perbedaan pendapat antara hakim anggota dan ketua majelis mengenai putusan pernyataan pailit tersebut (*dissenting opinion*).

### **c. Proses Pengangkatan Kurator**

Dalam proses kepailitan seseorang yang ditunjuk untuk melakukan pengurusan/ pemberkasan mengenai hak pailit yaitu seorang kurator yang ditulis dalam UU No. 37 Tahun 2004. Pengangkatan kurator ini dipilih baik melalui kreditor maupun debitor pailit. Jika baik kreditor atau debitor tidak memilih kurator maka Balai Harta Peninggalan akan ditunjuk sebagai kurator yang tertera dalam Pasal 15 ayat 2 UUK. Kurator yang dipilih wajib mandiri/ independen yang berarti tidak memiliki afiliasi dengan debitor serta tidak menangani lebih dari tiga kasus sehingga seorang kurator harus memiliki sifat yang transparan, adil, dan jujur<sup>9</sup>.

Tugas dari kurator adalah mengurus harta pailit dari debitor yang terkena kasus pailit kepada kurator, terkait proses administratif dengan melakukan pengumuman, mengadakan rapat bagi para kreditor, inventarisasi terhadap harta yang telah pailit, mengamankan segala harta yang dimiliki oleh debitor yang mengalami pailit serta lapor kepada hakim pengawas. Lalu, yang terpenting adalah melakukan penatausahaan/ pembebasan mengenai harta pailit yang sudah diputuskan oleh pengadilan dan telah memiliki putusan yang tetap dimata hukum meski akan diadakan banding baik kasasi maupun peninjauan kembali, hal ini dilakukan untuk melunasi hutang yang menyebabkan suatu perusahaan menjadi pailit<sup>10</sup>. Kurator yang kompeten dan berintegritas dapat memastikan bahwa hak-hak pekerja diprioritaskan sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga proses dari kepailitan tersebut dapat berjalan secara efektif, lancar, dan cepat.

### **d. Hak dan Kewajiban Perusahaan Pailit**

#### Hak Pihak Perusahaan Pailit

Debitor yang menghadapi ancaman pailit memiliki hak untuk mengajukan rencana perdamaian, sebagaimana diatur dalam UU KPKPU. Rencana ini mencakup berbagai opsi untuk pembayaran utang kepada kreditor, baik sebagian maupun seluruhnya. Debitor atau perusahaan yang berada di ambang pailit dapat mengusulkan beberapa opsi, seperti perpanjangan jatuh tempo, penghapusan penalti, pengurangan bunga, pemotongan pokok utang, konversi utang menjadi saham, atau pemberian hak membeli atas utang. Jika kreditor menyetujui salah satu dari usulan tersebut, perdamaian dapat tercapai, sehingga perusahaan tidak lagi menghadapi kepailitan meskipun masih harus melunasi utangnya. Pengajuan rencana perdamaian ini dapat dilakukan kapan saja setelah putusan pailit diucapkan, memberi kesempatan bagi debitor untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan dan menghindari likuidasi perusahaan.

<sup>9</sup> Yunus, E.T. (2010). *Pengangkatan Kurator dan Pengurus*. Diakses melalui <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pendaftaran-kurator-dan-pengurus-cl4483/> pada 1 Juni 2024 pukul 16.30

<sup>10</sup> Oktavira, B.A. (2022). *Tugas Kurator dan Hakim Pengawas dalam Kepailitan*. Diakses melalui <https://www.hukumonline.com/klinik/a/tugas-kurator-dan-hakim-pengawas-dalam-kepailitan-cl738/> pada 1 Juni 2024 pukul 18.30

Setelah putusan pailit dijatuhkan, pihak yang terkait memiliki hak untuk mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Ketentuan mengenai pengajuan kasasi ini diatur dalam Pasal 11 ayat (1) UU KPKPU, yang memberikan panduan mengenai proses dan persyaratan untuk membawa kasus ini ke tingkat peradilan tertinggi di Indonesia. Selain kasasi, pihak yang tidak puas dengan putusan pailit juga dapat mengajukan Peninjauan Kembali, sebagaimana diatur dalam Pasal 14 UU KPKPU. Peninjauan Kembali ini memungkinkan untuk meninjau kembali putusan yang telah berkekuatan hukum tetap dengan mengajukan bukti baru atau alasan hukum yang kuat. Kedua upaya hukum ini memberikan jalur bagi pihak-pihak yang terlibat dalam kasus kepailitan untuk mencari keadilan lebih lanjut dan memastikan bahwa semua aspek hukum telah diperiksa secara menyeluruh.

#### Kewajiban Pihak Perusahaan Pailit

Selain memiliki hak-hak tertentu, perusahaan yang berutang atau debitor juga memiliki sejumlah kewajiban yang harus dipenuhi. Jika semua persyaratan pengajuan kepailitan telah terpenuhi, maka seluruh aset perusahaan secara otomatis menjadi bagian dari harta pailit, yang akan digunakan untuk melunasi semua utang perusahaan yang telah dinyatakan pailit. Apabila kepailitan tersebut terjadi akibat kelalaian direksi perusahaan, maka direksi juga harus bertanggung jawab. Tanggung jawab ini dapat berupa kewajiban untuk membantu melunasi utang perusahaan, terutama jika semua aset yang dimiliki oleh perusahaan telah habis digunakan untuk melunasi utang yang ada.

Hal yang sama berlaku untuk dewan komisaris perusahaan. Jika kelalaian dewan komisaris menyebabkan perusahaan mengalami kepailitan, maka dewan komisaris juga memiliki tanggung jawab untuk melunasi utang perusahaan kepada kreditor. Keterlibatan mereka dalam pelunasan utang akan terjadi jika aset perusahaan tidak cukup untuk menutupi seluruh utang. Dengan demikian, baik direksi maupun dewan komisaris harus siap menanggung konsekuensi dari kelalaian mereka, termasuk kewajiban untuk menambah pelunasan utang apabila harta pailit perusahaan tidak mencukupi.

#### **e. Dasar Hukum PHK Dapat Menuntut Haknya**

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan haknya karena telah bekerja pada perusahaan. Pekerja yang mengalami PHK bukanlah keinginannya untuk tidak memiliki pekerjaan, namun dalam keadaan yang terpaksa. Hak dari buruh harus diprioritaskan dari segala hal. Diatur dalam pasal 81 angka 33 UU Ciptaker yang berbunyi “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.” Berdasarkan pasal tersebut sudah lah jelas bahwa hak dari pekerja merupakan utang yang harus didahulukan pembayaran dari kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk oleh pemerintah. Hak buruh harus diprioritaskan karena banyak yang menjadikan sebagai sumber dari pendapatan utama sehingga jika tidak mendapatkan upah maka akan sangat memberatkan pekerja dan tentunya keluarganya dibandingkan seperti kreditur separatis jika ada perusahaan pailit bukan merupakan sumber pendapatannya yang utama. Sehingga terdapat peraturan perundang-undangan yang membuat pekerja dapat menuntut haknya untuk diprioritaskan dalam mendapatkan upah karena hak tersebut merupakan haknya karena telah bekerja dalam sebuah perusahaan.

#### **f. Faktor yang Menghambat Hak-Hak Pekerja pada Perusahaan yang Pailit**

##### Kurangnya Penegakkan dalam Mengimplementasikan Regulasi Hukum

Dalam menjunjung hak pekerja salah satu faktor yang perlu diperhatikan yang menjadi penghambat adalah kurangnya penegakkan regulasi/ aturan hukum. Pada perusahaan yang dinyatakan pailit masih banyak sekali yang melanggar hak dari pekerja itu sendiri yaitu salah satunya adalah tidak membayar hak atau upah yang dimiliki oleh pekerja. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pemerintah Indonesia karena regulasi Indonesia yang belum diimplementasikan secara baik. Kasus seperti ini terjadi karena faktor yang terjadi dalam internal negara sendiri yaitu penegak hukum yang tidak memperhatikan dan tidak peduli terhadap para pekerja yang tidak mendapatkan upah ini. Selain itu, tidak diatur secara jelas dalam undang-undang mengenai hukuman apa saja yang didapatkan jika perusahaan tidak membayar hak pekerja sehingga banyak perusahaan yang tidak tunduk pada undang-undang. Faktor

tersebut yang menjadi salah satu penghambat dalam perusahaan yang tidak patuh pada proses kepailitan kepada hukum sehingga hak buruh tidak dapat dijunjung secara tinggi dan baik.

Setiap perusahaan yang sedang dalam proses penyelesaian kepailitan wajib untuk mematuhi hukum agar tidak dikenai sanksi baik sanksi administratif atau pidana. Sanksi yang diberikan harus mengikat sehingga tidak ada yang melanggar. Penerapan sanksi harus lebih diperketat dan ditegakkan agar tidak terjadi kerugian yang dialami oleh para pekerja.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi alasan perusahaan tidak membayar hak pekerja dalam proses kepailitan padahal pembayaran upah merupakan hak yang harus dijunjung tinggi pada pekerja. Faktor yang pertama adalah karena keadaan keuangan perusahaan yang tidak dalam kondisi dapat membayar hak pekerja yang dapat berupa upah atau penghargaan lainnya yang membuat tidak dipenuhinya hak pekerja. Selanjutnya adalah perusahaan yang mengalami kepailitan ini memiliki banyak hutang yang harus dibayarkan sehingga hal yang dilakukan perusahaan dengan menjual berbagai aset ini menjadi alasan tidak dapat dibayarkan hak pekerja tersebut. Perusahaan yang telah dinyatakan pailit sudah tidak berjalan dan beroperasi sehingga tidak ada kemampuan perusahaan untuk dapat membayarkan hak dari pekerja. Lalu hal yang terakhir adalah tidak diterapkan dengan baik regulasi hukum yang mengatur secara jelas mengenai sanksi yang akan dihadapkan oleh perusahaan sehingga masih banyaknya perusahaan yang melanggar regulasi hukum yang berdampak kepada tidak dipenuhinya hak pekerja sehingga harus dibuat aturan yang mengatur mengenai sanksi secara detail dan jelas mengenai mekanisme pemberian sanksi pada perusahaan yang tidak membayarkan hak pekerja. Peran dari pihak berwenang seperti aparat hukum perlu untuk dilibatkan agar penegakkan dari regulasi hukum dapat dilaksanakan dengan baik sehingga saat proses penyelesaian kepailitan dapat berjalan dengan transparan dan adil sehingga setiap hak pekerja dapat dipenuhi.

#### Keterlibatan Pihak Lain

Pihak lain juga berperan dalam menghambat proses pemberian hak pekerja pada perusahaan yang pailit. Salah satunya adalah keterlibatan kurator yang memiliki otoritas untuk membereskan harta yang dimiliki oleh perusahaan pailit yang sudah diputuskan oleh pengadilan niaga. Kurator dalam proses kepailitan memiliki wewenang yang sangat besar dan luas mengenai harta kekayaan yang dimiliki baik oleh individu atau perusahaan yang mengalami pailit yang sudah dinyatakan oleh hukum dan telah terdapat putusannya. Dalam hal ini, kurator sangat sedikit memprioritaskan hak pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan pailit, namun malah memprioritaskan pada pembagian boedel perusahaan<sup>11</sup>. Kurator yang dipilih juga harus memiliki pemahaman serta pengalaman yang baik karena jika pada saat proses kepailitan kurator yang dipilih tidak memiliki kompetensi yang baik akan mengabaikan hak pekerja.

#### Kurangnya kepastian hukum

Hak pekerja sudah seharusnya dibayar oleh perusahaan sekalipun saat proses kepailitan. Salah satu faktornya adalah kurangnya kepastian hukum karena memang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan prioritas dalam dibayarkan hak nya dari pembayaran utang dari kreditur, namun dalam Undang-Undang Kepailitan tidak tertera dengan jelas dan detail bahwa pekerja dapat diprioritaskan dalam memperoleh hak nya dari pemberian utang upah. Dengan isi dan substansi yang berbeda antara kedua undang-undang ini tentunya telah menimbulkan kurangnya kepastian hukum bagi para pekerja agar mendapatkan haknya dengan semestinya.

Kurangnya kepastian hukum ini memberikan dampak sehingga perusahaan pailit menjadi memprioritaskan untuk membayarkan hak-hak negara serta hak kreditur separatis dibandingkan dengan

<sup>11</sup> Bustomi, A. (2019). Hak-Hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Pailit. *Solusi: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Palembang*, Vol 17 No 1 (2019): SOLUSI.

hak pekerja<sup>12</sup>. Hak pekerja menjadi diperhambat untuk dibayarkan. Hal ini tentunya membuat ketidakadilan yang dialami oleh para pekerja.

#### Kurangnya Pemahaman Mengenai Hukum Pada Pekerja

Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah atas pekerjaannya pada perusahaan yang pailit. Salah satu faktor yang menghambat adalah seringkali pekerja tidak mengetahui mengenai hukum mengenai hak nya karena mengenai hal ini banyak peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Para pekerja juga kerap kali tidak mengetahui bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan baik upah, pesangon, atau hadiah lainnya meski perusahaan tempat ia bekerja mengalami kepailitan. Hal ini terjadi karena sulitnya untuk para pekerja dapat mengakses informasi mengenai hal ini karena tidak semua pekerja mengerti mengenai sumber informasi seperti peraturan perundang-undangan yang membuat hak pekerja menjadi terhambat untuk dapat diterima, ditambah dengan bahasa hukum yang rumit memungkinkan untuk tidak semua pekerja dapat mengerti langkah apa yang dapat dilakukan.

#### Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Pekerja Untuk Memperoleh Hak - Hak Pekerja

Setiap pekerja memiliki hak fundamental untuk memperoleh hak atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan, bahkan ketika perusahaan tempat mereka bekerja mengalami kepailitan. Hak-hak ini mencakup pembayaran upah dan tunjangan lain yang harus diterima pekerja. Lalu, pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum dalam upaya memperoleh hak-hak tersebut. Di Indonesia, berbagai peraturan perundang-undangan telah disusun untuk menjamin bahwa pekerja memperoleh perlindungan hukum yang layak. Dua undang-undang utama yang mengatur hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan hukum yang kuat bagi perlindungan hak-hak pekerja. Misalnya, dalam Pasal 95 undang-undang ini, dinyatakan bahwa dalam situasi kepailitan perusahaan, hak pekerja berupa upah dan hak lainnya yang belum dibayarkan harus didahulukan pembayarannya. Artinya, utang perusahaan kepada pekerja memiliki prioritas lebih tinggi dibandingkan utang kepada kreditur lainnya. Hal ini karena upah dan hak-hak pekerja merupakan penghasilan utama bagi mereka yang terkena pemutusan hubungan kerja. Dengan kata lain, perlindungan hukum ini memastikan bahwa pekerja tetap mendapatkan penghasilan yang menjadi tumpuan hidup mereka, meskipun perusahaan mengalami kebangkrutan.

Undang-Undang Cipta Kerja juga memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja. Melalui berbagai peraturan yang lebih fleksibel dan adaptif, undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan iklim usaha yang lebih baik tanpa mengabaikan hak-hak pekerja. Implementasi kedua undang-undang ini menunjukkan komitmen pemerintah Indonesia dalam memastikan bahwa setiap pekerja dapat bekerja dengan rasa aman dan mendapatkan hak-hak mereka, sekaligus menyediakan kerangka hukum yang kuat untuk melindungi mereka dari kemungkinan pelanggaran hak di tempat kerja. Secara keseluruhan, peraturan perundang-undangan di Indonesia memberikan jaminan bahwa hak-hak pekerja akan tetap terlindungi, bahkan dalam situasi yang sulit seperti kepailitan perusahaan. Dengan adanya perlindungan hukum ini, diharapkan pekerja dapat bekerja dengan lebih tenang dan produktif, mengetahui bahwa hak-hak mereka dihargai dan dilindungi oleh hukum.

Jika sebuah perusahaan dinyatakan pailit, karyawan memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Kurator juga memiliki wewenang untuk memberhentikan karyawan tersebut, namun harus mengikuti peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU KPKPU), bagian dari Bagian Kedua UU KPKPU tentang Akibat Kepailitan. Pasal tersebut menyatakan bahwa pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan kurator dapat memberhentikan pekerja dengan mengacu pada jangka waktu yang telah disepakati atau sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pemberitahuan minimal 45 hari sebelumnya.

<sup>12</sup> Dewi, K. S., & Markeling, I. K. (2018). Kedudukan Utang Upah Pekerja Dalam Kepailitan. *Jurnal Fakultas Hukum Udayana*, 6(02).

Ketentuan ini juga ditegaskan dalam Pasal 81 angka 45 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Cipta Kerja yang mengubah Pasal 154A ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah kepailitan perusahaan.

Namun, dalam situasi PHK, pengusaha diwajibkan memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh karyawan. Selain itu, upah dan hak-hak lain karyawan yang belum dibayarkan dalam kasus perusahaan dinyatakan pailit dianggap sebagai utang yang harus dibayar terlebih dahulu. Ketentuan ini sesuai dengan Pasal 81 angka 36 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini mencakup beberapa poin penting:

1. Jika perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan, upah dan hak-hak lain yang belum diterima oleh pekerja atau buruh menjadi utang yang harus didahulukan pembayarannya.
2. Pembayaran upah pekerja atau buruh harus dilakukan sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
3. Hak-hak lain dari pekerja atau buruh harus dibayar terlebih dahulu dibandingkan dengan semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Ketika sebuah perusahaan dinyatakan pailit dan tidak dapat memenuhi kewajiban pembayaran upah kepada pekerjanya, berbagai pihak selain pekerja itu sendiri memiliki peran dan tanggung jawab tertentu, yakni seperti organisasi Serikat Pekerja yang biasanya akan berperan sebagai perwakilan dan advokat bagi para pekerja yang terkena dampak pailitnya perusahaan. Mereka dapat membantu pekerja untuk menuntut hak-hak mereka, baik melalui negosiasi dengan manajemen perusahaan, mediasi, atau melalui jalur hukum yang lebih formal. Serikat Pekerja juga dapat memberikan dukungan sosial dan bantuan kepada anggotanya yang terkena dampak, seperti saran karier, pelatihan, atau akses ke layanan keuangan darurat. Selain itu, pengadilan terkait memiliki peran penting dalam menyelesaikan sengketa terkait pelanggaran hak upah. Jika perusahaan tidak memenuhi kewajiban pembayaran upah kepada pekerjanya, pekerja atau serikat pekerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Pengadilan akan mendengarkan argumen dari kedua belah pihak dan memutuskan apakah perusahaan harus membayar upah yang tertunggak kepada pekerja atau tidak. Setelah sebuah perusahaan dinyatakan pailit, kurator atau administrator kebangkrutan akan ditunjuk untuk mengelola likuidasi aset perusahaan dan membayar kreditur, termasuk pekerja yang belum menerima upah mereka. Kurator memiliki tanggung jawab hukum untuk memastikan bahwa aset perusahaan dijual dan diselesaikan dengan cara yang paling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat, termasuk pekerja. Mereka juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja, termasuk upah yang tertunggak, dipenuhi sejauh mungkin dengan aset yang tersedia. Pihak-pihak tersebut berperan penting dalam memastikan bahwa pekerja yang terkena dampak pailitnya perusahaan dapat memperoleh hak upah mereka sesuai dengan hukum yang berlaku.

## **SIMPULAN**

Perusahaan sebagai debitur yang tidak bisa melunasi hutangnya kepada pihak kreditor ini disebut dengan keadaan pailit atau kepailitan. Perusahaan yang sedang terlibat masalah pailit tentunya akan mengalami banyak kesulitan terutama dalam hal keuangan. Biasanya perusahaan akan menyelesaikan masalah ini dengan memangkas pengeluaran yang sekiranya tidak perlu, sehingga pengeluarannya bisa berkurang walaupun tidak banyak. Salah satu pengeluaran yang dipangkas ini biasanya dari gaji atau upah karyawan. Dimana perusahaan akan melakukan PHK kepada beberapa karyawan. Memberhentikan karyawan atau pekerja bagi perusahaan yang mengalami PHK ini diperbolehkan didalam UU No 13 Tahun 2003 apabila, para pekerja yang di PHK itu diberikan semacam penghargaan dalam masa kerjanya yang biasanya dalam bentuk uang. Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Kepailitan menyebutkan tentang kalkulasi uang penghargaan masa kerja; ayat ini menyatakan bahwa pekerja yang di PHK memiliki hak untuk menerima uang penghargaan setara dengan upah dua bulan jika mereka telah bekerja selama tiga

tahun atau lebih, tetapi tidak kurang dari enam tahun. Tidak hanya itu masalah kepailitan ini juga diatur dalam KUHPerdara pasal 1149 KUHPerdara menyatakan bahwa gaji pegawai merupakan syarat khusus atas segala barang bergerak dan tidak bergerak. Pemberian perlakuan istimewa terhadap tuntutan pailit pekerja/pegawai berarti tuntutan pekerja/pegawai harus didahulukan.

Gaji pegawai yang termasuk dalam harta pailit diatur secara ketat dalam pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau yang dikenal dengan UU Ketenagakerjaan. Memberikan uang saku kepada para pekerja nya bagi perusahaan yang sedang mengalami pailit adalah hal yang wajib sejak putusan pailit itu dijatuhkan kepada perusahaan tersebut. Prosedur permohonan perusahaan yang pailit ini diatur didalam UU KPKPU untuk pengaturan pengajuan permohonan pailit serta proses pada pemeriksaan di pengadilan terdapat pada Pasal 6 - Pasal 8. Permohonan pailit diajukan kepada Ketua Pengadilan Niaga yang berada di lingkungan peradilan umum. Di dalam penyelesaian masalah kepailitan ini juga dikenal dengan istilah kurator. Kurator adalah seseorang yang ditunjuk untuk melakukan pengurusan/ pemberkasan mengenai hak pailit yang mana hal ini telah diatur dalam UU No 27 Tahun 2004. Tugas dari kurator adalah mengurus harta pailit dari debitur yang terkena kasus pailit kepada kurator, terkait proses administratif dengan melakukan pengumuman, mengadakan rapat bagi para kreditur, inventarisasi terhadap harta yang telah pailit, mengamankan segala harta yang dimiliki oleh debitur yang mengalami pailit serta lapor kepada hakim pengawas. Undang-Undang Cipta Kerja juga memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja. Melalui berbagai peraturan yang lebih fleksibel dan adaptif, undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan iklim usaha yang lebih baik tanpa mengabaikan hak-hak pekerja. Implementasi kedua undang-undang ini menunjukkan komitmen pemerintah Indonesia dalam memastikan bahwa setiap pekerja dapat bekerja dengan rasa aman dan mendapatkan hak-hak mereka, sekaligus menyediakan kerangka hukum yang kuat untuk melindungi mereka dari kemungkinan pelanggaran hak di tempat kerja.

## **SARAN**

Pemerintah dan aparat penegak hukum harus meningkatkan pengawasan dan penegakan regulasi yang ada untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dipenuhi selama proses kepailitan. Sanksi yang jelas dan tegas harus diterapkan terhadap perusahaan yang tidak membayar hak pekerja. Selain itu, perlu adanya harmonisasi antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan untuk menghilangkan inkonsistensi dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja. Regulasi yang lebih jelas mengenai prioritas pembayaran hak pekerja dalam situasi kepailitan harus dibuat dan diterapkan. Pemerintah juga harus menyediakan mekanisme dukungan dan bantuan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kepailitan perusahaan. Ini termasuk bantuan dalam menuntut hak-hak mereka melalui jalur hukum yang sesuai. Di sisi lain, adanya pengawasan ketat terhadap kurator oleh pihak yang berwenang untuk memastikan bahwa mereka menjalankan tugas dengan baik dan memprioritaskan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## **REFERENSI**

- Ardy Billy Lumowa, (2013). Tanggung Jawab Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga, *Lex Privatum*, 1(3), h.19.
- Bustomi, A. (2019). Hak-Hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Pailit. *Solusi: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Palembang*, Vol 17 No 1 (2019): SOLUSI.
- Dewi, K. S., & Markeling, I. K. (2018). Kedudukan Utang Upah Pekerja Dalam Kepailitan. *Jurnal Fakultas Hukum Udayana*, 6(02).
- Hadi Subhan, 2008. Hukum Kepailitan Prinsip, Norma dan praktik di Pengadilan, Kencana Prenada Media Group: Jakarta, h.1



- Oktavira, B.A. (2022). Tugas Kurator dan Hakim Pengawas dalam Kepailitan. *Hukumonline.com*.  
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/tugas-kurator-dan-hakim-pengawas-dalam-kepailitan-cl738/>  
Diakses pada 1 Juni 2024 Pukul 18.30 WIB.
- Rifdah Rudi. (2014). Aturan Pemberian Hak Karyawan saat Perusahaan Pailit. *Hukumonline.com*.  
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-karyawan-saat-perusahaan-pailit-lt5fda07ab63cd0/> Diakses  
pada 1 Juni 2024 Pukul 16.20 WIB.
- Rivai, U. F. (2014). *Hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Pailit* (Doctoral dissertation).
- Rosyda. Pengertian Pailit: Penyebab, Syarat Permohonan, dan Proses Persidangannya. *Gramedia.com*  
<https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-pailit/> Diakses pada 3 Juni 2024 Pukul 16.34 WIB.
- Sari, I. P., & Yunus, A. (2019). Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Dalam  
Proses Pemberesan Boedel Pailit. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*,  
8(3), 403-413.
- Siti Anisah, (2009). Studi Komparasi terhadap Perlindungan Kepentingan Kreditor dan Debitor dalam  
Hukum Kepailitan, *Jurnal Ius Quia Iustum*, 16(Khusus), h.31
- Vina, G. (2016). Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang  
Terkena Putusan Pailit. ., 1-17.
- Wahari, N. P. D. A. W., & Purwanto, I. W. N. Kedudukan Hak Pekerja Ketika Perusahaan Dinyatakan  
Pailit. *Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*.
- Yunus, E. T. (2010). Pengangkatan Kurator dan Pengurus. *Hukumonline.com*.  
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/pendaftaran-kurator-dan-pengurus-cl4483/> Diakses pada 1  
Juni 2024 Pukul 16.30 WIB.