

ANALISIS YURIDIS HAK ATAS PEKERJA YANG TIMBUL AKIBAT PERUSAHAAN MENGALAMI KEPAILITAN

Roby Firlyando Syahputra¹, Endeh Suhartini², Nyi Mas Gianti Bingah Erbian³

¹Universitas Djuanda, Roby.firlyando@unida.ac.id

²Universitas Djuanda, endeh.suhartini@unida.ac.id

³Universitas Djuanda, nyimasgiana@unida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis hak-hak pekerja yang muncul ketika perusahaan mengalami kepailitan. Kepailitan perusahaan sering kali membawa dampak signifikan terhadap posisi hukum pekerja, terutama terkait pemenuhan hak-hak mereka, seperti upah, pesangon, dan hak-hak lainnya yang seharusnya dilindungi oleh hukum. Identifikasi masalah yang diambil yaitu Bagaimana Analisis Yuridis Hak Atas Pekerja Yang Timbul Akibat Perusahaan Mengalami Kepailitan? Dan Bagaimana Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Pekerja Jika Tidak Memperoleh Hak-hak Pekerja pada Perusahaan Pailit?. Studi ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang relevan, termasuk Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, serta Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat ketidakjelasan dan ketidakpastian dalam pelaksanaan hak-hak pekerja saat perusahaan pailit, terutama terkait prioritas pembayaran dan perlindungan hukum yang diberikan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya revisi peraturan yang ada untuk memperjelas posisi hukum pekerja dan memastikan hak-hak mereka terlindungi dengan lebih baik dalam situasi kepailitan perusahaan.

Kata kunci: Hak atas Pekerja, Kepailitan, Perusahaan.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan adalah suatu bagian yang tak terpisahkan dari proses pembangunan nasional yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Tenaga kerja memegang peranan strategis, baik sebagai pelaku utama maupun sebagai sasaran dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional.¹

Pengelolaan perusahaan bisa dilakukan langsung oleh pengusaha sebagai pemilik modal, yang secara hukum bertanggung jawab untuk mengoperasikan perusahaannya, atau dapat mendelegasikan pengelolaan kepada orang lain melalui pemberian kuasa. Selain itu, pengawasan merupakan elemen penting dalam sistem operasional perusahaan.² selain itu Pengawasan ialah bagian penting dari suatu sistem di dalam menjalankan

perusahaan.³

Dengan demikian, terlihat bahwa kewajiban perusahaan yang mengalami kepailitan sebagai debitur tidak hanya kepada para kreditor, tetapi juga mencakup kewajiban kepada pekerja yang berhak atas upah. Oleh karena itu, diterbitkanlah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang sebagai instrumen hukum untuk mendukung keadilan bagi pengusaha, kreditor, dan pekerja.

Buruh atau pekerja merupakan pihak yang paling merasakan dampak dari keputusan pailit yang dijatuhkan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini disebabkan karena setelah perusahaan dinyatakan pailit, kurator memiliki kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara massal atau melakukan

¹ Endeh Suhartini, Mimi Fitriana Zaeni, dkk. *Indonesian Migrant Workers After Job Creation Law: A Challenge Problem For Protection Welfare*, dipublish pada Jurnal BESTUUR, Voll 11 No 2, Desember 2023.

² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bhakti, 2018, hlm 25

³ Nyi Mas Gianti Bingah E, *Effectiveness of The Role of Board of Commissioner in Preventing Corporate Scandal: Case Study of PT Merpati Nusantara Airlines*, Jurnal Hukum De'Rechtsstaat, Volume 4 Nomor 1 tahun 2018

pengurangan jumlah tenaga kerja. Kehilangan pekerjaan tentu menjadi beban psikologis dan ekonomi tersendiri bagi pekerja, apalagi jika hak-hak mereka akibat PHK. Situasi ini diperburuk dengan fakta bahwa banyak perusahaan mengalami kesulitan keuangan jauh sebelum putusan pailit dijatuhkan oleh Pengadilan Niaga, sehingga kemungkinan besar upah pekerja belum dibayarkan selama beberapa bulan atau bahkan bertahun-tahun. Kondisi tersebut menambah kecemasan para buruh terkait kepastian pembayaran gaji dan pesangon mereka.⁴

Kekhawatiran terhadap situasi ini bukanlah sesuatu yang berlebihan. Dalam kondisi perusahaan belum dinyatakan bangkrut, pekerja masih memiliki peluang untuk menempuh jalur hukum.⁵

Dalam kondisi normal, pekerja tidak perlu bersaing dengan kreditor lainnya untuk memperoleh pembayaran atas hak-haknya. Namun, ketika perusahaan dinyatakan pailit, buruh secara otomatis menjadi bagian dari para kreditor. Hak-hak buruh/pekerja kemudian masuk dalam skema pembagian aset pailit, bersama dengan tuntutan kreditor lainnya. Konsekuensinya, buruh harus tunduk pada ketentuan mengenai urutan prioritas dalam pembagian harta pailit, yang menentukan siapa saja yang akan menerima pembayaran lebih dahulu dan siapa yang akan menunggu giliran.⁶

Posisi buruh dalam skema 'urutan prioritas'. Namun, ketika dalam proses pemberesan ternyata aset pailit tidak memadai untuk menutup seluruh utang, maka memiliki kedudukan yang diutamakan dalam struktur prioritas pembayaran menjadi sangat krusial. Situasi semacam inilah yang justru lebih sering dijumpai dalam praktik.

⁴ Nisa Hidasari, *Kepailitan pada Perusahaan PT z dengan pemenuhan hak hak pekerja*, Jurnal rechtvinding, Volume 2, *Special Issues*, Tahun 2022

⁵ Endeh Suhartini, Rizal Samsul Ma'arif, Nyimas Gianti Bingah, *Digitalized Sysytem of Supervision of Migrant Workers for Legal Protection and Legl Certainty*. Dipublish pada Jurnal Russian Law Journal, Volume XI, Issue 5 2023

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Perasada, Depok, 2020, hlm 121

Selain itu, ada juga syarat-syarat lain yang lebih spesifik tergantung pada situasi dan kondisi dari kasus kepailitan tersebut. Pengadilan Niaga memiliki wewenang untuk memutuskan dan memberikan putusan berdasarkan bukti dan argumen.

Berikut ini merupakan beberapa contoh kasus akibat kepailitan perusahaan terhadap para buruhnya:⁷

a. Kasus Kepailitan PT KLMI

Salah satu contoh dampak kepailitan perusahaan terhadap pekerja dapat dilihat dalam kasus PT KLMI. Perusahaan ini dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat pada 12 Mei 2010, dan putusan tersebut diperkuat oleh Mahkamah Agung pada 26 Juli 2010. Sebanyak 213 karyawan PT KLMI diketahui tidak menerima gaji sejak tahun 2008, sehingga total tunggakan upah yang belum dibayarkan mencapai sekitar Rp 23 miliar. Proses pencairan hak-hak para pekerja terhambat oleh Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Bandung pada 4 Januari 2011, yang menetapkan penundaan proses lelang aset PT KLMI sebagai respons atas gugatan hukum yang diajukan PT MTP selaku pemegang saham dari perusahaan pailit tersebut. Situasi ini memberikan tekanan psikologis yang luar biasa bagi para buruh. Seperti disampaikan oleh Nyumarno, Koordinator Aksi dari Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, dalam aksi unjuk rasa di depan Gedung PTUN Bandung pada 24 Februari 2011, ia menyatakan bahwa “Sebanyak 213 pekerja mengalami gangguan psikologis, ada yang sampai diceraikan istrinya, bahkan ada yang mengalami gangguan mental.”

b. Kasus Kepailitan PT SP

⁷ Benny N. Joewono, “213 Karyawan Kymco 3 Tahun Tidak Digaji.” <http://www.kompas.com/04052011/page/htm>. Diakses pada 1 Januari 2024.

PT SP dinyatakan bangkrut oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat pada 2 Agustus 2006. Kepailitan ini mengakibatkan PHK terhadap 1.045 buruh. Selain hak-hak buruh yang timbul akibat PHK menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, para buruh tersebut juga berhak menerima upah yang belum dibayar selama beberapa bulan akibat kondisi keuangan perusahaan yang memburuk. Namun, PT SP telah mengagunkan seluruh mesin, bangunan, dan tanah perusahaan kepada PT Bank Negara Indonesia (BNI). Akibatnya, para buruh tidak menerima pembayaran sama sekali karena posisinya berada di bawah kreditor separatis dalam urutan pembayaran utang perusahaan yang bangkrut.⁸

Hal inilah yang melatar belakangi penulis untuk meneliti lebih jauh dalam skripsi penulis yang berjudul: “Analisis Yuridis Hak Atas Pekerja Yang Timbul Akibat Perusahaan Mengalami Kepailitan).”

PEMBAHASAN

1. Akibat Hukum Kepailitan Perusahaan Bagi Pekerja

Putusan pailit adalah keputusan hukum yang diambil oleh pengadilan. Putusan ini biasanya diajukan oleh kreditor, debitur sendiri, atau pihak ketiga yang berkepentingan.

Putusan kepailitan menyebabkan seluruh aset debitur berubah status menjadi aset pailit yang disita secara umum. Debitur yang pailit kehilangan hak untuk mengelola atau melakukan tindakan hukum apapun terkait dengan aset pailit tersebut. Pengelolaan aset sepenuhnya berada di bawah pengawasan kurator selama masa kepailitan..⁹ Debitur

⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi No. 18/PUU-VI/2008 bagian: Alasan-alasan Hukum Pemohon Mengajukan Permohonan Hak Uji Materiil.

⁹ Jono, *Hukum Kepailitan*, Jakarta, Gramedia, 2018, Hlm 108

pailit masih memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan hukum lainnya, asalkan tidak berkaitan dengan aset pailit, karena aset-aset tersebut berada di bawah penyitaan umum.

Jika perusahaan berbadan hukum dinyatakan pailit, seluruh asetnya akan digunakan untuk melunasi utang-utang perusahaan tersebut. Apabila pemimpin perusahaan bertindak sesuai dengan kewenangan yang diberikan, ia bertanggung jawab atas kondisi kepailitan perusahaan tersebut. Organ-organ perusahaan tetap dapat menjalankan perannya, namun mereka kehilangan kewenangan terkait pengelolaan aset perusahaan, yang secara otomatis menghentikan semua tindakan hukum yang berkaitan dengan aset perusahaan. Sementara itu, jika perusahaan yang tidak berbadan hukum mengalami kepailitan, pendiri, pemilik, dan pengurusnya bertanggung jawab secara bersama-sama atas utang-utang perusahaan.¹⁰

Kepailitan yang dialami oleh suatu perusahaan turut menimbulkan konsekuensi hukum terhadap para pekerjanya. Ketentuan ini diatur dalam Undang-Undang tentang Kepailitan maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam konteks proses kepailitan, pekerja digolongkan sebagai kreditor preferen, yaitu pihak yang memiliki hak atas pembayaran yang didahulukan dibandingkan kreditor lainnya.¹¹

Akibat Hukum dari putusan pailit yaitu sebagai berikut:

1. Pengangkatan Kurator : Setelah putusan pailit dikeluarkan, pengadilan akan mengangkat kurator yang bertugas mengelola dan membereskan harta debitur,

¹⁰ Dimas Hanif Alfarizi, dkk, *Tanggung Jawab Perseroan Terbatas Terhadap Karyawan Sebagai Kreditor Preferen dalam Kepailitan*, Semarang, Jurnal Dipenogoro Law Review, 2016, Hlm 12

¹¹ Ulva Febriana Rivai, *Hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Pailit*, Universitas Hasanudin Makassar, 2014, Hlm 10.

selain itu Kurator bertanggung jawab untuk menjual aset debitur dan membayar utang kepada kreditur.

2. Pembekuan Harta Debitur : Semua harta kekayaan debitur, baik yang ada sekarang maupun yang akan diperoleh di masa depan, akan dibekukan dan dikelola oleh kurator. Lalu Debitur tidak lagi memiliki hak untuk mengelola harta kekayaannya sendiri.
3. Penghentian Proses Hukum Lainnya : Semua proses hukum terhadap debitur yang berkaitan dengan utang akan dihentikan. Kreditur tidak bisa lagi menuntut pembayaran utang melalui jalur hukum lain.
4. Pembagian Harta Kepada Kreditur : Kurator akan membagi harta debitur kepada para kreditur sesuai dengan urutan prioritas yang ditentukan oleh hukum, Kemudian Biasanya, kreditur dengan jaminan (kreditur preferen) akan didahulukan dalam pembagian aset dibandingkan kreditur tanpa jaminan.
5. Pengakhiran Perjanjian : Perjanjian-perjanjian yang melibatkan debitur dapat berakhir atau dibatalkan, tergantung pada ketentuan perjanjian dan hukum yang berlaku. Kemudian Pihak ketiga yang memiliki hak dan kewajiban terkait dengan perjanjian tersebut mungkin akan terpengaruh.
6. Pemulihan Hak Debitur : Setelah proses pailit selesai dan seluruh utang dibayar atau dibagi sesuai dengan aturan, debitur bisa mengajukan rehabilitasi untuk memulihkan hak-haknya.

Dampak Lanjutan dari Putusan Pailit:

1. Reputasi Debitur : Putusan pailit dapat merusak reputasi debitur di mata publik dan dunia bisnis. Hal ini bisa mempengaruhi kemampuan debitur untuk mendapatkan kredit atau melakukan bisnis di masa depan.

2. Dampak Sosial dan Ekonomi: Pailitnya suatu perusahaan bisa berdampak pada karyawan yang mungkin kehilangan pekerjaan. Pailit juga bisa mempengaruhi para pemasok dan pihak lain yang berhubungan bisnis dengan debitur.
3. Peluang Restrukturisasi : Dalam beberapa kasus, debitur mungkin memiliki kesempatan untuk melakukan restrukturisasi utang dan bisnisnya agar bisa pulih dan kembali beroperasi.

Putusan pailit adalah langkah hukum yang serius dan memiliki dampak yang luas bagi debitur dan pihak-pihak yang terkait. Oleh karena itu, baik debitur maupun kreditur harus memahami implikasi hukum dari putusan pailit dan bersiap untuk menghadapi konsekuensinya.

2. Analisis Yuridis Hak Atas Pekerja Yang Timbul Akibat Perusahaan Mengalami Kepailitan

Analisis yuridis terhadap hak pekerja yang timbul akibat perusahaan mengalami kepailitan memerlukan pemahaman tentang hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan yang berlaku. Hak-hak pekerja dalam situasi kepailitan perusahaan adalah aspek yang sangat penting dan diatur oleh hukum di Indonesia untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan dan kompensasi yang layak. Berikut adalah penjelasan rinci mengenai hak-hak tersebut:

- a. Hak atas Upah
- b. Hak atas Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak
- c. Hak atas Tunjangan Kesehatan dan Kesejahteraan
- d. Hak atas Penyelesaian Utang Pekerja

Klaim pekerja dalam proses kepailitan, Setelah perusahaan dinyatakan pailit, kurator ditunjuk oleh pengadilan untuk mengurus dan mengelola aset perusahaan.

Pekerja harus mengajukan klaim hak-hak mereka kepada kurator. Pasal 189 UU Kepailitan memberikan wewenang kepada kurator untuk menjual aset-aset perusahaan guna memenuhi kewajiban pembayaran kepada kreditur, termasuk pembayaran hak-hak pekerja.

Dalam proses kepailitan, prioritas pembayaran diatur secara ketat. Upah pekerja termasuk dalam prioritas tinggi setelah biaya-biaya yang berkaitan dengan kepailitan itu sendiri. Pesangon pekerja mungkin mendapatkan prioritas lebih rendah dibandingkan dengan upah yang belum dibayar, tetapi tetap lebih tinggi dari kreditur konkuren. Pengadilan Niaga berperan dalam mengawasi proses kepailitan dan memastikan hak-hak semua pihak, termasuk pekerja, dilindungi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika aset perusahaan tidak mencukupi untuk membayar semua kewajiban, hak-hak pekerja mungkin tidak dapat terpenuhi sepenuhnya. Pekerja sering kali menghadapi kesulitan dalam memahami dan mengikuti proses hukum untuk mengajukan klaim mereka, terutama jika mereka tidak memiliki dukungan hukum yang memadai.

Dalam situasi kepailitan perusahaan, hukum Indonesia memberikan perlindungan khusus bagi hak-hak pekerja, terutama terkait upah yang harus didahulukan pembayarannya. Namun, tantangan dalam pelaksanaan dan keterbatasan aset perusahaan sering kali menjadi kendala dalam pemenuhan hak-hak tersebut. Oleh karena itu, penting bagi pekerja untuk memahami hak-hak mereka dan mendapatkan dukungan hukum yang memadai untuk memastikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak mereka dalam proses kepailitan.

Ketika sebuah perusahaan mengalami kepailitan, hal ini tidak hanya berdampak pada kelangsungan bisnis perusahaan itu sendiri, tetapi juga membawa implikasi serius

terhadap para pekerja yang menggantungkan hidup mereka pada perusahaan tersebut. Dalam konteks ini, pekerja sering kali berada dalam posisi yang rentan, karena mereka mungkin menghadapi ketidakpastian mengenai pemenuhan hak-hak dasar mereka, seperti upah, tunjangan, dan pesangon.

Secara yuridis, hak-hak pekerja dalam situasi kepailitan seharusnya dilindungi oleh hukum. Di Indonesia, misalnya, terdapat beberapa peraturan yang mengatur hak-hak pekerja, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU). Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan hak-hak ini sering kali menghadapi kendala.

Salah satu isu utama adalah terkait prioritas pembayaran. Dalam proses kepailitan, aset perusahaan akan didistribusikan untuk membayar berbagai kewajiban, dan sering kali pekerja tidak menjadi prioritas utama dibandingkan dengan kreditor yang memiliki jaminan. Hal ini bisa menyebabkan pekerja tidak menerima hak-hak mereka secara penuh atau tepat waktu.

Selain itu, terdapat ketidakpastian dalam interpretasi hukum mengenai hak-hak pekerja dalam situasi kepailitan. Peraturan yang ada mungkin tidak selalu memberikan panduan yang jelas mengenai bagaimana hak-hak ini harus diimplementasikan, terutama dalam konteks yang kompleks dan dinamis seperti kepailitan perusahaan.

Oleh karena itu, analisis yuridis terhadap hak-hak pekerja dalam kepailitan perlu mempertimbangkan perlunya reformasi hukum yang dapat memberikan kepastian dan perlindungan lebih kuat bagi pekerja. Revisi peraturan yang ada atau pengembangan kebijakan baru dapat membantu memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terjamin, bahkan dalam situasi krisis seperti kepailitan.

Dengan demikian, analisis ini menyoroti pentingnya menjaga keseimbangan antara hak-hak pekerja dan kebutuhan bisnis, serta memastikan bahwa pekerja tidak menjadi korban dalam proses kepailitan yang sering kali tidak mereka pahami dan tidak dapat mereka kendalikan.

3. Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Pekerja Jika Tidak Memperoleh Hak-Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit

Apabila pekerja tidak mendapatkan hak-haknya dari perusahaan yang telah dinyatakan pailit, terdapat sejumlah langkah hukum yang dapat ditempuh guna menuntut pemenuhan hak-hak tersebut. Di bawah ini akan dijelaskan berbagai bentuk upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pekerja.

1. Mengajukan Klaim kepada Kurator

Kurator adalah pihak yang ditunjuk oleh pengadilan untuk mengurus dan mengelola aset perusahaan yang pailit serta menyelesaikan kewajiban pembayaran utang perusahaan, termasuk hak-hak pekerja. Adapun langkah-langkah nya sebagai berikut:

- a. Pekerja harus segera mengajukan klaim kepada kurator setelah putusan pailit dikeluarkan oleh pengadilan.
- b. Klaim harus disertai dengan bukti-bukti yang cukup, seperti slip gaji, kontrak kerja, dan dokumen lain yang relevan.
- c. Kurator akan mencatat klaim tersebut dan memasukkannya dalam daftar utang yang harus diselesaikan.

2. Mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Jika hak-hak pekerja tidak dipenuhi oleh kurator atau terdapat sengketa mengenai hak-hak tersebut, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). berikut langkah-langkah yang harus di tempuh:

- a. Pekerja dapat mengajukan gugatan secara individual atau melalui serikat pekerja.
- b. Gugatan diajukan dengan menyertakan bukti-bukti yang relevan, termasuk bukti bahwa klaim telah diajukan kepada kurator.
- c. PHI akan memeriksa kasus tersebut dan mengeluarkan putusan mengenai hak-hak pekerja.

3. Mengajukan Permohonan Perlindungan Hukum ke Kementerian Ketenagakerjaan

Pekerja juga dapat mengajukan permohonan perlindungan hukum ke Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Ketenagakerjaan setempat. Berikut langkah-langkah nya:

- a. Pekerja dapat melaporkan kasus tersebut ke Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Ketenagakerjaan dengan menyertakan bukti-bukti yang relevan.
- b. Kementerian atau Dinas Ketenagakerjaan akan melakukan mediasi antara pekerja dan kurator untuk mencari solusi yang adil.

4. Menggunakan Jasa Advokat atau Konsultan Hukum

Pekerja dapat meminta bantuan advokat atau konsultan hukum untuk mendampingi mereka dalam proses hukum. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

- a. Pekerja dapat mencari advokat atau konsultan hukum yang berpengalaman dalam kasus ketenagakerjaan dan kepailitan.

b. Advokat atau konsultan hukum akan memberikan nasihat hukum, membantu dalam pengajuan klaim, dan mendampingi pekerja dalam proses pengadilan.

5. Kolaborasi dengan Serikat Pekerja

Serikat pekerja dapat memainkan peran penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan pailit. Langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pekerja dapat menghubungi serikat pekerja yang mewakili mereka untuk mendapatkan bantuan.

b. Serikat pekerja dapat membantu dalam pengajuan klaim, mediasi, dan jika perlu, mengajukan gugatan ke PHI.

6. Mengajukan Permohonan Penundaan Pembayaran Utang (PKPU)

Jika pekerja atau serikat pekerja memiliki alasan kuat bahwa perusahaan dapat membayar utang dengan restrukturisasi, mereka dapat mengajukan permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) sebagai alternatif. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. PKPU diajukan ke Pengadilan Niaga dengan menyertakan rencana restrukturisasi yang memungkinkan perusahaan untuk melunasi utang termasuk hak-hak pekerja.

b. Jika PKPU disetujui, perusahaan akan diberi waktu untuk restrukturisasi dan melunasi utang-utang.

Pekerja memiliki beberapa upaya hukum yang dapat ditempuh jika hak-hak mereka tidak dipenuhi oleh perusahaan yang mengalami kepailitan. Mengajukan klaim kepada kurator, mengajukan gugatan ke PHI, meminta perlindungan hukum ke Kementerian Ketenagakerjaan, menggunakan jasa advokat, berkolaborasi dengan serikat pekerja, dan

mengajukan PKPU adalah beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memastikan bahwa hak-hak mereka terlindungi dan dipenuhi. Penting bagi pekerja untuk memahami hak-hak mereka dan mendapatkan dukungan hukum yang memadai dalam proses ini.

PENUTUP

Dalam konteks kepailitan perusahaan, hak-hak pekerja sering kali berada dalam posisi yang rentan dan tidak jelas. Analisis yuridis menunjukkan bahwa meskipun terdapat peraturan perundang-undangan yang seharusnya melindungi hak-hak pekerja, implementasinya sering kali menghadapi berbagai kendala. Pekerja sering kali tidak menjadi prioritas utama dalam proses pembayaran kewajiban perusahaan yang pailit, yang menyebabkan ketidakpastian terkait pemenuhan hak-hak mereka, seperti upah, pesangon, dan tunjangan lainnya. Terdapat ketidakjelasan dan ketidakpastian dalam regulasi yang ada mengenai posisi hukum pekerja dalam kepailitan, terutama terkait dengan prioritas pembayaran. Oleh karena itu, diperlukan reformasi dan penyesuaian peraturan yang lebih tegas dan jelas untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi secara efektif dalam situasi kepailitan perusahaan. Revisi terhadap peraturan yang ada harus menempatkan kepentingan pekerja pada posisi yang lebih adil, memastikan bahwa mereka tidak kehilangan hak-haknya dalam proses kepailitan. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam kondisi kepailitan memerlukan perhatian khusus dari pembuat kebijakan, regulator, dan penegak hukum untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan keberlangsungan perusahaan.

Jika pekerja tidak memperoleh hak-hak mereka pada perusahaan yang mengalami kepailitan, terdapat beberapa upaya hukum yang dapat ditempuh untuk memperjuangkan hak-hak tersebut. Pekerja dapat mengajukan klaim kepada kurator yang bertugas mengelola aset perusahaan pailit untuk memastikan hak mereka

diperhitungkan. Jika hak-hak tersebut tidak terpenuhi, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau menempuh jalur hukum lain seperti peninjauan kembali atas keputusan pengadilan niaga. Selain langkah-langkah formal, pekerja juga dapat melakukan negosiasi atau mediasi dengan kurator atau perusahaan, serta melibatkan serikat pekerja atau lembaga bantuan hukum untuk mendukung perjuangan mereka. Pelibatan Kementerian Tenaga Kerja juga bisa menjadi langkah untuk mendorong penyelesaian hak-hak pekerja yang terabaikan. Keseluruhan upaya ini menunjukkan bahwa meskipun pekerja berada dalam posisi yang rentan dalam situasi kepailitan, mereka memiliki berbagai mekanisme hukum yang dapat dimanfaatkan untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Dukungan dari institusi hukum, serikat pekerja, dan pemerintah sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dan dipenuhi meskipun perusahaan berada dalam kondisi yang sulit.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010
- Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh Firdaus S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika Offiser, Jakarta, 2016
- Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, Rajawali Pers, Depok, 2020
- Endeh Suhartini, I Gusti Ayu Ketut, Hartiwiningsih, *Politik Hukum Sistem Pengupahan*, PT Rajawali Buana Pusaka, Depok, 2022
- F.X. Sumarja, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2008
- Firmansyah, *Tanggung Jawab Kurator dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit*, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2013

- H.S. Trisnanta, dkk, *Hukum Tenaga Kerja*, Bandar Lampung, PKKP-HAM Fh Unila, 2013
- Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan*, Jakarta, Kencana Prenadamedia, 2008
- Jono, *Hukum Kepailitan*, Jakarta, Gramedia, 2018
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008, Hlm 60.
- Lindati Dwiatin dan Rilda Murniati, *Hukum Kepailitan*, Bandar Lampung, Zam Zam Tower, 2017
- Munir Fuady, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktik*. Bandung, PT Citra Aditya Bhakti. 201
- Sentoso Sembiring, *Hukum Kepailitan dan Peraturan Perundang-Undangan Terkait dengan Kepailitan*, Bandung, CV Nuansa Aulia, 2006
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Bandung, Citra Aditya, 1995
- Sunarmi, *Hukum Kepailitan*, Prenada Media Group, 2017
- Ulva Febriana Rivai, *Hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Pailit*, Universitas Hasanudin Makassar, 2014.
- Zaeni Asyihadi, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008.
- Zainal Asikin, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2010.

JURNAL

- Adittia Wahyudi, Djuwuyastuti, Pertanggungjawaban PT Nyonya Meneer Terhadap Pekerja Sebagai Kreditor Preferen Akibat Adanya Pernyataan Pailit (Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/PN Niaga Smg.jo.Nomor 01). Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2020.
- Anisa Sutejo, Alia Masaid, dkk, Kesulitan dalam Pemenuhan Hak Pekerja, Jurnal Basic Law, Volume 9 Nomor 2, Edisi Khusus, 2020
- Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, translated by W.D. Ross, pada website <http://bocc.ubi.pt>, diakses pada 25 desember 2023

- Benny N. Joewono, "213 Karyawan Kymco 3 Tahun Tidak Digaji." <http://www.kompas.com/04052011/page/htm>, Diakses pada 1 Januari 2024.
- Dimas Hanif Alfarizi, dkk, Tanggung Jawab Perseroan Terbatas Terhadap Karyawan Sebagai Kreditor Preferen dalam Kepailitan, Semarang, Jurnal Dipenogoro Law Review, 2016, Hlm 12
- Endeh Suhartini, Hartiwiningsih, dkk, Legal Politics and Policy Setting of Wage Sysytem For Creating Social Justice of Workers, dipublish pada ournal of Legal, Ethical, and Regulatory Issues, Volume 22, Issue 6, 2019
- Endeh Suhartini, Legal Politics Perspective Wage System to Realiza Social Justice, dipublish pada Journal of Morality and Legal Culture (JMLC), Volume 1 (2), 2020
- Endeh Suhartini, Mimi Fitriana Zaeni, dkk. Indonesian Migrant Workers After Job Creation Law: A Challenge Problem For Protection Welfire, dipublish pada Jurnal BESTUUR, Voll 11 No 2, Desember 2023.
- Endeh Suhartini, Rizal Samsul Ma'arif, Nyimas Gianti Bingah, Digitalized Sysytem of Supervision of Migrant Workers for Legal Protection and Legl Certainty. Dipublish pada Jurnal Russian Law Journal, Volume XI, Issue 5 2023
- Endeh Suhartini, Rudy Avianto, dkk. Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT dan PKWT dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja, Jurnal Ilmiah Living Law, Vol 14 No.2 Tahun 2022 pada OJS <https://ojs.unida.ac.id/livinglaw/article/view/6361>
- Nisa Hidasari, Kepailitan pada Perusahaan PT z dengan pemenuhan hak hak pekerja, Jurnal rechtvinding, Volume 2, Special Issues, Tahun 2022
- Nyi Mas Gianti Bingah E, Effectivenes of The Role of Board of Commisioner in Preventing Corporate Scandal: Case Study of PT Merpati Nusantara Airlines, Jurnal Hukum De'Rechtsstaat, Volume 4 Nomor 1 tahun 2018
- Putusan Mahkamah Konstitusi No. 18/PUU-VI/2008 bagian: Alasan-alasan Hukum Pemohon Mengajukan Permohonan Hak Uji Materiil.