



Optimalisasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Kepailitan

Dwi Puspita Sari, Farel Maulana Riyadi, Anastasya Adityawati Nugroho, Ayu Fitri Hapsari, Nirma Shalwa, Arlenne Devillya Wulandari, Chilwatus Sa'diyyah, Nugroho Aryo Bimo, Karin Joana Abigail

Universitas Negeri Semarang

Received: 20 Juni 2025
Revised: 27 Juni 2025
Accepted: 01 Juli 2025

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja di Indonesia harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku untuk menghindari potensi konflik. Pemutusan hubungan kerja ini terbagi menjadi beberapa kategori, yaitu: pemutusan yang dilakukan oleh perusahaan, pemutusan atas inisiatif pekerja, pemutusan otomatis karena masa berlaku perjanjian kerja telah berakhir, serta pemutusan berdasarkan keputusan pengadilan, misalnya karena perusahaan dinyatakan pailit melalui putusan pengadilan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kepailitan perusahaan merupakan isu krusial yang mempengaruhi hak-hak pekerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, perlindungan terhadap pekerja yang terdampak PHK perlu dioptimalkan untuk menjamin keadilan dan kesejahteraan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK akibat kepailitan serta mengidentifikasi hambatan dalam implementasinya. Melalui pendekatan yuridis normatif dan analisis kasus, penelitian ini menemukan bahwa perlindungan hukum seringkali terkendala oleh kurangnya kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban pembayaran hak pekerja, proses hukum yang lambat, serta pemahaman yang minim terhadap regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya optimalisasi melalui penegakan hukum yang tegas, peningkatan mekanisme pengawasan, serta penyusunan kebijakan yang lebih pro-pekerja. Dengan demikian, diharapkan perlindungan terhadap pekerja yang terdampak PHK akibat kepailitan dapat diwujudkan secara efektif dan berkeadilan.

Kata Kunci: *Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Kepailitan.*

(*) Corresponding Author: dwipuspitasari@students.unnes.ac.id, farrelmaulanar@students.unnes.ac.id,
anastasyaadityawati25@students.unnes.ac.id,
ayufitria060405@students.unnes.ac.id,
nirmaashalwaa@students.unnes.ac.id,
arlenneDEVILLYAWULANDARI@students.unnes.ac.id
Chilwaady2004@students.unnes.ac.id, aryobimo@students.unnes.ac.id
karinjoana@students.unnes.ac.id

How to Cite: Sari, D. P., Riyadi, F. M., Nugroho, A. A., Hapsari, A. F., Shalwa, N., Wulandari, A. D., Sa'diyyah, C., Bimo, N. A., & Abigail, K. J. (2025). Optimalisasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Kepailitan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(7.A), 57-65. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10795>.

PENDAHULUAN

Buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah menyelesaikan tugasnya melalui jasa yang diberikan selama bekerja dan menerima imbalan berupa upah atau gaji sebagai hasil dari pekerjaannya. Buruh memegang peran penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan mutu perusahaan, yang pada akhirnya mendukung pembangunan ekonomi negara. Dalam praktiknya, negara memiliki kewajiban untuk melindungi hak-hak pekerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mencakup kewajiban dan hak baik bagi pekerja maupun pihak perusahaan. Namun, dengan perkembangan zaman, terdapat

perusahaan yang tidak mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya dan menghadapi kepailitan. Oleh karena itu, dalam pembangunan ekonomi, pengaturan ketenagakerjaan harus dirancang dengan baik untuk melindungi hak-hak fundamental buruh atau pekerja. Tujuannya adalah menciptakan sistem pembangunan ekonomi yang sejahtera bagi buruh, serta mendukung pengembangan ekonomi yang berkelanjutan di sektor industri.¹

Kepailitan atau kebangkrutan adalah status hukum yang ditetapkan terhadap debitur berdasarkan putusan pengadilan. Akibat dari pailit, seluruh aset debitur berada dalam penguasaan pihak lain melalui penyitaan, sehingga debitur kehilangan kendali atas hartanya.² Peristiwa tersebut berlangsung hingga proses penyelesaian harta pailit selesai ditangani oleh kurator. Putusan pailit dapat dijatuhkan kepada debitur yang tidak mampu melunasi satu atau lebih utangnya yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Syaratnya, debitur harus memiliki setidaknya dua kreditor. Jika ternyata hanya ada satu kreditor dan timbul sengketa terkait perjanjian utang, maka masalah tersebut dapat diselesaikan melalui gugatan wanprestasi terhadap debitur melalui pengadilan. Hal ini menjadi perbedaan utama antara gugatan wanprestasi dan permohonan pailit.³ Dalam Undang-Undang Kepailitan dan PKPU, kreditor separatis memiliki kedudukan lebih tinggi dibandingkan kreditor preferen terkait hak atas aset yang dijadikan jaminan, kecuali untuk kondisi tertentu seperti pembayaran biaya perkara atau pajak. Selain itu, baik kreditor separatis maupun preferen memiliki prioritas lebih dibandingkan kreditor konkuren. Kreditor konkuren baru bisa menerima pembayaran dari harta pailit setelah semua hak kreditor yang lebih diutamakan terpenuhi, dan itu pun dilakukan secara proporsional. Dalam aturan ini, pekerja masuk dalam kategori kreditor konkuren, bukan sebagai pemegang hak atas jaminan atau penerima pembayaran pajak. Situasi ini berdampak pada kecilnya peluang pekerja untuk mendapatkan hak mereka dari aset perusahaan yang sudah dinyatakan pailit.⁴

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, keberlangsungan usaha menjadi tantangan utama bagi banyak perusahaan, terutama dalam menghadapi dinamika ekonomi yang tidak menentu. Situasi ini sering kali berujung pada tindakan restrukturisasi perusahaan, bahkan hingga mencapai tahap kepailitan. Kepailitan tidak hanya berdampak pada kelangsungan perusahaan itu sendiri, tetapi juga secara signifikan

¹ Ni Ketut Eka Patni dan Ayu Putu Laksmi Danyathi. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Setelah Tindakan PHK Akibat Dari Kepailitan Suatu Perusahaan". *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 4 Tahun 2020, hlm. 465-474.

² Aurelie, C., & Hadiati, M. (2021). "Hak Parate Eksekusi pada Kreditor terhadap Jaminan Deposit dari Debitur Pailit (Analisis Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat Nomor 23/Pdt.SUS.PAILIT/2017/PN Niaga Jkt.pst. Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 243 Pk/Pdt.Sus-Pailit/2018)". *Jurnal HUKUM Adigama*, 4(1), 232–256.

³ Ni Putu Trisna Dewi, I Nyoman Putu Budiarta, dan I Nyoman Utama. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Hal Perusahaan Mengalami Kepailitan dan Penunda Kewajiban Pembayaran Utang". *Jurnal Interpretasi Hukum*. Vol. 3, No. 1 – Maret 2022, Hal. 159-163.

⁴ Arbi Dalimunthe, Didik Suhariyanto, dan Dewi Iryani. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Pekerja Akibat Perusahaan Telah Dinyatakan Pailit". *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum* Volume. 2 No. 3 September 2024. hlm 372-282.

memengaruhi nasib para pekerja yang kehilangan mata pencaharian mereka. Dalam konteks ini, muncul permasalahan penting mengenai perlindungan hak-hak pekerja sebagai pihak yang sering kali berada pada posisi yang lemah dalam struktur hubungan industrial. Perlindungan hukum bagi pekerja, terutama yang terkena PHK akibat kepailitan, menjadi isu yang mendesak untuk dibahas, mengingat peran strategis pekerja dalam perekonomian nasional serta prinsip keadilan sosial yang diamanatkan oleh konstitusi. Dalam Undang-Undang Kepailitan, PKPU serta Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat perbedaan aturan mengenai prioritas pembayaran saat sebuah perusahaan dinyatakan pailit. Berdasarkan UU KPKPU, pekerja memiliki hak istimewa (*privilege*) yang membuat mereka harus didahulukan dalam menerima pembayaran dibandingkan kreditor lainnya. Hal ini diperkuat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013, yang menegaskan bahwa hak-hak pekerja, termasuk gaji, harus menjadi prioritas utama sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan UUD 1945. Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 juga menekankan bahwa upah pekerja harus menjadi prioritas utama dalam penyelesaian utang perusahaan yang dinyatakan bangkrut. Regulasi ini mengakui pekerja sebagai kreditor preferen yang berhak menerima pembayaran gaji terlebih dahulu, sebagai bentuk perlindungan untuk menjamin kehidupan yang layak. Namun, dalam praktiknya, pekerja sering kali menghadapi kendala, baik dalam mendapatkan informasi maupun mengakses hak-hak mereka dalam situasi kepailitan perusahaan.⁵ Dalam situasi kepailitan, pekerja sering mengalami kesulitan dalam mengakses informasi dan memperoleh hak-hak yang menjadi milik mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yang menggunakan metode yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan cara studi kepustakaan (*library research*), yaitu melalui pengkajian dan analisis terhadap ketentuan hukum yang berlaku serta dokumen atau literatur yang relevan dengan permasalahan yang dibahas. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyusun argumentasi hukum berdasarkan sudut pandang kasus konkret yang terjadi di lapangan, di mana kasus tersebut memiliki kaitan erat dengan peristiwa atau masalah hukum yang relevan.

HASIL & PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kepailitan

Permasalahan hukum dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia masih sering terjadi hingga saat ini. Hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh para pekerja sering didapati tidak diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, hal ini sering menimbulkan berbagai

⁵ Dr. Hj. Endeh Suhartini, "Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah", 2020, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada), hlm. 45.

konflik. Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam ketenagakerjaan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hukum seharusnya berfungsi untuk melindungi pekerja di tengah maraknya hubungan pemutusan kerja yang ada. Beberapa permasalahan lain yang sering dihadapi pekerja meliputi PHK, *unpaid leave*, pengurangan jam kerja, serta penundaan pembayaran gaji meskipun beban kerja tetap sama⁶. Upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah mereka lakukan, sebagaimana dituangkan dalam perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.⁷ Akan tetapi, dalam praktiknya, penetapan standar upah minimum yang dilakukan oleh pemerintah dan pemerintah daerah sering dianggap lebih berpihak kepada kepentingan pengusaha. Sehingga hal ini memicu ketidakpuasan di kalangan pekerja atau buruh, yang berujung pada aksi mogok kerja sebagai bentuk protes dari para pekerja. Salah satu hak pekerja atau buruh yaitu mendapatkan upah yang layak serta uang pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Cipta Kerja. Regulasi ini menjadi sarana hukum untuk menjamin keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak-hak pekerja. Namun, pada prakteknya, hak pekerja atau buruh atas upah dan pesangon sering kali tidak dapat terpenuhi, bahkan ada yang terabaikan oleh pihak yang memiliki kewajiban untuk menyelesaikannya. Pada perusahaan yang mengalami kepailitan, Pengadilan Niaga menunjuk kurator sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam menangani seluruh persoalan yang terjadi terkait dengan perusahaan tersebut. Ketentuan ini juga sesuai dengan dengan Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja. yang mengatur mengenai kewajiban pembayaran upah dan pesangon bagi pekerja atau buruh.

Ketika perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan Pengadilan Niaga, hal ini dapat menjadi masalah bagi pekerja karena perusahaan tidak lagi bertanggung jawab atas pemenuhan kesejahteraan mereka. Tanggung jawab tersebut kemudian dialihkan kepada kurator. Hak utama yang menjadi perhatian pekerja atau buruh dalam situasi ini adalah pembayaran upah dan pesangon yang menjadi hak mereka. Memperjuangkan hak-hak tersebut menjadi hal yang wajib dilakukan untuk memastikan kesejahteraan pekerja tetap terlindungi. Namun, pada kenyataannya, upaya ini seringkali menghadapi berbagai hambatan, seperti masalah struktural, budaya, substansi regulasi atau kebijakan, hingga kendala finansial.⁸ Pekerja dari perusahaan yang mengalami kepailitan sebenarnya memiliki hak prioritas, terutama untuk mendapatkan upah yang belum dibayar dan hak-hak lain yang muncul akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kepailitan. Kondisi seperti ini, baik berupa kepailitan, kebangkrutan, maupun pembubaran perusahaan, secara langsung

⁶ Rahmah, Suhaila. "Perlindungan Hak Upah Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Covid-19" (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Fakultas Syariah dan Hukum), (2024)

⁷ Isaura, Mirel Casa, Suwarno Abadi, and Chamdani Chamdani. "Pertanggung Jawaban Hukum Pengusaha Akibat Tidak Membayar Upah Kerja Minimum". *jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, Vol. 1 No. 2, (2023), Hal. 138-147.

⁸ Agusmidah, "Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", (Bogor: Ghalia Indonesia), 2010, hlm. 65.

berdampak buruk pada perlindungan hak dan masa depan pekerja. Oleh sebab itu, perhatian utama dalam situasi pailit adalah memastikan pekerja mendapatkan hak mereka, khususnya upah dan pesangon, tanpa hambatan yang berarti.⁹

Hubungan kerja antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja atau buruh didasarkan pada prinsip kebebasan, secara hukum penerima kerja memiliki hak untuk bebas, mengingat negara tidak menginginkan adanya praktik perbudakan oleh pihak manapun. Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak.¹⁰ Proses PHK harus diawali dengan perundingan antara kedua belah pihak, apabila perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, dalam hal ini pengusaha dapat melaksanakan PHK setelah memperoleh keputusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja, yang menegaskan bahwa “Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”. Pasal 151 Ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja juga menegaskan bahwa “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Oleh karena itu, perusahaan sepatutnya tunduk dan mengambil langkah-langkah yang sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku, tidak hanya sekedar memberikan teguran atau nasihat kepada pekerja. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh bertujuan untuk memastikan terpenuhinya hak-hak dasar mereka, menjamin adanya keselarasan dalam kesepakatan kerja, serta memastikan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, Hal ini sejalan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2). Upaya ini juga diarahkan untuk menciptakan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh beserta keluarganya, sambil tetap mempertimbangkan perkembangan dan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kerja bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan bebas dari tekanan pihak manapun. Karena itu, pengusaha memiliki kewajiban untuk mematuhi aturan-aturan terkait perlindungan pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian Perlindungan hukum yang diberikan dalam pemenuhan hak-hak pekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia yang fundamental, karena pekerjaan merupakan sarana utama bagi pekerja untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya. Bahkan ketentuan mengenai hak atas kehidupan yang layak bagi manusia telah diatur secara tegas dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, yang menyatakan “bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Hak asasi

⁹Indra Fachrurahman, dkk, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Atas Upah Pada Perusahaan Pailit Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013”, *Jurnal Pemuliaan Hukum*, Vol. 4 No. 1, (April 2021), hlm. 37.

¹⁰Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati, “Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak”. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol 3 No. 1, (2021), Hal. 109-120.

ini bersifat mutlak dan tidak boleh dikurangi dalam kondisi bagaimanapun. Oleh karena itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk memprioritaskan pemenuhan hak-hak normatif pekerja atau buruh, sebelum memenuhi kewajiban kepada pihak lain, termasuk kreditur.

Optimalisasi perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK akibat kepailitan yang terpenting yakni mengenai penegakan prioritas pembayaran. Pekerja atau buruh memiliki hak untuk didahulukan untuk pembayaran gaji atau upahnya, hal tersebut berdasarkan Pasal 39 ayat (2) UU No. 37 Tahun 2004 tentang KPKPU atau disebut dengan UU Kepailitan yang berbunyi "Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit". Selain itu ditegaskan juga mengenai hak pekerja atau buruh yang terkena PHK akibat kepailitan tentang prioritas pembayaran gaji atau upah di dalam Pasal 95 ayat (1) UU Cipta Kerja 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".

Pembayaran Pesangon Bagi Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kepailitan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kepailitan merupakan kondisi yang sering kali menimbulkan dampak signifikan bagi pekerja. Berdasarkan peraturan di Indonesia, khususnya yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), pekerja yang terkena PHK akibat kepailitan berhak mendapatkan pembayaran pesangon. Dalam pembahasan ini, perusahaan yang telah dinyatakan pailit diwajibkan untuk memenuhi hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hak pekerja yang dimaksud mencakup pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH).

Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan "jika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha berkewajiban untuk membayar uang penghargaan atau pesangon selama masa kerja beserta uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Pada ayat 2 mengatur besaran pesangon yang harus diberikan kepada pekerja yang di PHK dengan rincian sebagai berikut:¹¹

No	Masa Kerja	Upah yang harus diterima
a.	< 1 tahun	1 bulan upah
b.	1 tahun lebih kurang 2 tahun	2 bulan upah
c.	2 tahun lebih kurang 3 tahun	3 bulan upah
d.	3 tahun lebih kurang 4 tahun	4 bulan upah

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

e.	4 tahun lebih kurang 5 tahun	5 bulan upah
f.	5 tahun lebih kurang 6 tahun	6 bulan upah

g.	6 tahun lebih kurang 7 tahun	7 bulan upah
h.	7 tahun lebih kurang 8 tahun	8 bulan upah
i.	8 tahun lebih kurang 9 tahun	9 bulan upah

Selain pesangon, pekerja juga berhak mendapatkan UPMK sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (3) dan UPH sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4).¹² Namun, dalam kasus kepailitan, pembayaran hak-hak pekerja ini memiliki prioritas tertentu di dalam proses distribusi aset perusahaan pailit. Dalam prosedur kepailitan, pembayaran pesangon dan hak pekerja lainnya termasuk dalam kategori piutang preferen, sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Putusan Mahkamah konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 menegaskan bahwa upah buruh/pekerja menjadi pembayaran terutang yang harus didahulukan oleh pelaku usaha atas semua jenis kreditornya, kecuali tagihan dari kreditur separatis.¹³ Hal ini berarti hak pekerja harus didahulukan dalam penyelesaian utang perusahaan. Meski demikian, pelaksanaan pembayaran seringkali terkendala oleh terbatasnya aset perusahaan pailit, sehingga hanya sebagian dari hak pekerja yang dapat dipenuhi. Kurator sebagai pihak yang ditunjuk oleh pengadilan bertanggung jawab untuk mengelola dan mendistribusikan aset perusahaan sesuai prioritas pembayaran, termasuk hak pekerja. Dalam praktiknya, banyak pekerja yang menghadapi kesulitan dalam menuntut pembayaran pesangon akibat proses kepailitan yang kompleks dan memakan waktu.

PENUTUP

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kepailitan perusahaan menjadi salah satu tantangan utama dalam hubungan industrial di Indonesia. Dalam situasi ini, pekerja berada pada posisi yang rentan, terutama terkait pemenuhan hak-hak mereka seperti upah, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Meskipun terdapat regulasi yang mengatur perlindungan pekerja, seperti Undang-Undang Kepailitan dan PKPU, serta

¹² Hanif, R. N. F. (2020). "Kepailitan dan Akibat Kepailitan Terhadap Kewenangan Debitor Pailit Dalam Bidang Hukum Kekayaan". Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

¹³ Devi Susanto, Hasnati, dan Fahmi. "Kewajiban Perusahaan Pailit Dalam Penyelesaian Hak-Hak Karyawan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTIE*, Vol 13 No. 2, (2020), Hal. 242-259.

Undang-Undang Ketenagakerjaan, implementasinya seringkali belum optimal, terutama dalam hal prioritas pembayaran.

Hukum memberikan hak istimewa kepada pekerja sebagai kreditor preferen, yang memiliki prioritas pembayaran atas upah yang tertunggak. Ketentuan ini ditegaskan dalam Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja serta Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan. Namun, dalam praktiknya, pekerja seringkali dihadapkan pada hambatan seperti terbatasnya aset perusahaan yang pailit, kurangnya informasi, dan proses hukum yang rumit.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 memberikan landasan hukum yang kuat bagi pekerja untuk menuntut hak-hak mereka sebagai prioritas utama. Namun, pelaksanaan pembayaran hak pekerja masih terkendala oleh berbagai faktor, termasuk ketidaksesuaian regulasi, kurangnya pengawasan, dan lemahnya pelaksanaan oleh kurator.

Oleh karena itu, diperlukan optimalisasi perlindungan hukum melalui penguatan regulasi, peningkatan kapasitas pengawasan, dan penyederhanaan proses hukum. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja harus bekerja sama untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi secara adil, sehingga tercipta keseimbangan antara keberlanjutan dunia usaha dan kesejahteraan pekerja. Optimalisasi ini menjadi langkah penting dalam mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan serta perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Aurelie, C., & Hadiati, M. (2021). Hak Parate Eksekusi pada Kreditur terhadap Jaminan Deposit dari Debitor Pailit (Analisis Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat Nomor 23/Pdt.SUS.PAILIT/2017/PN Niaga Jkt.pst. Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 243 Pk/Pdt.Sus-Pailit/2018). *Jurnal Hukum Adigama*, 4(1), 232–256.
- Dalimunthe, A., Suhariyanto, D., & Iryani, D. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Pekerja Akibat Perusahaan Telah Dinyatakan Pailit. *Deposisi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*. Volume. 2 No. 3 September 2024. hlm 372-282.
- Dewi, N. P. T., Budiarta, I. N. P., & Sutarna, I. N. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Hal Perusahaan Mengalami Kepailitan dan Penunda Kewajiban Pembayaran Utang. *Jurnal Interpretasi Hukum*. Vol. 3, No. 1 – Maret 2022, hlm. 159-163.
- Hanif, R. N. F. (2020). Kepailitan dan Akibat Kepailitan Terhadap Kewenangan Debitor Pailit Dalam Bidang Hukum Kekayaan. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.
- Ni Ketut Eka Patni dan Ayu Putu Laksmi Danyathi (2020),. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Setelah Tindakan PHK Akibat Dari Kepailitan Suatu Perusahaan. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 4, hlm. 465-474.
- Ni Putu Trisna Dewi, I Nyoman Putu Budiarta, dan I Nyoman Sutarna, (2022) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Hal Perusahaan Mengalami Kepailitan dan Penunda Kewajiban Pembayaran Utang. *Jurnal Interpretasi Hukum*. Vol. 3, No. 1, Hal. 159-163.
- Indra Fachrurrahman, dkk, Perlindungan Hukum Hak Pekerja Atas Upah Pada Perusahaan Pailit Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, *Jurnal Pemuliaan*

Hukum, Vol. 4 No. 1, (April 2021), hlm. 37.

Isaura, M. C., Abadi, S., & Chamdani, C. (2023). Pertanggungjawaban Hukum Pengusaha Akibat Tidak Membayar Upah Kerja Minimum. *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, 1(2), 138-147.

Patni, N. K. E., & Danyathi, A. P. L. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Setelah Tindakan PHK Akibat Dari Kepailitan Suatu Perusahaan. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 4 Tahun 2020, hlm. 465-474.

Rahmah, S. (2024). *Perlindungan Hak Upah Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Covid-19* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Fakultas Syariah dan Hukum).

Susanto Devi, Hasnati, dan Fahmi.(2020). Kewajiban Perusahaan Pailit Dalam Penyelesaian Hak-Hak Karyawan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTIE*. Vol.13 No. 2 - November 2020, hlm. 242-259.

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.

Buku

Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia), 2010,

Dr. Hj. Endeh Suhartini, (2021) *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah* (Depok: PT. Rajagrafindo Persada)

Suhartini, E. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.