



KETIDAK PATUHAN PERUSAHAAN DALAM MEMBAYAR PESANGON DAN DAMPAKNYA TERHADAP GUGATAN PAILIT KARYAWAN

Alin Kosasih¹, Teuku Syahrul Ansari²

^{1,2} Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

Email: 1alienz.agee@gmail.com

Abstrak

Gugatan pailit menjadi salah satu opsi yang dapat ditempuh oleh karyawan/pekerja sebagai upaya untuk memperoleh hak-hak pekerja, sementara belum ada yang menjelaskan bagaimana dampak negatif bagi pesangon pekerja yang belum dibayarkan karena putusan pengadilan, oleh karena itu peneliti menjelaskan dampak negatif terhadap ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar pesangon, dan faktor-faktor yang melatarbelakanginya, serta dampak dan konsekuensi hukum yang mungkin timbul, khususnya dalam konteks gugatan pailit yang diajukan oleh karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menjelaskan bagaimana dampak dari ketidakpatuhan pembayaran pesangon PHK oleh perusahaan yang mengakibatkan terjadinya gugatan pailit oleh karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih efektif untuk melindungi hak-hak karyawan sekaligus menjaga keberlangsungan usaha, penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, metode dan pengumpulan data menggunakan Teknik pengumpulan data studi kepustakaan (library research) temuan dari penelitian ini adalah tingkat ketidakpatuhan pembayaran pesangon kepada karyawan yang terPHK hal ini kemudian berdampak pada gugatan oleh karyawan alasan dari ketidakpatuhan ini antara lain (1) faktor keuangan (2) kurangnya kesadaran hak hak karyawan (3) kurangnya pengawasan dari pihak terkait.

Kata kunci: *Pailit, Pesangon karyawan, ketidakpatuhan*

Abstract

Bankruptcy lawsuits are one option that can be taken by employees/workers as an effort to obtain workers' rights, while no one has explained the negative impact on workers' unpaid severance pay due to court decisions, therefore the researcher explains the negative impact on company non-compliance. in paying severance pay, the factors behind it, and the legal impacts and consequences that may arise, especially in the context of bankruptcy lawsuits filed by employees. This research aims to identify and explain the effect of non-compliance with severance pay payments. employment relationship by the company which resulted in a bankruptcy lawsuit by employees. This research is expected to find a more effective solution to protect employee rights while maintaining business continuity. This research uses normative legal research using analytical descriptive research specifications, methods and data collection using techniques collection of data from library research. The findings from this research are the level of non-compliance with severance pay payments to laid-off employees. This then has an impact on lawsuits



by employees. The reasons for this non-compliance include (1) financial factors (2) lack of awareness of employee rights. (3) lack of supervision from related parties.

Keywords: *Bankruptcy, employee severance pay, non-compliance*

PENDAHULUAN

Dalam dinamika hubungan industrial, pesangon merupakan hak karyawan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan ketika terjadi PHK.¹ Pesangon adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja (majikan) kepada pekerja sebagai akibat dari PHK² Namun, realitas menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan patuh dalam memenuhi kewajiban ini. Peraturan yang lebih longgar dan peningkatan pengawasan terhadap pesangon dan PHK diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan pemberi kerja.³ Ketidak patuhan tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga berpotensi memicu konflik hukum yang lebih luas, termasuk kemungkinan gugatan pailit dari pihak karyawan.

Fenomena ketidak patuhan perusahaan dalam membayar pesangon menjadi isu krusial dalam ranah hukum ketenagakerjaan dan kepailitan di Indonesia.⁴ menyatakan Ketika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak lain, maka hubungan pekerja-majikan menjadi terganggu dan realisasi kebutuhan serta kepentingan salah satu pihak menjadi terganggu.⁵ karena Pelanggaran ini dapat mengakibatkan tanggung jawab hukum dan kerusakan reputasi negatif terhadap perusahaan. Dunia usaha mempunyai tanggung jawab moral dan hukum untuk memenuhi kewajibannya terhadap pekerja yang diberhentikan.⁶ Di satu sisi, perusahaan mungkin menghadapi kesulitan finansial yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk membayar pesangon. Di sisi lain, karyawan yang tidak menerima hak pesangonnya dapat mengalami kesulitan ekonomi dan merasa perlu mengambil tindakan hukum untuk melindungi kepentingan mereka.

Dalam konteks ini, gugatan pailit menjadi salah satu opsi yang dapat ditempuh oleh karyawan sebagai upaya untuk memperoleh hak-hak mereka.⁷ Kepailitan adalah suatu keadaan yang ditentukan oleh suatu putusan pengadilan yang berakibat pada

¹ Susanti Adi Nugroho and M H Sh, *Hukum Kepailitan Di Indonesia: Dalam Teori Dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya* (Kencana, 2018).

² Fajar Kurniawan, "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law," *Jurnal Panorama Hukum* 5, no. 1 (2020): 63-76.

³ Fajar B Hirawan et al., "Kajian UU 11/2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi Pada Regulasi Pengupahan, PHK, Dan Pesangon," *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 1 (2023): 1-13.

⁴ Bayu Hermawan, "Aspek Hukum Kepailitan Terhadap Perusahaan Teknologi Untuk Mewujudkan Kepastian Hukum Bagi Kreditur Konkuren" (Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, 2019).

⁵ Saparudin Saparudin, Tina Asmarawati, and Pandri Zulfika, "Perlindungan Pekerja Yang Di PHK Dalam Pemberian Pesangon Dan Penghargaan Masa Kerja," *JURNAL PEMANDHU* 3, no. 3 (2022): 260-66.

⁶ Gita Sekar Ayuni et al., "Problematika Penundaan Pembayaran Uang Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Duta Sumpit Indonesia," *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, no. 6 (2024): 337-41.

⁷ Evie Christy, Wilsen Wilsen, and Dewi Rumaisa, "Kepastian Hukum Hak Preferensi Pemegang Hak Tanggungan Dalam Kasus Kepailitan," *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 22, no. 2 (2020): 323-44.



penyitaan seluruh harta kekayaan debitur pailit.⁸ Peraturan hukum kepailitan di Indonesia pada hakekatnya sudah ada sebelum Indonesia merdeka pada tahun , yaitu sebelum tahun 1945.⁹ Namun, tindakan ini membawa implikasi yang kompleks, baik bagi perusahaan, karyawan, maupun sistem hukum dan perekonomian secara keseluruhan. Walaupun penelitian hukum pada kasus kepailitan sudah banyak dilakukan dan dapat dinilai sangat signifikan studi terdahulu luar biasa terbatas dalam menjelaskan ini akan tetapi dalam sepuluh tahun terakhir dalam penelitian hukum kepailitan tampaknya terfokus kepada penelitiannya (1). Pembayaran terhadap utang upah pekerja¹⁰ (2) prosedur prosesi pada kepailitan¹¹ sementara belum ada yang menjelaskan bagaimana dampak negatif bagi pesangon pekerja yang belum dibayarkan karena putusan pengadilan, oleh karena itu peneliti ini berusaha menutupi kekurangan studi terdahulu dengan cara menjelaskan dampak negatif terhadap ketidak patuhan perusahaan dalam membayar pesangon, faktor-faktor yang melatarbelakanginya, serta dampak dan konsekuensi hukum yang mungkin timbul, khususnya dalam konteks gugatan pailit yang diajukan oleh karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara ketidak patuhan perusahaan dalam membayar pesangon dan potensi gugatan pailit dari karyawan. meskipun Ketentuan kepailitan saat ini diatur dalam UU-PKPU Dengan memahami dinamika ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih efektif untuk melindungi hak-hak karyawan sekaligus menjaga keberlangsungan usaha, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan ketenagakerjaan dan hukum kepailitan di Indonesia. penelitian ini di pandu oleh pertanyaan bagaimana ketidak patuhan perusahaannya dalam membayar pesangon dan dampaknya terhadap gugatan pailit karyawan dalam menjawab pertanyaan tersebut artikel ini menjelaskan gambaran umum bagaimana pembayaran pesangon dalam UU ketenaga kerjaan, dan permohonan kepailitan oleh pekerja/karyawan.

Rumusan masalah (1) Bagaimana bentuk ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar pesangon karyawan yang terkena PHK; (2) Bagaimana dampak dari gugatan pailit oleh karyawan terhadap keberlangsungan perusahaan dan penyelesaian kewajiban pembayaran pesangon?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan spesifikasi deskriptif analitis. Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan

⁸ Iustika Puspita Sari and Ahyuni Yunus, "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit," *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 8, no. 3 (2019): 403-13.

⁹ Siti Anisah, "Studi Komparasi Terhadap Perlindungan Kepentingan Kreditor Dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 2009.

¹⁰ Sari and Yunus, "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit."

¹¹ Rizal Syah Nyaman and Cokorda Istri Dian Laksmi Dewi, "Prosedur Hukum Permohonan Pailit Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia," *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 5, no. 2 (2023): 441-55.



(library research) yang melibatkan bahan hukum primer dan sekunder. Menurut McCusker, K., & Gunaydin, S. (2015),¹² pendekatan kualitatif dipilih untuk mencapai pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana komunitas atau individu menerima suatu isu tertentu. Oleh karena itu, Peneliti yang menerapkan metode kualitatif harus menjamin kualitas proses penelitian. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup UU Cipta Kerja, UU Kepailitan, PP No. 36 Tahun 2021, serta literatur hukum lainnya, seperti buku-buku hukum dan jurnal ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketidak Patuhan Pembayaran Pesangon

Pembayaran Pesangon merupakan hak pekerja yang diberikan oleh perusahaan sebagai kompensasi ketika terjadi PHK, Jika suatu perusahaan tidak membayar pesangon kepada karyawannya karena kerugian yang ditimbulkan oleh karyawan tersebut terhadap perusahaan, maka pesangon yang tidak dibayarkan tersebut dianggap sebagai kewajiban,¹³ Berdasarkan PP 36 tahun 2021 bahwa Pasal 40 ayat (1) pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang menjadi hak pekerja. Pemberian pesangon yang diatur oleh UU ketenagakerjaan ini adalah untuk melindungi hak pekerja, dengan tujuan memberikan dukungan finansial selama masa transisi setelah pekerja kehilangan pekerjaan. Pesangon merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial dalam hubungan kerja di Indonesia. Hukum diperlukan untuk melindungi kaum lemah guna mencapai keadilan sosial¹⁴ Pesangon merupakan bagian dari perlindungan sosial yang disediakan oleh negara untuk menjamin hak pekerja ketika terjadi PHK, sehingga ada keseimbangan dalam hubungan pengusaha dan pekerja.

Namun, dalam beberapa kasus tertentu, pesangon tidak diberikan atau bisa dikurangi oleh perusahaan, misalnya jika pekerja di-PHK karena pelanggaran berat perusahaan. pekerja bisa menyelesaikannya melalui dengan cara bipartite, mediasi dan PHI (PHI) Oleh karena itu, Syafii & Muhammad Zamroni, 2018 menyatakan bahwa pemerintah memiliki kewajiban konstitusional untuk menyediakan kesempatan kerja dan melindungi warga negara agar diperlakukan adil dalam hubungan kerja. Mekanisme penyelesaian PHK dan penetapan pesangon diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004. Pasal 1 angka 1 menyebutkan empat jenis perselisihan: hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja. Penyelesaian melibatkan pengusaha dan pekerja melalui metode tertentu.

¹² Chamdani Chamdani et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir," *Jurnal Kepastian Hukum Dan Keadilan* 4, no. 1 (2022): 1-16.

¹³ Luthfatun Mawwaddah, "Ketidakmampuan Membayar Utang Dalam Permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Oleh Mantan Pilot Lion Air," *El-Iqthisady: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 2020, 1-14.

¹⁴ Chamdani et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir."



Penyelesaian Melalui (Bipartie)

Penyelesaian hubungan industrial secara bipartit adalah proses negosiasi pekerja dengan pengusaha guna mencari titik terang dalam perselisihan yang terjadi di antara mereka secara langsung tanpa melibatkan pihak ketiga. Tujuan utama dari penyelesaian ini adalah mencapai kesepakatan secara damai yang menguntungkan kedua belah pihak. Berikut beberapa poin penting mengenai penyelesaian bipartit:

1. Dialog langsung: Proses bipartit mengedepankan dialog dan negosiasi langsung antara kedua belah pihak. dalam proses ini biasanya pekerja dapat secara langsung mengungkapkan apa yang menjadi kendala dalam permasalahan antara pekerja dengan perusahaan
2. Jangka waktu: UU No. 2 Tahun 2004 mengatur penyelesaian bipartit maksimal 30 hari kerja sejak perselisihan diajukan. adalah agar perselisihan diselesaikan secara cepat dan efisien melalui dialog tanpa melibatkan pihak ketiga, seperti mediator, konsiliator, atau pengadilan. Sehingga dalam periode ini, kedua belah pihak diharapkan mencapai kesepakatan.
3. Kesepakatan Bersama Apabila tercapai kesepakatan, hasil bipartit dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang kemudian harus didaftarkan ke PHI agar memiliki kekuatan hukum. Jika bipartit gagal dalam 30 hari, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat membawa kasus tersebut ke mekanisme penyelesaian hubungan industrial lainnya, seperti mediasi atau arbitrase.

Penyelesaian Melalui Mediasi

Pemerintah daerah dapat menangani konflik seperti perselisihan PHK atau pembayaran pesangon melalui konsiliasi jika kedua belah pihak sepakat. Selain itu, penyelesaian juga dapat dilakukan melalui arbitrase dengan persetujuan bersama. Mediasi menjadi alternatif untuk menyelesaikan perselisihan pekerja dengan pengusaha melalui bantuan mediator netral, terutama jika upaya bipartit gagal mencapai kesepakatan. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi: Mediator adanya Seorang mediator adalah pihak ketiga yang bersifat netral serta ditunjuk atau disetujui oleh kedua belah pihak. Mediator biasanya berasal dari pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan perselisihan industrial.

Mediator akan mengadakan pertemuan dengan kedua belah pihak, mendengarkan argumen mereka, dan mencoba menemukan solusi yang dapat diterima oleh kedua pihak. akan tetapi Mediator tidak memiliki kekuasaan untuk membuat keputusan yang mengikat, melainkan hanya membantu dalam merumuskan kesepakatan. Jangka waktu mediasi Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, proses mediasi harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari kerja sejak mediator menerima permohonan penyelesaian. Jika terjadi kesepakatan dalam mediasi, hasil kesepakatan tersebut akan dituangkan dalam Perjanjian Bersama, yang kemudian harus didaftarkan PHI agar mempunyai kekuatan hukum. akan tetapi apabila tidak tercapai kesepakatan, mediator akan memberikan anjuran tertulis kepada kedua belah pihak tentang cara penyelesaian perselisihan. Pihak yang berselisih memiliki waktu maksimal 10 hari untuk menerima atau menolak anjuran tersebut. Jika kedua



belah pihak menolak atau salah satu pihak menolak anjuran, perselisihan bisa dibawa ke PHI. Mediasi merupakan salah satu cara penyelesaian yang cenderung lebih efisien dan murah dibandingkan harus melalui proses pengadilan, karena bertujuan untuk menghasilkan kesepakatan secara damai.

Penyelesaian Melalui Perselisihan Hubungan Industrial

Jika penyelesaian bipartit dan mediasi gagal, salah satu pihak dapat menggugat ke PHI. Arbitrase, yang dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, menghasilkan keputusan final dan mengikat, kecuali dibatalkan oleh MA. Menurut R. Subekti, arbitrase adalah penyelesaian sengketa oleh hakim yang dipilih para pihak, dengan keputusan yang harus dipatuhi¹⁵. PHI berada di bawah peradilan umum dan dibentuk secara bertahap di PN dan PT. Untuk memastikan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang cepat, tepat, adil, dan efisien, pengadilan ini menerapkan prosedur terbatas dengan jangka waktu yang ditentukan dan tanpa opsi banding. Putusan PHI di PN mengenai benturan kepentingan dan perselisihan pekerja atau serikat buruh di perusahaan bersifat final dan tidak dapat diajukan banding ke MA. Sanksi diterapkan untuk memastikan hukum dihormati.

Permohonan Gugatan Pailit Karyawan Terhadap Perusahaan

Permohonan gugatan kepailitan oleh karyawan adalah langkah hukum yang diambil oleh pekerja atau buruh untuk meminta agar perusahaan dinyatakan pailit karena tidak mampu memenuhi kewajiban finansialnya. Kepailitan sendiri merupakan kondisi di mana debitur tidak dapat melunasi utang-utang yang dimiliki dan tidak mampu membayar kewajiban kepada kreditur. Keadaan ini sering kali disebabkan oleh kesulitan keuangan yang dialami oleh perusahaan yang sedang mengalami kebangkrutan.¹⁶ Tujuannya adalah untuk membagi kekayaan debitur di antara para kreditur melalui kurator. Proses ini diatur dalam UU Nomor 37 Tahun 2004. Karyawan berhak mengajukan permohonan kepailitan jika perusahaan tidak mampu memenuhi kewajibannya, termasuk pembayaran gaji, pesangon, dan tunjangan.

Putu Eka Trisna Dewi¹⁷ berpendapat Dalam konteks hukum kepailitan, Pengadilan Niaga adalah pengadilan yang berkonsentrasi pada masalah komersial, khususnya persidangan kepailitan. Penjelasan lengkap mengenai tata cara pengajuan permohonan gugatan kepailitan oleh karyawan Syarat Pengajuan Permohonan Kepailitan oleh Karyawan Sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) UU No. 37 Tahun 2004, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi agar perusahaan dinyatakan pailit, termasuk jika gugatan diajukan oleh karyawan: Utang yang dapat ditagih Perusahaan memiliki utang yang jatuh tempo dan dapat ditagih kepada karyawan, seperti gaji

¹⁵ Maswandi Maswandi, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial," *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (2017): 36-42.

¹⁶ Nyaman and Dewi, "Prosedur Hukum Permohonan Pailit Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia."

¹⁷ Putu Eka Trisna Dewi, "Karakteristik Khusus Pengadilan Niaga Dalam Mengadili Perkara Kepailitan," *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 5, no. 1 (2023): 332-38.



atau pesangon yang tidak dibayar. Lebih dari satu kreditur Perusahaan memiliki lebih dari satu kreditur (misalnya, karyawan dan pemasok atau pihak lainnya). Tidak mampu membayar utang Perusahaan tidak mampu membayar utang kepada karyawan. Karyawan dalam hal ini dianggap sebagai kreditur konkuren (kreditur tanpa jaminan), yang artinya mereka memiliki hak untuk menagih utang atas hak-hak mereka yang belum dibayarkan. Pihak yang Berwenang Mengajukan Permohonan.

Prosedur Pengajuan Gugatan Kepailitan

Mengajukan Permohonan ke Pengadilan Niagayang memiliki yurisdiksi di wilayah tempat perusahaan tersebut berkedudukan. Karyawan atau kuasa hukumnya mengajukan permohonan secara tertulis dengan menyertakan bukti-bukti bahwa perusahaan memiliki utang yang jatuh tempo dan tidak dapat dibayar, misalnya berupa surat perjanjian kerja atau bukti bahwa perusahaan tidak membayar upah. Dalam permohonan pailit, karyawan harus menyertakan beberapa informasi penting:

- ❖ Identitas karyawan atau kelompok karyawan yang mengajukan gugatan.
- ❖ Identitas perusahaan yang akan dinyatakan pailit.
- ❖ Dasar gugatan yaitu penjelasan bahwa perusahaan memiliki utang kepada karyawan yang jatuh tempo dan dapat ditagih namun tidak dibayar.
- ❖ Bukti pendukung seperti bukti perjanjian kerja, slip gaji, atau surat tagihan pembayaran hak-hak karyawan yang tidak dibayar. Pembuktian di Pengadilan
- ❖ 20 hari setelah permohonan di daftarkan, dilaksanakan sidang pemeriksaan putusan pailit paling lama diucapkan paling lama 60 hari setelah tanggal permohonan pailit
- ❖ 30 hari setelah putusan dinyatakan pailit dilaksanakan rapat kreditur dan 14 di ucapkannya pailit maka hakim pengawas harus menetapkan: batas akhir pengajuan tagihan, batas akhir verifikasi pajak, waktu dan tempat penyocokan utang, kurator menolak/menyetujui utang dan Menyusun daftar piutang sementara diakui dan menyetujui salinanya 7hari sebelum rapat pencocokan piutang

Dalam proses persidangan, karyawan harus membuktikan bahwa perusahaan memiliki utang yang jatuh tempo dan dapat ditagih. Pembuktian dilakukan melalui dokumen dan saksi. Jika hakim menerima bukti tersebut, perusahaan dapat dinyatakan pailit. Setelah perusahaan dinyatakan pailit, karyawan berhak mendapatkan pembayaran atas hak-hak mereka (seperti gaji dan pesangon) dari hasil likuidasi aset perusahaan. Namun, posisi karyawan sebagai kreditur konkuren artinya mereka mungkin harus menunggu pembayaran setelah kreditur yang memiliki jaminan (kreditur separatis) menerima pembayaran.

Hak Pekerja Dalam Kepailitan

Dalam konteks hukum kepailitan di Indonesia, pekerja memiliki kedudukan istimewa dalam hal pembayaran atau pelunasan utang debitor yang telah dinyatakan pailit. Dalam hal ini posisi pekerja sebagai kreditur yang didahulukan



atau kreditur separatis Pekerja dikategorikan sebagai kreditur preferen (yang didahulukan), Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa apabila sebuah perusahaan dinyatakan pailit, maka pembayaran upah dan hak-hak pekerja/buruh memiliki prioritas utama. Ketentuan ini diperkuat dalam Pasal 94 ayat (2) UU Cipta Kerja, yang menegaskan bahwa upah pekerja/buruh harus didahulukan dari seluruh kewajiban kepada kreditur lainnya, termasuk kreditur separatis atau pemegang hak jaminan kebendaan. Selain itu, Pasal 39 UU No. 37 Tahun 2004 mengatur bahwa pekerja dapat memutuskan hubungan kerja dengan pemberitahuan minimal 45 hari, dan upah yang terutang sebelum atau setelah putusan pailit dinyatakan sebagai utang harta pailit.

Ketentuan ini menyebutkan bahwa upah pekerja menjadi utang yang harus didahulukan pembayarannya sebelum utang-utang lainnya, pekerja sebagai Kreditur preferen adalah pihak yang berhak atas pelunasan utang tertentu lebih dahulu daripada kreditur konkuren (kreditur biasa) Hak preferen pekerja utamanya berlaku untuk upah, pesangon, dan kompensasi lain yang telah jatuh tempo. Akan tetapi Dalam hal harta tidak mencukupi Jika debitor pailit tidak memiliki cukup aset untuk melunasi seluruh utang, upah pekerja tetap harus menjadi prioritas utama. Selain itu pesangon juga termasuk dalam kategori utang yang harus diselesaikan lebih dahulu, sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pekerja dalam putusan pailit tidak dapat dianggap sebagai kreditur separatis karena tidak memiliki hak jaminan khusus atas aset debitor. Namun, posisi mereka sebagai kreditur yang didahulukan memberi perlindungan yang signifikan untuk memastikan upah dan hak lain terpenuhi terlebih dahulu sebelum kreditur konkuren. Penegakan hak ini memerlukan pengawasan ketat dari kurator dan pengadilan niaga untuk memastikan keadilan bagi semua pihak.

KESIMPULAN

Pembayaran Pesangon adalah hak pekerja yang diberikan oleh perusahaan sebagai kompensasi ketika terjadi PHK. Pengusaha berkewajiban memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang menjadi hak pekerja. Pesangon merupakan bentuk perlindungan sosial dalam hubungan kerja di Indonesia. Penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit adalah proses perundingan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi di antara mereka secara langsung tanpa melibatkan pihak ketiga. Tujuan utama dari penyelesaian ini adalah mencapai kesepakatan secara damai yang menguntungkan kedua belah pihak. Berikut pentingnya, kemampuan kepentingan dan kepentingan harus dituangkan dalam jangka waktu, dan kepentingan harus dituangkan dalam Perjanjian Bersama. Kepentingan harus dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang harus didaftarkan ke PHI untuk mendapatkan kekuatan hukum. Kepentingan harus dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang harus didaftarkan ke PHI, sehingga memiliki kekuatan hukum.

Pengajuan gugatan kepailitan oleh karyawan adalah tindakan hukum yang sah dan diatur dalam UU untuk melindungi hak-hak pekerja ketika perusahaan tidak mampu



membayar kewajiban finansialnya. Namun, pengajuan gugatan ini harus memenuhi syarat tertentu dan melalui proses di Pengadilan Niaga, dengan tujuan akhir agar karyawan bisa mendapatkan hak mereka dari likuidasi aset perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah, Siti. "Studi Komparasi Terhadap Perlindungan Kepentingan Kreditor Dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 2009.
- Ayuni, Gita Sekar, Asti Ika Ristianti, Anjani Karisma, and Kevin Rayhan Pamungkas. "Problematika Penundaan Pembayaran Uang Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Duta Sumpit Indonesia." *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu 2*, no. 6 (2024): 337-41.
- Chamdani, Chamdani, Budi Endarto, Sekar Ayumeida Kusnadi, Nobella Indrajaja, and Syafii Syafii. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir." *Jurnal Kepastian Hukum Dan Keadilan 4*, no. 1 (2022): 1-16.
- Christy, Evie, Wilsen Wilsen, and Dewi Rumaisa. "Kepastian Hukum Hak Preferensi Pemegang Hak Tanggungan Dalam Kasus Kepailitan." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum 22*, no. 2 (2020): 323-44.
- Dewi, Putu Eka Trisna. "Karakteristik Khusus Pengadilan Niaga Dalam Mengadili Perkara Kepailitan." *Jurnal Hukum Saraswati (JHS) 5*, no. 1 (2023): 332-38.
- Hermawan, Bayu. "Aspek Hukum Kepailitan Terhadap Perusahaan Teknologi Untuk Mewujudkan Kepastian Hukum Bagi Kreditur Konkuren." Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, 2019.
- Hirawan, Fajar B, Adinova Fauri, Henriko Tobing, and Muhyiddin Muhyiddin. "Kajian UU 11/2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi Pada Regulasi Pengupahan, PHK, Dan Pesangon." *Jurnal Ketenagakerjaan 18*, no. 1 (2023): 1-13.
- Kurniawan, Fajar. "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law." *Jurnal Panorama Hukum 5*, no. 1 (2020): 63-76.
- Maswandi, Maswandi. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area 5*, no. 1 (2017): 36-42.
- Mawwaddah, Luthfatun. "Ketidakmampuan Membayar Utang Dalam Permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Oleh Mantan Pilot Lion Air." *El-Iqthisady: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 2020, 1-14.
- Nugroho, Susanti Adi, and M H Sh. *Hukum Kepailitan Di Indonesia: Dalam Teori Dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya*. Kencana, 2018.
- Nyaman, Rizal Syah, and Cokorda Istri Dian Laksmi Dewi. "Prosedur Hukum Permohonan Pailit Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia." *Jurnal Hukum Saraswati (JHS) 5*, no. 2 (2023): 441-55.
- Saparudin, Saparudin, Tina Asmarawati, and Pandri Zulfika. "Perlindungan Pekerja Yang Di PHK Dalam Pemberian Pesangon Dan Penghargaan Masa Kerja." *JURNAL PEMANDHU 3*, no. 3 (2022): 260-66.
- Sari, Iustika Puspita, and Ahyuni Yunus. "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit." *Jurnal*



Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal) 8, no. 3 (2019): 403–13.

Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.