CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No.10 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa

KEPASTIAN HUKUM DAN PARADOKS DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA SEBAGAI KREDITOR PREFEREN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 67/PUU-XI/2013

Mutiasih Savanah Puti Dinanty
Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran
mutiasih22001@mail.unpad.ac.id

Abstract

Constitutional Court Decision Number 67/PUU-XI/2013 provides legal certainty regarding the status of workers as preferred creditors in bankruptcy proceedings. However, in practice, the fulfillment of workers' rights continues to face various challenges, creating a paradox between normative legal certainty and its implementation. This study aims to analyze the legal certainty of fulfilling workers' rights as preferred creditors following Constitutional Court Decision Number 67/PUU-XI/2013 and to examine the regulation of severance pay for workers dismissed due to company bankruptcy under Government Regulation Number 35 of 2021. This research employs a normative juridical method using statutory, conceptual, and case approaches. The findings indicate that Constitutional Court Decision Number 67/PUU-XI/2013 has clarified the priority of workers' claims in the hierarchy of debt repayment, while Government Regulation Number 35 of 2021 provides legal certainty regarding the types and amounts of workers' entitlements following termination of employment due to bankruptcy. Nevertheless, the fulfillment of workers' rights in practice remains constrained by the limited value of the bankruptcy estate and the bankruptcy estate distribution mechanism.

Keywords: ***Legal certainty, preferred creditors, workers' rights, bankruptcy***.

Article History
Received: July 2026
Reviewed: July 2026
Published: August 2026
Plagirism Checker No. 234

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/CAUSA.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : CAUSA

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Abstrak

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 memberikan kepastian hukum mengenai kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen dalam perkara kepailitan. Namun, dalam praktik pemenuhan hak pekerja masih menghadapi berbagai kendala yang menimbulkan paradoks antara kepastian hukum secara normatif dan implementasinya. Penelitian ini bertujuan menganalisis kepastian hukum pemenuhan hak pekerja sebagai kreditor preferen pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 serta pengaturan pemberian pesangon kepada pekerja yang di-PHK karena perusahaan pailit berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah memperjelas prioritas pelunasan hak pekerja, sedangkan PP Nomor 35 Tahun 2021 memberikan kepastian mengenai jenis dan besaran hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja karena kepailitan. Meskipun demikian, pemenuhan hak pekerja dalam praktik masih dipengaruhi oleh keterbatasan boedel pailit dan mekanisme pemberesan harta pailit.

Kata kunci: Kepastian hukum, hak pekerja, kreditor preferen, kepailitan.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang pesat di era globalisasi membawa dampak yang sangat luas bagi kehidupan masyarakat. Di satu sisi, kemajuan ini mendorong pertumbuhan usaha, namun di sisi lain, dinamika tersebut juga memunculkan berbagai permasalahan ekonomi yang kompleks hingga memicu risiko krisis likuiditas (*financial distress*) yang membuat korporasi gagal memenuhi kewajiban utangnya. Realitas ini tercermin nyata di Indonesia melalui lonjakan sengketa finansial di pengadilan niaga, di mana permohonan PKPU dan kepailitan pada tahun 2025 terpantau naik 15,4% dengan total mencapai 740 perkara.[1] Kegagalan finansial berskala besar ini pada akhirnya memaksa banyak perusahaan menghentikan kegiatan usahanya, yang secara instan berimplikasi pada kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal secara sepihak.[2]

Meskipun secara yuridis putusan pailit tidak serta-merta menyebabkan berakhirnya kegiatan usaha perusahaan maupun hubungan kerja, dalam praktiknya kepailitan sering kali diikuti dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja. Kondisi tersebut umumnya dipicu oleh kesulitan keuangan yang dialami perusahaan sehingga mendorong dilakukannya efisiensi biaya operasional, termasuk melalui pengurangan tenaga kerja. Berbagai penelitian

[1] Dany Saputra, "Pelaku Usaha Masih Konsolidasi, Gugatan PKPU dan Pailit Naik Tahun Lalu", 2026, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20260303/9/1957369/pelaku-usaha-masih-konsolidasi-gugatan-pkpu-dan-pailit-naik-tahun-lalu>, diakses pada tanggal 9 April 2026.

[2] Novitasari. "Tinjauan Yuridis Pembatasan Jangka Waktu Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Terhadap Debitor.", *Kertha Patrika*, Vol. 39, No. 2, 2017, hlm. 90.

menunjukkan bahwa PHK merupakan salah satu dampak langsung yang paling umum dari kepailitan perusahaan. Fenomena ini juga tercermin dalam kasus kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), salah satu perusahaan tekstil terbesar di Indonesia, yang mengakibatkan sekitar 10.669 pekerja mengalami PHK setelah perusahaan dinyatakan pailit pada tahun 2025. Kasus tersebut menunjukkan bahwa meskipun kepailitan tidak secara otomatis mengakhiri hubungan kerja menurut hukum, realitas praktik memperlihatkan bahwa kondisi pailit sering kali berujung pada PHK dalam jumlah besar sebagai konsekuensi dari penghentian atau pembatasan kegiatan usaha perusahaan.

Dalam aktivitas ekonomi, hubungan utang-piutang merupakan instrumen yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan usaha maupun pemenuhan kebutuhan pembiayaan. Secara normatif, kewajiban debitor untuk memenuhi prestasinya diatur dalam Pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), didukung oleh asas *pacta sunt servanda* dalam Pasal 1338 KUHPerdata yang menegaskan daya ikat suatu perjanjian. Namun, ketika krisis keuangan melanda, pemenuhan prestasi komersial tersebut sering kali macet. Ketidakmampuan debitor ini tidak hanya memicu sengketa dengan kreditur konvensional seperti lembaga perbankan, melainkan juga menyeret pekerja ke dalam pusaran kepailitan akibat munculnya utang baru berupa hak atas upah dan uang pesangon yang tidak mampu dibayarkan oleh perusahaan.

Di tengah pusaran perkara kepailitan yang kian kompleks, hukum dituntut untuk hadir bukan hanya sebagai penengah sengketa bisnis, melainkan juga sebagai instrumen perlindungan sosial bagi pihak yang paling rentan, yaitu pekerja. Sekilas, pekerja mungkin tidak terlihat sebagai kreditur karena mereka tidak memberikan pinjaman modal atau utang komersial kepada perusahaan. Padahal, dalam Pasal 39 ayat (2) menegaskan bahwa upah pekerja yang terutang, baik sebelum maupun setelah putusan pernyataan pailit diucapkan, menjadi utang harta pailit yang harus dipenuhi dalam proses pemberesan harta pailit. Pada mulanya, hubungan antara perusahaan dan pekerja hanyalah hubungan kerja biasa antara buruh dan majikan. Namun, begitu perusahaan tempat mereka bekerja dinyatakan PKPU atau pailit, status pekerja ini otomatis berubah menjadi kreditur. Hal ini terjadi karena perusahaan memiliki kewajiban finansial yang belum dibayar kepada mereka, seperti upah yang tertunggak atau uang pesangon. Bahkan, sebagai kreditur, pekerja sebenarnya memiliki hak hukum untuk mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan tempat mereka bekerja jika syarat utangnya sudah terpenuhi. Namun, langkah ini menjadi pilihan terakhir (*ultimum remedium*) bagi para pekerja.

Keadaan dilematis ini mempertegas betapa rapuhnya kedudukan pekerja saat perusahaan dalam kondisi PKPU atau pailit, karena mereka terancam kehilangan mata pencaharian tanpa adanya kepastian pemenuhan hak-hak finansial yang tersisa. Maka dari itu, pada awalnya hukum memberikan status khusus kepada buruh dengan mengategorikan upah mereka sebagai piutang yang memiliki hak istimewa umum berdasarkan Pasal 1149 KUHPerdata. Perlindungan ini kemudian dipertegas dalam rezim hukum ketenagakerjaan melalui Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menyatakan bahwa dalam kondisi pailit, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang wajib didahulukan pembayarannya.

Namun, dalam tataran praktik, frasa "didahulukan pembayarannya" dalam ketentuan tersebut kerap memicu ambiguitas dan benturan kepentingan dengan kreditor lain yang memegang hak jaminan kebendaan seperti perbankan. Guna mengatasi ketidakpastian hukum tersebut, Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 yang mengubah hierarki pemenuhan piutang pekerja secara signifikan dengan menguji konstitusionalitas frasa “yang didahulukan pembayarannya”. Putusan ini membagi hak pekerja menjadi dua klasifikasi dengan derajat prioritas yang berbeda. Pada klasifikasi pertama, upah buruh yang terutang

ditempatkan pada posisi tertinggi yang mendahului semua jenis kreditur, termasuk kreditur separatis dan tagihan negara. Sementara pada klasifikasi kedua, hak-hak pekerja lainnya seperti uang pesangon diposisikan untuk didahulukan di atas kreditur konkuren dan tagihan negara, namun kedudukannya tetap berada di bawah hak tagih kreditur separatis.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan yang berada dalam status pailit sering kali menjadi konsekuensi pahit yang tidak terhindarkan. Fenomena ini kian mengkhawatirkan karena dari tahun ke tahun angka PHK di Indonesia terus menunjukkan tren peningkatan yang signifikan. Data yang dihimpun oleh Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) mencatat ada sebanyak 44.069 buruh yang ter-PHK hanya dalam periode Januari hingga Februari 2025 dari 37 perusahaan.[3] Adapun dari 37 perusahaan tersebut, beberapa di antaranya terpaksa melepaskan pekerjanya karena menutup pabrik, melakukan efisiensi, relokasi, hingga terjerat dalam proses hukum PKPU dan kepailitan. Tren peningkatan PHK akibat kolapsnya perusahaan-perusahaan ini menjadi alarm keras bagi kepastian pembayaran hak pesangon buruh yang secara hukum posisinya masih berada di bawah hak tagih perbankan.

Masifnya gelombang PHK ini membawa persoalan baru ke dalam ruang sidang pengadilan niaga, di mana perebutan sengketa atas sisa aset perusahaan (boedel pailit) menjadi semakin sengit. Ketika perusahaan dinyatakan pailit, aturan penempatan pesangon buruh di bawah kreditur separatis tadi langsung berhadapan dengan tembok tebal berupa hak jaminan kebendaan milik perbankan yang sifatnya mendahului dan absolut. Disinilah timbul benturan nyata antara hukum ketenagakerjaan yang mengusung misi perlindungan sosial, dengan hukum kepailitan yang mengedepankan kepastian pengembalian piutang komersial. Ketegangan antara kedua rezim hukum ini memicu perdebatan panjang mengenai bagaimana kurator mengeksekusi sisa harta perusahaan, terutama ketika nilai aset yang tersisa tidak lagi mampu menutup seluruh kewajiban perusahaan. Situasi ini memicu perdebatan mengenai bagaimana sisa aset perusahaan seharusnya dibagi sesuai dengan prinsip *pari passu pro rata part*e. Ketika keuangan perusahaan sudah habis, sisa harta tersebut otomatis menjadi rebutan banyak kreditor. Akibatnya, pemenuhan hak pekerja yang tadinya dijamin oleh aturan hukum, di lapangan justru harus ikut terseret dalam persaingan pemenuhan piutang yang sangat ketat.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepastian hukum pemenuhan hak pesangon pekerja sebagai kreditur preferen pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013?
2. Bagaimana pengaturan pemberian pesangon kepada pekerja yang di-PHK karena perusahaannya pailit berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif untuk menganalisis konflik antara kepastian hukum dan perlindungan tenaga kerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Penelitian ini menerapkan tiga pendekatan analisis, yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, dan bahan hukum sekunder berupa

[3] CNBC Indonesia, "KSPI: 44.069 Buruh Kena PHK dalam Dua Bulan, Ada yang Karena PKPU dan Pailit", 2025, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20250315173629-4-618913/tangis-buruh-di-ri-dihantam-badai-phk-puluhan-ribu-tunggu-nasib-thr>, diakses pada 22 Juni 2026.

buku-buku akademik serta jurnal hukum terakreditasi. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan secara sistematis. Selanjutnya, bahan hukum dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode penalaran deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari prinsip-prinsip hukum yang bersifat umum menuju permasalahan operasional berupa kebuntuan pelaksanaan yang dihadapi oleh praktisi kepailitan di Indonesia. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan studi kasus untuk mengamati penerapan hukum dalam praktik peradilan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepastian Hukum Pemenuhan Hak Pekerja sebagai Kreditor Preferen Pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013

Dalam hukum kepailitan Indonesia, kreditor diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu kreditor separatis, kreditor preferen, dan kreditor konkuren. Kreditor separatis merupakan kreditor yang memegang hak jaminan kebendaan, seperti hak tanggungan, gadai, fidusia, atau hipotek, sehingga memiliki hak untuk mengeksekusi objek jaminannya secara terpisah dari harta pailit. Kreditor preferen adalah kreditor yang oleh undang-undang diberikan hak istimewa (*privilege*) untuk memperoleh pelunasan piutangnya lebih dahulu karena sifat atau jenis piutangnya. Menurut J.B. Huizink, kreditor preferen merupakan kreditor yang memiliki piutang dengan hak untuk didahulukan pembayarannya dibandingkan kreditor konkuren. Hak prioritas tersebut lahir secara langsung berdasarkan ketentuan undang-undang (*privilege*), berbeda dengan hak didahulukan yang bersumber dari jaminan kebendaan seperti gadai atau hipotek yang timbul karena adanya perjanjian antara para pihak.[4] Sementara itu, kreditor konkuren merupakan kreditor yang tidak memiliki jaminan kebendaan maupun hak istimewa, sehingga pelunasan piutangnya dilakukan secara bersama-sama berdasarkan asas pari passu pro rata parte setelah hak kreditor separatis dan kreditor preferen dipenuhi.

Di antara berbagai jenis kreditor tersebut, pekerja menempati kedudukan sebagai kreditor preferen atas piutang yang timbul dari hubungan kerja, meliputi upah yang belum dibayarkan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta hak-hak normatif lainnya yang menjadi kewajiban pengusaha. Status tersebut memberikan hak kepada kreditor untuk didahulukan dalam memperoleh pelunasan piutangnya dari hasil pemberesan boedel pailit dibandingkan dengan kreditor yang memiliki peringkat lebih rendah.[5] Sejak putusan pernyataan pailit diucapkan, hak-hak pekerja yang belum dipenuhi, khususnya upah yang masih terutang, beralih menjadi utang harta pailit yang wajib dicatat dan diselesaikan dalam proses pemberesan boedel pailit. Ketentuan tersebut ditegaskan dalam Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Selanjutnya disebut UU KPKPU) yang menyatakan bahwa upah yang terutang, baik sebelum maupun setelah putusan pernyataan pailit diucapkan, merupakan utang harta pailit. Oleh karena itu, kurator berkewajiban mencatat piutang pekerja dalam daftar piutang serta memperlakukan hak tersebut sesuai dengan kedudukannya dalam proses pembagian harta pailit.

Pemberian hak istimewa kepada pekerja dalam proses kepailitan merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan negara terhadap pekerja sebagai pihak yang memiliki posisi tawar yang relatif lebih lemah dalam hubungan kerja akibat adanya hubungan subordinasi antara pekerja dan pengusaha. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Berbeda dengan kreditor komersial yang pada

[4] Jan Berd Huizink, *Insolventie*, Jakarta: Pusat Studi hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2004, hlm. 39.

[5] Sri Redjeki Slamet, "Perlindungan Hukum dan Kedudukan Kreditor Separatis dalam Hal Terjadi Kepailitan terhadap Debitor", *Forum Ilmiah*, Vol. 13, No. 1, 2016, hlm. 57.

umumnya dapat mengantisipasi risiko kegagalan debitur melalui jaminan kebendaan atau mekanisme pengamanan lainnya, pekerja menggantungkan pemenuhan kebutuhan hidupnya pada upah dan hak-hak normatif yang menjadi kewajiban pengusaha. Ketika perusahaan dinyatakan pailit, hubungan kerja pada dasarnya tidak lagi dapat dipertahankan. Akibatnya, pekerja kehilangan sumber penghidupan sekaligus berubah kedudukannya menjadi kreditor yang memiliki hak tagih atas upah maupun hak-hak normatif lainnya yang belum dipenuhi. Tidak terpenuhinya hak-hak tersebut tidak hanya berdampak pada pekerja secara individual, tetapi juga dapat memengaruhi keberlangsungan kehidupan pekerja beserta keluarganya..

Melalui perjanjian kerja, para pihak mengikatkan diri pada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi secara timbal balik, di mana pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan, sedangkan pengusaha berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja, tidak hanya berupa pembayaran upah, tetapi juga hak-hak normatif lainnya, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketika perusahaan mengalami kepailitan, kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak tersebut tidak hapus, melainkan menjadi piutang pekerja yang dapat diajukan dalam proses pemberesan harta pailit.

Namun demikian, UU KPKPU tidak mengatur secara eksplisit mengenai kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen maupun urutan prioritas pelunasan piutang pekerja dalam proses kepailitan. Dasar hukum mengenai kedudukan tersebut justru dapat ditemukan dalam ketentuan lain di luar UU Kepailitan. Pasal 1149 KUHPerdata menempatkan upah pekerja sebagai salah satu piutang yang memperoleh hak istimewa (privilege), sehingga pembayarannya harus didahulukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengaturan tersebut kemudian diperkuat oleh Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebelum perubahan melalui UU Cipta Kerja), yang menegaskan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah serta hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen tidak selalu berbanding lurus dengan terpenuhinya hak-hak pekerja dalam praktik. Keterbatasan boedel pailit sering kali menyebabkan aset perusahaan tidak mencukupi untuk melunasi seluruh utang debitor, sehingga hak pekerja berpotensi tidak terpenuhi secara keseluruhan. Selain kendala berupa keterbatasan aset, pekerja juga dihadapkan pada kompleksitas prosedur kepailitan, mulai dari pengajuan tagihan, proses verifikasi piutang, hingga pembagian harta pailit. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan perlindungan hukum yang diberikan secara normatif belum tentu menghasilkan pemenuhan hak pekerja secara efektif.

Bahkan sebelum perusahaan dinyatakan pailit, pekerja telah berpotensi kehilangan pekerjaannya ketika perusahaan berada dalam status Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU). Selama proses PKPU, debitor tetap memiliki kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan persetujuan pengurus dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemutusan hubungan kerja tersebut melahirkan kewajiban bagi debitor untuk memenuhi hak-hak pekerja, seperti pembayaran upah yang masih terutang, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak normatif lainnya, yang selanjutnya menjadi bagian dari utang debitor dalam proses PKPU.

Apabila ditinjau dari pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan dalam UU KPKPU, Pasal 39 ayat (1) memberikan dasar hukum bagi pekerja maupun kurator untuk mengakhiri hubungan kerja setelah debitor dinyatakan pailit. Namun demikian, pengaturan tersebut masih menyisakan sejumlah permasalahan apabila dikaitkan dengan rezim hukum ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut belum mengakomodasi konsep pemutusan hubungan kerja secara komprehensif karena tidak membedakan jenis-jenis pemutusan

hubungan kerja, seperti pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pengusaha, maupun pemutusan hubungan kerja atas kehendak pekerja.[6] Padahal, masing-masing bentuk pemutusan hubungan kerja memiliki prosedur dan konsekuensi hukum yang berbeda, khususnya berkaitan dengan pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Ketiadaan pembedaan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakjelasan dalam penerapan ketentuan mengenai hak pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya akibat kepailitan, terutama terkait besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, maupun hak normatif lainnya yang seharusnya diterima sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam keadaan normal, pemenuhan hak-hak pekerja dilakukan secara langsung oleh pengusaha tanpa harus bersaing dengan kepentingan kreditor lainnya. Namun, setelah putusan pernyataan pailit dijatuhkan, hak-hak pekerja yang belum dipenuhi berubah menjadi piutang terhadap debitor dan menjadi bagian dari proses pemberesan harta pailit. Dalam kedudukan tersebut, pekerja harus mengikuti mekanisme pembagian harta pailit sesuai dengan urutan prioritas pembayaran yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan bersama dengan para kreditor lainnya.[7]

Permasalahan tersebut muncul karena Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan penjelasan secara eksplisit mengenai makna frasa "didahulukan pembayarannya" maupun urutan prioritas pelunasannya terhadap jenis kreditor lainnya. Ketidakjelasan terkait menggunakan terminologi yang inkonsisten juga terdapat dalam Penjelasan Pasal 2 UU KPKPU menyebutkan bahwa kreditor preferen dan kreditor separatis sama-sama memiliki hak untuk didahulukan pembayarannya, sedangkan Pasal 60 ayat (2) UU KPKPU menggunakan istilah hak yang diistimewakan untuk menggambarkan kedudukan kreditor yang memiliki jaminan kebendaan. Perbedaan penggunaan istilah didahulukan dan diistimewakan tersebut berpotensi menimbulkan keragaman penafsiran mengenai hierarki prioritas pelunasan piutang dalam kepailitan, termasuk terhadap piutang pekerja. Di sisi lain, UU KPKPU juga tidak membedakan secara tegas kedudukan pemohon pernyataan pailit berdasarkan jenis kreditornya. Meskipun demikian, pekerja atau serikat pekerja yang mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan karena tidak dibayarkannya upah maupun hak-hak normatif lainnya tetap berkedudukan sebagai kreditor preferen berdasarkan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Ketiadaan pengaturan tersebut menimbulkan perbedaan penafsiran dalam praktik kepailitan, sehingga meskipun secara normatif pekerja telah memperoleh kedudukan sebagai kreditor preferen, dalam praktik hak-haknya sering kali dipenuhi setelah pelunasan piutang negara dan kreditor separatis. Sejatinya, pekerja yang memiliki posisi tawar lebih lemah dibandingkan kreditor lainnya merupakan pihak yang hendak diberikan perlindungan oleh pembentuk undang-undang. Namun, ketidakjelasan pengaturan tersebut justru menyebabkan perlindungan tersebut tidak terwujud dalam praktik. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan Pasal 95 ayat (4) menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak memberikan kejelasan mengenai ruang lingkup maupun implementasi frasa "didahulukan pembayarannya". Ketidakpastian hukum tersebut pada akhirnya mendorong diajukannya permohonan pengujian konstitusional terhadap Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi, yang kemudian diputus melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

[6] M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan* , Jakarta: Prenadamedia Group, 2008, hlm. 169.

[7] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016, hlm 121.

Permohonan tersebut pada pokoknya didasarkan pada anggapan bahwa ketentuan a quo tidak memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja dalam perkara kepailitan sehingga bertentangan dengan jaminan konstitusional yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa pemenuhan hak pekerja merupakan bagian dari perlindungan hak konstitusional warga negara. Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 menjamin setiap orang untuk memperoleh pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, sedangkan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Menurut para pemohon, ketidakjelasan pengaturan mengenai prioritas pembayaran piutang pekerja telah mengakibatkan hak konstitusional tersebut tidak terpenuhi, karena pekerja yang menurut Pasal 1149 KUHPerdata memiliki hak istimewa sebagai kreditor preferen tetap harus menunggu pelunasan piutang negara maupun kreditur lain sebelum memperoleh pembayaran hak-haknya. Kondisi tersebut dipandang bertentangan dengan tujuan perlindungan yang hendak diwujudkan melalui Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, sehingga diperlukan penafsiran konstitusional oleh Mahkamah Konstitusi untuk memberikan kepastian mengenai kedudukan dan prioritas pemenuhan hak pekerja dalam perkara kepailitan. Selanjutnya, para pemohon juga mengemukakan sejumlah alasan yang mendasari perlunya hak-hak pekerja diprioritaskan dalam perkara kepailitan. Menurut para pemohon, pekerja merupakan kelompok yang memiliki tingkat ketergantungan ekonomi paling tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Berbeda dengan kreditur komersial, pemegang hak tanggungan, pemegang fidusia, maupun pemegang polis asuransi yang pada umumnya memiliki instrumen perlindungan terhadap risiko kerugian, pekerja menggantungkan pemenuhan kebutuhan hidupnya pada upah dan hak-hak normatif yang diterima dari hubungan kerja. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan, uang pesangon dan hak-hak lainnya menjadi sumber utama bagi pekerja untuk mempertahankan keberlangsungan hidup dirinya dan keluarganya, terlebih mengingat tidak semua pekerja memiliki kesempatan untuk segera memperoleh pekerjaan baru karena keterbatasan usia maupun lapangan pekerjaan. Oleh karena itu, para pemohon berpendapat bahwa berdasarkan prinsip perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah (*the protection of the weaker party*), hak-hak pekerja seharusnya memperoleh prioritas di atas piutang kreditor lainnya. Ketidakjelasan frasa *"didahulukan pembayarannya"* dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan justru menimbulkan multitafsir dalam praktik dan menyebabkan pekerja tetap berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan kreditor separatis maupun kreditor lainnya, sehingga dipandang bertentangan dengan jaminan kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.

Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa perlindungan terhadap hak pekerja dalam kepailitan tidak dapat semata-mata didasarkan pada mekanisme pembagian harta pailit, melainkan harus memperhatikan nilai-nilai konstitusional yang melindungi hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, dan kelangsungan hidup pekerja beserta keluarganya. Mahkamah menilai bahwa meskipun pekerja dan kreditor separatis sama-sama memiliki hak tagih yang lahir dari perjanjian, keduanya berada dalam posisi yang berbeda ditinjau dari aspek subjek hukum, objek perjanjian, dan risiko ekonomi. Pekerja merupakan pihak yang secara sosial-ekonomi lebih lemah, menyerahkan tenaga dan keterampilannya sebagai objek perjanjian kerja, serta tidak ikut menanggung maupun memperoleh manfaat dari risiko usaha sebagaimana pemodal. Atas dasar tersebut, Mahkamah menyatakan bahwa upah pekerja memiliki dimensi konstitusional yang berkaitan langsung dengan hak untuk hidup dan memperoleh penghidupan yang layak, sehingga pembayarannya harus diprioritaskan di atas seluruh jenis kreditor, termasuk kreditor separatis dan negara. Adapun hak pekerja selain upah,

seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, tetap memperoleh kedudukan sebagai piutang preferen yang didahulukan atas tagihan negara dan kreditor konkuren, tetapi tidak mengesampingkan hak kreditur separatis.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 pada dasarnya tidak hanya mengubah urutan prioritas pelunasan hak pekerja dalam kepailitan, tetapi juga dimaksudkan untuk menghilangkan ketidakjelasan norma yang selama ini menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap frasa "didahulukan pembayarannya" dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Dari sisi normatif, putusan ini memperkuat perlindungan konstitusional terhadap hak pekerja serta memberikan pedoman yang lebih pasti bagi hakim maupun kurator dalam menentukan prioritas pembayaran piutang pekerja. Oleh karena itu, untuk menilai sejauh mana putusan tersebut berhasil memberikan kepastian hukum bagi pekerja sebagai kreditor preferen, diperlukan analisis berdasarkan konsep kepastian hukum.

Menurut Gustav Radbruch, salah satu tujuan fundamental hukum adalah mewujudkan kepastian hukum (*rechtssicherheit*). Kepastian hukum menghendaki agar norma hukum dirumuskan secara jelas, tidak menimbulkan multitafsir, diterapkan secara konsisten, serta mampu memberikan prediktabilitas mengenai hak dan kewajiban setiap subjek hukum. Kemudian, Gustav Radbruch juga mengemukakan bahwa kepastian hukum pada dasarnya berkaitan dengan beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh suatu sistem hukum. Pertama, hukum harus diwujudkan dalam bentuk hukum positif, yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kedua, hukum harus berlandaskan pada fakta atau realitas yang berkembang dalam masyarakat sehingga mampu menjawab kebutuhan hukum yang nyata. Ketiga, norma hukum harus dirumuskan secara jelas dan tegas agar tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda serta dapat diterapkan secara efektif dalam praktik. Keempat, hukum positif harus memiliki stabilitas sehingga tidak mudah diubah, karena perubahan yang terlalu sering dapat mengurangi kepastian hukum bagi masyarakat.[8]

Meskipun demikian, kepastian hukum yang dibentuk melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tidak serta-merta menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam praktik. Di sinilah muncul paradoks antara kepastian hukum secara normatif (*normative legal certainty*) dengan kepastian hukum dalam implementasi (*practical legal certainty*). Norma hukum telah memberikan prioritas yang lebih jelas kepada pekerja, tetapi pelaksanaannya masih menghadapi berbagai hambatan yang menyebabkan hak-hak pekerja tidak selalu dapat dipenuhi secara efektif.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 memang telah mempertegas prioritas pembayaran hak pekerja, namun dalam praktik masih terdapat kecenderungan bahwa buruh tidak memperoleh perlindungan yang memadai sehingga pada akhirnya harus *"gigit jari"* karena hak-haknya tidak terpenuhi secara optimal. Permasalahan tersebut sejatinya bukan hanya terjadi di Indonesia, melainkan merupakan fenomena yang juga dijumpai di berbagai negara. Salah satu penyebab utamanya adalah keterbatasan boedel pailit, yang dalam banyak perkara tidak mencukupi untuk melunasi seluruh tagihan para kreditor.[9] Akibatnya, meskipun secara normatif pekerja merupakan kreditor yang memperoleh hak yang didahulukan pembayarannya, pemenuhan hak-haknya tetap bergantung pada kecukupan harta pailit setelah mempertimbangkan hak-hak kreditor lain yang memiliki prioritas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

[8] Satjipto Rahardjo, *Hukum Dalam Jagat Ketertiban*, Jakarta: UKI Press, 2006, hlm. 85.
[9] Tri Budiyono, "Problematika Posisi Buruh pada Perusahaan Pailit", *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 2013, Vol. 42, No. 3, hlm. 419.

Persoalan tersebut menjadi semakin kompleks ketika pekerja berhadapan dengan kreditor separatis, yaitu kreditor yang umumnya merupakan lembaga keuangan atau perbankan yang memberikan pembiayaan dengan jaminan aset-aset perusahaan. Kreditor separatis memiliki hak untuk mengeksekusi objek jaminannya guna memperoleh pelunasan piutang, sehingga dalam praktik sering kali berada pada posisi yang lebih menguntungkan dibandingkan pekerja. Kondisi ini tidak hanya menimbulkan persoalan yuridis, tetapi juga menghadirkan persoalan etis. Pekerja yang bekerja untuk memperoleh upah sebagai penopang kehidupan dirinya dan keluarganya justru dapat terpinggirkan oleh kepentingan kreditor yang pada umumnya berkutat pada persoalan permodalan (*capital*), bukan pada pemenuhan kebutuhan dasar. Oleh karena itu, meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi telah memberikan kepastian normatif mengenai kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen, efektivitas perlindungan tersebut masih menghadapi berbagai kendala dalam implementasinya. Paradoks inilah yang menunjukkan bahwa kepastian hukum yang dibentuk melalui putusan Mahkamah Konstitusi belum sepenuhnya berbanding lurus dengan kepastian dalam pemenuhan hak pekerja di lapangan.

Di samping hak yang bersifat finansial, saat dalam proses kepailitan, pekerja juga seharusnya memiliki hak atas perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan dan hak untuk memperoleh informasi mengenai proses kepailitan. Kurator berkewajiban menyelesaikan kewajiban perusahaan yang berkaitan dengan kepesertaan dan iuran program BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, pekerja berhak memperoleh informasi yang jelas mengenai status kepailitan perusahaan, proses pemberesan harta pailit, serta perkembangan pemenuhan hak-haknya selama proses kepailitan berlangsung. Pemenuhan hak atas informasi tersebut penting untuk menjamin transparansi dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja sebagai salah satu pihak yang berkepentingan dalam proses kepailitan.

Meskipun pekerja berkedudukan sebagai kreditor preferen dan memperoleh hak yang didahulukan dalam pelunasan piutangnya, kedudukan tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam mekanisme PKPU). Salah satu persoalan yang muncul adalah tidak diberikannya hak suara kepada kreditor preferen dalam rapat pemungutan suara (voting) terhadap rencana perdamaian yang diajukan oleh debitor. Padahal, isi rencana perdamaian tersebut dapat secara langsung memengaruhi pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk pembayaran upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun hak normatif lainnya. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kedudukan pekerja sebagai kreditor yang memperoleh hak istimewa dalam pelunasan piutang dengan ruang partisipasi yang dimilikinya dalam menentukan hasil proses PKPU.

Ketentuan Pasal 281 ayat (1) UU KPKPU menentukan bahwa persetujuan terhadap rencana perdamaian didasarkan pada suara yang diberikan oleh kreditor konkuren dan kreditor separatis yang memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan undang-undang. Dalam mekanisme tersebut, kreditor preferen tidak memiliki hak untuk menyetujui maupun menolak proposal perdamaian, meskipun hasil pemungutan suara tersebut akan menentukan cara dan waktu pemenuhan piutang yang menjadi hak mereka. Akibatnya, pekerja sebagai kreditor preferen hanya menerima hasil akhir dari rencana perdamaian yang telah disetujui oleh kreditor separatis dan kreditor konkuren tanpa memiliki kesempatan untuk memengaruhi keputusan tersebut. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai konsistensi perlindungan hukum terhadap pekerja, sebab di satu sisi pekerja diberikan prioritas dalam pelunasan piutang, tetapi di sisi lain tidak diberikan peran dalam proses pengambilan keputusan yang secara langsung berkaitan dengan pemenuhan hak-haknya.

Dalam perkara kepailitan, pembayaran utang kepada para kreditor dilakukan berdasarkan urutan prioritas pelunasan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan sesuai dengan klasifikasi kreditor dalam hukum kepailitan. Setelah hak kreditor yang memiliki

prioritas dipenuhi sesuai dengan tingkatannya, sisa boedel pailit dibagikan kepada kreditor konkuren berdasarkan prinsip *pari passu pro rata parte*. Dalam hierarki tersebut, upah pekerja yang belum dibayarkan memperoleh kedudukan prioritas yang lebih tinggi, sedangkan hak-hak pekerja lainnya, termasuk uang pesangon, tetap didahulukan pembayarannya sesuai dengan kedudukannya sebagai piutang preferen. Proses pemberesan harta pailit tersebut dilaksanakan di bawah pengawasan Pengadilan Niaga melalui hakim pengawas dan kurator guna menjamin terpenuhinya hak seluruh pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengaturan Pemberian Pesangon kepada Pekerja yang Di-PHK karena Perusahaannya Pailit Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Kepailitan perusahaan tidak serta-merta mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Pada prinsipnya, hubungan kerja tetap berlangsung sampai dilakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun, dalam praktik, putusan pernyataan pailit umumnya diikuti dengan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tidak lagi memiliki kemampuan untuk melanjutkan kegiatan usahanya maupun memenuhi kewajiban kepada pekerja. Kondisi tersebut sejalan dengan Pasal 39 UU KPKPU yang memberikan kewenangan kepada kurator untuk mengakhiri hubungan kerja dengan tetap memperhatikan jangka waktu pemberitahuan sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Berakhirnya hubungan kerja akibat kepailitan tidak hanya menimbulkan hak pekerja atas pembayaran upah yang masih terutang, tetapi juga melahirkan hak-hak normatif sebagai konsekuensi pemutusan hubungan kerja yang besarannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Hak-hak tersebut meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Uang pesangon diberikan sebagai kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja, uang penghargaan masa kerja merupakan bentuk penghargaan atas masa pengabdian pekerja kepada perusahaan, sedangkan uang penggantian hak dimaksudkan untuk mengganti hak-hak normatif pekerja yang belum dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hak pekerja atas upah dalam perkara kepailitan dapat timbul dalam beberapa keadaan. Pertama, apabila pada saat putusan pernyataan pailit dijatuhkan kegiatan usaha debitor masih berlangsung, pekerja tetap berhak memperoleh upah atas pekerjaan yang dilaksanakannya hingga hubungan kerja berakhir. Kedua, hak atas upah juga mencakup tunggakan upah yang belum dibayarkan oleh debitor sebelum putusan pailit diucapkan. Ketiga, upah yang timbul setelah putusan pernyataan pailit tetap menjadi kewajiban yang harus dipenuhi dan dibebankan sebagai utang harta pailit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.[10]

PHK karena perusahaan dinyatakan pailit adalah alasan yang sah menurut hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (yang mengubah Pasal 154A ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Meskipun perusahaan berada dalam keadaan pailit, pemutusan hubungan kerja tidak menghapus kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja. Berdasarkan Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pengusaha tetap wajib membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sebagai akibat terjadinya PHK.

[10] Sabina Putri Amelia, et. al, "Analisis Yuridis Terhadap Putusan yang Berakibat Pailitnya Suatu Perusahaan (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Gresik Nomor 1/PDT.SUS-PHI/2022/PN GSK)", *Jurnal Media Hukum Indonesia*, Vol. 3, No. 3, 2025, hlm. 192.

Dalam perkara kepailitan, pembayaran utang kepada para kreditur dilakukan berdasarkan urutan prioritas pelunasan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan sesuai dengan klasifikasi kreditur dalam hukum kepailitan. Setelah hak kreditur yang memiliki prioritas dipenuhi sesuai dengan tingkatannya, sisa boedel pailit dibagikan kepada kreditur konkuren berdasarkan prinsip *pari passu pro rata parte*. Dalam hierarki tersebut, upah pekerja yang belum dibayarkan memperoleh kedudukan prioritas yang lebih tinggi, sedangkan hak-hak pekerja lainnya, termasuk uang pesangon, tetap didahulukan pembayarannya sesuai dengan kedudukannya sebagai piutang preferen. Proses pemberesan harta pailit tersebut dilaksanakan di bawah pengawasan Pengadilan Niaga melalui hakim pengawas dan kurator guna menjamin terpenuhinya hak seluruh pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha/perusahaan kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan.[11] Besaran hak yang diterima pekerja akibat pemutusan hubungan kerja karena perusahaan dinyatakan pailit diatur secara khusus dalam Pasal 47 PP Nomor 35 Tahun 2021. Ketentuan tersebut memberikan kepastian mengenai jenis dan besaran kompensasi yang wajib diberikan kepada pekerja setelah hubungan kerjanya berakhir akibat kepailitan. Pengaturan ini merupakan pelaksanaan lebih lanjut dari ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Cipta Kerja, yang mewajibkan pengusaha tetap memenuhi hak-hak pekerja meskipun perusahaan berada dalam keadaan pailit.

Pasal 47 PP Nomor 35 Tahun 2021 membedakan besaran hak pekerja berdasarkan kondisi yang melatarbelakangi kepailitan perusahaan. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pekerja berhak memperoleh uang pesangon sebesar 0,5 (setengah) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4). Sementara itu, apabila kepailitan terjadi karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun atau disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) sebagaimana diatur dalam Pasal 47 ayat (2), pekerja tetap memperoleh hak dengan komposisi yang sama, yaitu uang pesangon sebesar 0,5 kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang berlaku

Selain uang pesangon, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena perusahaan dinyatakan pailit juga berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja (UPMK) sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021. Uang penghargaan masa kerja merupakan kompensasi yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atas pengabdian pekerja selama menjalankan hubungan kerja dengan perusahaan. Besaran uang penghargaan masa kerja ditentukan berdasarkan lamanya masa kerja pekerja. Pekerja dengan masa kerja paling sedikit 3 (tiga) tahun tetapi kurang dari 6 (enam) tahun berhak memperoleh uang penghargaan sebesar 2 (dua) bulan upah. Selanjutnya, pekerja dengan masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun memperoleh 3 (tiga) bulan upah, masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun memperoleh 4 (empat) bulan upah, masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun memperoleh 5 (lima) bulan upah, masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun memperoleh 6 (enam) bulan upah, masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun memperoleh 7 (tujuh) bulan upah, masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun memperoleh 8 (delapan) bulan upah, sedangkan pekerja dengan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih berhak memperoleh 10 (sepuluh) bulan upah. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa

[11] Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 189.

besarnya uang penghargaan masa kerja diberikan secara proporsional sesuai dengan lamanya masa pengabdian pekerja kepada perusahaan.

Di samping itu, pekerja juga berhak memperoleh uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (4) PP Nomor 35 Tahun 2021. Uang penggantian hak merupakan kompensasi yang diberikan atas hak-hak pekerja yang belum terpenuhi pada saat hubungan kerja berakhir. Komponen uang penggantian hak tersebut meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos kepulangan pekerja beserta keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja, serta hak-hak lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pengaturan ini pada dasarnya merupakan penyempurnaan dari ketentuan sebelumnya dalam Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Namun, setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja yang kemudian diatur lebih lanjut melalui PP Nomor 35 Tahun 2021, ketentuan mengenai penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja tidak lagi diatur sebagai bagian dari uang penggantian hak. Perubahan tersebut menunjukkan adanya penyederhanaan komponen hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pengaturan mengenai hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 pada dasarnya melengkapi perlindungan hukum yang telah ditegaskan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Apabila Putusan Mahkamah Konstitusi memberikan kepastian mengenai kedudukan dan urutan prioritas pembayaran piutang pekerja dalam perkara kepailitan, maka PP Nomor 35 Tahun 2021 memberikan kepastian mengenai jenis hak serta besaran kompensasi yang wajib diterima pekerja setelah hubungan kerjanya berakhir akibat kepailitan perusahaan. Dengan demikian, kedua pengaturan tersebut memiliki fungsi yang saling melengkapi. Putusan Mahkamah Konstitusi menjawab persoalan mengenai siapa yang harus didahulukan dalam pelunasan piutang, sedangkan PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur secara lebih rinci mengenai hak apa saja yang menjadi kewajiban pengusaha untuk dibayarkan kepada pekerja. Kehadiran PP Nomor 35 Tahun 2021 sekaligus memperjelas implementasi hak-hak normatif pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, khususnya terkait uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Oleh karena itu, kepastian hukum terhadap pekerja dalam perkara kepailitan tidak hanya ditentukan oleh kejelasan mengenai prioritas pembayaran sebagaimana diputus oleh Mahkamah Konstitusi, tetapi juga oleh kejelasan mengenai besaran dan bentuk hak yang wajib dipenuhi berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021.

Namun demikian, kepastian normatif tersebut tidak selalu diikuti oleh kepastian dalam pelaksanaannya. Sebagai gambaran mengenai implementasi pengaturan hak pekerja pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, dapat dilihat dalam perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 600 K/Pdt.Sus-Pailit/2023 yang berkaitan dengan kepailitan PT Radiance. Perkara ini berawal dari putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 116/Pdt.Sus-PKPU/2018/PN Niaga Jkt.Pst. yang menyatakan PT Radiance dan Soenario Harjanto Ongkowidjaja dalam keadaan pailit serta mengangkat tim kurator untuk melakukan pengurusan dan pemberesan boedel pailit. Akibat kepailitan tersebut, hubungan kerja antara perusahaan dan para pekerja berakhir sehingga para pekerja memperoleh hak-hak normatif akibat pemutusan hubungan kerja, meliputi upah yang masih terutang, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta hak-hak lainnya yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan berkedudukan sebagai piutang preferen.

Dalam proses pemberesan harta pailit, sebanyak 128 orang pekerja dan mantan pekerja PT Radiance mengajukan tagihan kepada kurator sebagai kreditor preferen. Namun, para pekerja menilai bahwa kurator tidak membayarkan seluruh hak mereka sebagaimana mestinya. Menurut para pekerja, kurator telah menunda dan tidak melunasi secara penuh hak-hak mereka

sebagai kreditor preferen sebagaimana dijamin dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan juncto Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Oleh karena itu, para pekerja mengajukan gugatan lain-lain (gugatan terhadap kurator) ke Pengadilan Niaga dengan dalil bahwa kurator telah melakukan perbuatan melawan hukum. Selain meminta agar tindakan kurator dinyatakan melawan hukum, para pekerja juga menuntut pembayaran sisa hak mereka sebagai kreditor preferen sebesar Rp725.539.087,00 yang menurut mereka belum dibayarkan dari boedel pailit.

Pada tingkat pertama, Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat melalui Putusan Nomor 36/Pdt.Sus-GLL/2022/PN Niaga Jkt.Pst. pada awalnya menyatakan gugatan para pekerja tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard). Para pekerja kemudian mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dengan harapan memperoleh pembayaran atas sisa hak-hak normatif mereka.

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 600 K/Pdt.Sus-Pailit/2023, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi para pekerja dan memperbaiki amar putusan Pengadilan Niaga. Mahkamah berpendapat bahwa pokok keberatan para pekerja sesungguhnya bukan merupakan objek gugatan lain-lain, melainkan keberatan terhadap Daftar Pembagian Harta Pailit yang telah disusun oleh kurator. Berdasarkan Pasal 192 dan Pasal 193 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, apabila kreditor merasa dirugikan oleh daftar pembagian tersebut, upaya hukum yang tersedia adalah mengajukan keberatan terhadap Daftar Pembagian Harta Pailit kepada Pengadilan melalui mekanisme yang telah ditentukan, bukan mengajukan gugatan lain-lain terhadap kurator. Atas dasar itu, Mahkamah Agung menyatakan gugatan para pekerja tidak beralasan menurut hukum dan memutus menolak gugatan lain-lain para pekerja untuk seluruhnya.

Perkara PT Radiance menunjukkan bahwa pengaturan mengenai hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja karena kepailitan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 belum secara otomatis menjamin terpenuhinya hak tersebut dalam praktik. Meskipun jenis dan besaran hak pekerja telah diatur secara jelas, realisasinya tetap bergantung pada mekanisme pemberesan harta pailit yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Kepailitan dan PKPU. Dengan demikian, efektivitas perlindungan terhadap hak pekerja tidak hanya ditentukan oleh kejelasan norma mengenai besaran kompensasi, tetapi juga oleh pelaksanaan prosedur kepailitan yang tepat sehingga hak-hak pekerja dapat direalisasikan secara optimal.

KESIMPULAN

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah memberikan kepastian hukum mengenai kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen dengan memperjelas makna frasa *"didahulukan pembayarannya"* dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Melalui putusan tersebut, upah pekerja yang belum dibayarkan memperoleh prioritas pelunasan di atas seluruh jenis kreditor, sedangkan hak-hak pekerja selain upah tetap berkedudukan sebagai piutang preferen. Namun demikian, kepastian hukum tersebut masih menghadapi paradoks dalam implementasinya karena pemenuhan hak pekerja tidak hanya bergantung pada kejelasan norma, tetapi juga pada ketersediaan boedel pailit serta mekanisme pemberesan harta pailit.

Sementara itu, pemberian pesangon kepada pekerja yang di-PHK karena perusahaan pailit telah diatur secara jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur jenis dan besaran hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Meskipun demikian, sebagaimana tercermin dalam perkara PT Radiance, kejelasan pengaturan tersebut belum selalu menjamin terpenuhinya hak pekerja secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan penerapan ketentuan kepailitan dan

ketenagakerjaan secara konsisten agar kepastian hukum yang telah dibentuk secara normatif dapat diwujudkan dalam pemenuhan hak pekerja sebagai kreditor preferen.

DAFTAR PUSTAKA

ARTIKEL JURNAL

Budiyono, T. (2013). Problematika Posisi Buruh pada Perusahaan Pailit. Jurnal Masalah-Masalah Hukum, 42.

Novitasari. (2017). Tinjauan Yuridis Pembatasan Jangka Waktu Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Terhadap Debitor.. Kertha Patrika, 39(2), 89-107.

Slamet, S. R. (2016). Perlindungan Hukum dan Kedudukan Kreditor Separatis dalam Hal Terjadi Kepailitan terhadap Debitor. Forum Ilmiah, 13(1), 52-59.

Amelia, S. P., Widiastiwi, A. R., Camilla, G. R., & Tarina, D. D. Y. (2025). Pemenuhan Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan Pailit (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Gresik Nomor 1/PDT.SUS-PHI/2022/PN GSK). Jurnal Media Hukum Indonesia, 3(3), 192.

BUKU

Huizink, J. B. (2004). *Hukum Kepailitan*. Jakarta: Penerbit Buku Hukum.

Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rahardjo, S. (2006). *Hukum dalam Jagat Ketertiban*. Jakarta: UKI Press.

Shubhan, M. H. (2008). *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*. Jakarta: Kencana.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 600 K/Pdt.Sus-Pailit/2023.

SUMBER ONLINE

CNBC Indonesia. (2025). KSPI: 44.069 Buruh Kena PHK dalam Dua Bulan, Ada yang Karena PKPU dan Pailit. Diakses dari https://www.cnbcindonesia.com/news/20250315173629-4-618913/tangis-buruh-di-ri-dihantam-badai-phk-puluhan-ribu-tunggu-nasib-thr.

Saputra, D. (2026). Pelaku Usaha Masih Konsolidasi, Gugatan PKPU dan Pailit Naik Tahun Lalu. Bisnis.com. Diakses dari https://ekonomi.bisnis.com/read/20260303/9/1957369/pelaku-usaha-masih-konsolidasi-gugatan-pkpu-dan-pailit-naik-tahun-lalu.