



# Perlakuan yang Adil dalam Perkara Kepailitan yang Ditegakkan oleh Preseden Peradilan

Annisa Eka Safitri, Noor Fatimah Mediawati\*

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia; [fatimah@umsida.ac.id](mailto:fatimah@umsida.ac.id)

**Abstrak:** Kepailitan tidak hanya berdampak pada status keuangan perusahaan, tetapi juga pada para pemangku kepentingannya, terutama para pekerja yang khawatir akan gaji yang belum dibayar. Penelitian ini menyelidiki implementasi dari putusan Mahkamah Konstitusi yang dimaksudkan untuk memastikan perlakuan yang adil bagi para kreditur, termasuk pekerja, dalam kasus kepailitan. Dengan menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, penelitian ini mengkaji kepatuhan pengadilan niaga terhadap prinsip-prinsip keadilan yang digariskan oleh Mahkamah Konstitusi tanpa referensi eksplisit. Temuan menunjukkan bahwa meskipun tidak ada kutipan langsung, putusan pengadilan niaga sejalan dengan persyaratan hukum untuk perlakuan yang adil terhadap semua kreditur, menekankan perlunya kerangka hukum yang kuat untuk melindungi hak-hak karyawan selama kebangkrutan perusahaan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya kejelasan hukum dalam melindungi hak-hak pekerja dalam proses kepailitan.

**Kata Kunci:** kepailitan, hak-hak kreditur, upah karyawan, pengadilan tata usaha negara, pengadilan niaga

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ijlj.v2i1.3000>

\*Correspondence: Noor Fatimah  
Mediawati

Email: [fatimah@umsida.ac.id](mailto:fatimah@umsida.ac.id)

Received: 01-07-1014

Accepted: 08-07-2024

Published: 15-07-2024



**Copyright:** © 2024 by the authors.  
Submitted for open access publication  
under the terms and conditions of the  
Creative Commons Attribution (CC BY)  
license  
([http://creativecommons.org/licenses/by/  
4.0/](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)).

**Abstract:** Bankruptcy impacts not only a company's financial status but also its stakeholders, particularly employees concerned about unpaid wages. This study investigates the implementation of a constitutional court decision intended to ensure fair treatment of creditors, including workers, in bankruptcy cases. Employing a normative juridical method with a statutory approach, it examines a commercial court's adherence to the principles of fairness outlined by the constitutional court without explicit reference. The findings reveal that despite no direct citation, the commercial court's decisions align with legal requirements for equitable treatment of all creditors, emphasizing the necessity for robust legal frameworks to protect employees' rights during corporate bankruptcies. This underscores the importance of legal clarity in protecting workers' rights in insolvency proceedings.

**Keywords:** bankruptcy, creditor rights, employee wages, constitutional court, commercial court

## Pendahuluan

Kepailitan atau kebangkrutan adalah status hukum yang diperoleh debitur sebagai akibat dari putusan pailit oleh pengadilan. Akibat kepailitan, harta debitur disita sedemikian rupa sehingga debitur tidak dapat memperoleh kembali hartanya. Peristiwa ini terjadi sampai harta pailit diselesaikan oleh wali amanat. Perintah pailit dapat dikeluarkan untuk debitur ketika mereka tidak dapat membayar satu atau lebih dari hutang mereka yang telah jatuh tempo, dan itu dapat dituntut atau ditagih. Debitur harus memiliki

setidaknya dua kreditur. Jika kemudian hanya ada satu kreditur dan timbul konflik, maka konflik tentang janji utang dapat diselesaikan dengan teguran pengadilan dari debitur (Warmeda, 2022). Pengertian pekerja/pegawai terdapat dalam Peraturan Umum Nomor 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa “setiap pekerja mendapat upah atau imbalan lain”. Dalam bentuk pekerja/pegawai yang bekerja di lokasi tertentu, pekerja harus menaati peraturan ketenagakerjaan dan peraturan pengusaha yang bertanggung jawab terhadap lingkungan perusahaan, kemudian pekerja tersebut akan memperoleh gaji yang layak dan/atau jaminan jiwa lainnya untuk pekerjaan mereka. Dasarnya adalah hubungan kerja antara pekerja/karyawan dan pemberi kerja (Gina, 2016).

Setiap pekerja/pegawai di tempat kerja mengharapkan untuk menerima seperti yang diharapkan dan tepat waktu (pada hari gajian) sampai pensiun. Kepastian tersebut menjamin bahwa pegawai selalu menerima gaji tepat waktu yang besarnya sekurang-kurangnya merupakan jumlah minimum yang ditetapkan oleh negara. Diharapkan setiap karyawan/pegawai dilindungi oleh pemerintah atau undang-undang pada akhir bulan atau awal bulan, memastikan perusahaan membayar upah tepat waktu sehingga karyawan/pegawai merasa aman dan nyaman bekerja dari awal hubungan kerja sampai pensiun/pemutusan hubungan kerja di perusahaan. Upah merupakan hak pekerja/karyawan, sehingga pemberi kerja berkewajiban untuk membayarnya. Kewajiban ini tidak dapat dihindari dengan cara apapun, karena gaji adalah hak pekerja/karyawan. Sekalipun perusahaan dinyatakan pailit, upah tetap harus dibayarkan kepada karyawan karena merupakan hutang perusahaan (Puspasari, 2018).

Faktor-faktor yang menyebabkan kebangkrutan bisnis termasuk kesulitan keuangan yang menyebabkan kegagalan. Ketika sebuah perusahaan bangkrut, itu mempengaruhi sistem keuangannya, yang dapat menyebabkannya gagal membayar kewajiban utangnya. Konsekuensi dari keadaan ini tidak hanya mempengaruhi perusahaan itu sendiri, tetapi juga banyak pihak lain, seperti karyawan perusahaan yang bangkrut. Situasi yang merugikan perusahaan dapat menyebabkan ancaman pengunduran diri karyawan, yang karena alasan tertentu menyebabkan pemutusan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan (Negara, 2019). Jika perusahaan bangkrut, tunggakan gaji dan hak-hak karyawan lainnya dari kebangkrutan perusahaan didahulukan dari pembayaran menurut Pasal 81 angka 33 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut mengacu pada fakta bahwa karyawan atau pekerja memiliki hak atau prioritas dalam pembayaran hutang perusahaan. Ketika sebuah perusahaan dinyatakan pailit, semua kreditur debitur (perusahaan) berlomba-lomba untuk menagih tuntutannya, termasuk karyawan yang menjadi salah satu kreditur atau debitur perusahaan (Sihombing, 2022).

Salah satu perusahaan yang bangkrut itu sama dengan PT X karena perusahaan tersebut dinyatakan bangkrut beberapa waktu lalu. Kini para mantan pekerja mengkhawatirkan hak mereka atas gaji dan tunjangan yang belum dibayar meski telah bekerja selama lima bulan terakhir (I & Atalim, 2019). Mantan buruh itu datang ke gedung DPRD Kabupaten Pasuruan karena nasibnya tidak menentu. Mereka mengadukan nasibnya ke DPR selama lima bulan gaji tak terbayar. Padahal 4.000 karyawan bekerja tepat waktu dan sesuai target perusahaan. Namun, hak pekerja tidak diberikan sampai perusahaan tersebut dinyatakan pailit oleh pengadilan. Ketika mereka tiba di kantor

dewan, mereka berpidato meminta anggota dewan untuk membantu menyelesaikan masalah gaji. Beberapa karyawan juga membentangkan spanduk dan poster yang mengecam perusahaan karena tidak profesional. Kedatangan para pekerja disambut oleh Wakil Presiden DPRD Kabupaten Pasuruan Andri Wahyudi dan Ketua Komite IV Shobih Asrori. Setelah itu, perwakilan buruh memasuki gedung dewan dan duduk untuk mencari solusi terbaik untuk mengatasi masalah ini. Berdasarkan rekomendasi tersebut, kemudian ditegaskan bahwa penjualan aset akan mengutamakan hak-hak pekerja, terutama pembayaran upah. Berdasarkan informasi yang diterima, PT X berutang kepada Bank Mandiri kurang lebih 842 miliar rubel. Sementara jika aset perseroan dijual, mereka hanya akan menjual sekitar Rp 400 miliar. Hal ini membuat khawatir para pekerja. Mereka khawatir Bank Mandiri akan mendapatkan uang setelah semua aset terjual. Pada akhirnya, karyawan tidak mendapatkan haknya. Suryono Pane, kuasa hukum karyawan PT X, mengatakan 22 Desember 2022 merupakan batas akhir penyerahan tagihan perseroan. Informasi penagihan perusahaan harus diajukan kepada wali amanat agar perusahaan membayar orang yang berduka sehubungan dengan penjualan aset. Untuk upah pekerja yang tidak dibayar dari akhir tahun 2021 hingga akhir tahun 2022, sekitar Rp 80 miliar. Menurut pengacaranya, angka tersebut hanya berlaku untuk gaji. Dikurangi pesangon, pensiun dan tunjangan kerja BPJS tidak dihitung. Padahal, uang pemotongan gaji itu tidak disetor dan dibayarkan ke BPJS (Kasdi & Margono, 2019).

Pada penelitian sebelumnya, Ni Putu Trisna Dewi, I Nyoman Putu Budiarta dan I Nyoman Utama (2022) meneliti tentang perlindungan hukum bagi karyawan dalam hal terjadi kebangkrutan perusahaan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. Mereka menggunakan jenis penelitian tentang peraturan normatif dan hukum dan faktual. Berdasarkan hasil penelitian, tindakan hukum bagi karyawan pada saat perusahaan pailit adalah karyawan atau karyawan tertahan dalam pemutusan hubungan kerja karena pailitnya perusahaan sehingga menimbulkan bagian kreditur yang diutamakan, maka upah dan hak-hak lainnya seperti membagi untuk membayar. Kompensasi, gratifikasi dan penggantian harus dibayar di muka, sebelum kreditur lainnya. Penundaan kewajiban pembayaran (PKPU) merupakan syarat yang dapat dilakukan debitur untuk menghindari kepailitan. Debitur yang tidak dapat atau menduga tidak akan dapat melanjutkan pembayaran utangnya pada saat jatuh tempo dan dapat dikenakan penagihan dapat mengajukan permohonan PKPU. Tujuan pengajuan PKPU adalah agar debitur dapat mengajukan rencana penyelesaian yang meliputi penawaran untuk melunasi setengah atau seluruh hutang yang terhutang oleh krediturnya, kreditur preferen dan kreditur pesaing. Selanjutnya penelitian sebelumnya juga telah dilakukan oleh Grace Vina (2016) melihat perlindungan upah pekerja/karyawan perusahaan yang terkena keputusan pailit. Dengan menggunakan jenis penelitian hukum normatif ini, berdasarkan temuan penelitian, buruh dilindungi dari segi upah, tetapi dapat dikatakan hak-hak buruh lainnya terancam tidak dibayar. tunjangan lain pegawai/pegawai tetap berlaku setelah kreditur memegang jaminan fisik.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan hukum terkait Bagaimana Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Dalam Perkara Kepailitan di PT. X. Studi ini dapat membantu dalam memastikan perlindungan hak pihak-pihak yang terlibat dalam PT. X. Dengan

menganalisis implementasi putusan Mahkamah konstitusi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 dengan putusan pengadilan niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga SBY dalam Perkara Kepailitan di PT. X. penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi apakah hak-hak konstitusional yang terjamin dalam putusan tersebut telah ditegakkan dengan benar dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan perlindungan hak.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang undangan (*statue approach*) (Khair, 2018). Dalam penelitian ini, Terdapat bahan hukum primer yang digunakan antara lain UU Ketenagakerjaan No 13/2003 Jo. UU Cipta Kerja No 11/2020, UU Kepailitan dan Penangguhan Kewajiban Pembayaran Utang No 37 Tahun 2004 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Pengupahan Nomor 36/2021, Putusan Mahkamah konstitusi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, putusan pengadilan niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga SBY dalam Perkara Kepailitan di PT. X, Penelitian ini berfokus pada implementasi dalam konteks PT. X dengan penekanan pada dampak hukum.

Pendekatan yang ditempuh dalam penelitian ini menggunakan Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani (Rais & Adiasih, 2019). Dalam hal ini digunakan data primer sebagai data pokok, berupa perundang-undangan yang telah tertera diatas dan juga beberapa putusan (Sarira, 2014). Sebagai bahan hukum sekunder untuk melengkapi data primer yaitu dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari data tertulis yaitu sumber buku, jurnal, artikel ilmiah. Analisa bahan hukum yang digunakan melalui penalaran deduktif.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hak Konstitusional Pekerja/Buruh

Berdasar pada Pasal 28D ayat 2 (2) UUD 1945 bahwa “Setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan menerima imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hak konstitusional pekerja adalah hak-hak yang dijamin dan dilindungi oleh konstitusi suatu negara bagi individu yang berstatus sebagai pekerja atau buruh (Sucipto & Adiasih, 2022). Hak-hak konstitusional pekerja dapat mencakup, namun tidak terbatas pada:

1. Hak atas Pekerjaan: Setiap individu memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan bekerja tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, ras, atau faktor lainnya.
2. Hak atas Pengupahan: Pekerja memiliki hak untuk menerima upah yang adil dan setara dengan nilai kerja yang mereka lakukan. Mereka memiliki hak untuk upah minimum yang ditetapkan oleh undang-undang atau perjanjian kerja.

3. Hak atas Waktu Kerja yang Layak: Pekerja memiliki hak untuk jam kerja yang wajar, istirahat, cuti, dan libur yang diatur oleh undang-undang atau perjanjian kerja.
4. Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Pekerja memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, serta perlindungan terhadap risiko dan bahaya di tempat kerja.
5. Hak Perlindungan dari Diskriminasi: Pekerja memiliki hak untuk tidak mengalami diskriminasi dalam hal penempatan kerja, promosi, dan pengakuan prestasi berdasarkan karakteristik pribadi seperti jenis kelamin, agama, suku, ras, atau faktor lainnya.
6. Hak Asosiasi dan Perundingan Kolektif: Pekerja memiliki hak untuk membentuk serikat pekerja, bergabung dalam serikat pekerja, serta melakukan perundingan kolektif dengan pengusaha untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan mereka.
7. Hak Jaminan Sosial: Pekerja memiliki hak untuk memperoleh jaminan sosial, seperti jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan perlindungan sosial lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
8. Hak Pendidikan dan Pelatihan: Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja mereka.

**Tabel 1.** Hak konstitusional buruh berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal	Isi Pasal	Hak Konstitusional Buruh
Pasal 84	Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sesuai ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 memiliki hak untuk menerima upah penuh.	Hak untuk menerima upah penuh ketika menggunakan hak waktu istirahat.
Pasal 85 ayat (1)	Pekerja/buruh tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari-hari libur resmi.	Hak untuk tidak diwajibkan bekerja pada hari-hari libur resmi.

Pasal 86	Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap: Keselamatan dan kesehatan kerja; b. Moral dan kesusilaan; dan c. Perlakuan yang sesuai dengan martabat dan nilai-nilai kemanusiaan serta nilai-nilai agama.	Hak untuk perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan martabat dan nilai-nilai kemanusiaan serta nilai-nilai agama.
----------	--	--

Pasal 88 ayat (1)	Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan penghasilan yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak secara manusiawi.	Hak untuk mendapatkan penghasilan yang mencukupi guna memenuhi kebutuhan hidup yang layak secara manusiawi.
-------------------	--	---

Pasal 99 ayat (1)	Setiap pekerja/buruh dan keluarganya memiliki hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.	Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
-------------------	---	--

Berikutnya penjelasan Tabel 1. beberapa hak konstitusional pekerja/buruh diatur dalam UU ketenagakerjaan No. 13/2003:

1. Pasal 84: Setiap pegawai yang menggunakan hak istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 (2), huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak atas gaji penuh.
2. Pasal 85 (1): Karyawan/pegawai tidak diwajibkan bekerja pada hari libur nasional.
3. Pasal 86: Setiap pekerja berhak atas perlindungan terhadap: (1) kesehatan dan keselamatan Kerja: Etika dan kesopanan; dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
4. Pasal 88 (1): Setiap pekerja/karyawan berhak atas penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang baik dan manusiawi.
5. Pasal 99 (1): Semua pekerja/karyawan dan keluarganya berhak atas asuransi sosial.

Maka dapat diketahui terdapat hak-hak konstitusional pekerja yang wajib dijamin dan dilindungi oleh konstitusi suatu negara, seperti yang dijelaskan sebelumnya (Tamba, 2018). Selain itu, dalam konteks Indonesia, UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 juga mengatur hak-hak pekerja/buruh yang mencakup beberapa aspek, termasuk hak atas waktu istirahat, upah penuh saat menggunakan waktu istirahat, hak untuk tidak bekerja pada hari libur resmi, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak atas perlindungan moral dan kesusilaan, hak atas perlakuan yang sesuai dengan martabat dan nilai-nilai kemanusiaan serta agama, hak atas penghasilan yang layak, dan hak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam UU Cipta Kerja 11/2020, terdapat beberapa hak dan kewajiban perusahaan yang harus diperhatikan. Berikut adalah penjelasan mengenai hak dan kewajiban perusahaan dalam UU Cipta Kerja:

1. Karyawan/Pekerja harus mematuhi ketentuan kontrak kerja: Pasal 126 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja wajib menaati ketentuan perjanjian kerja bersama. Artinya, perusahaan dan karyawan/karyawannya harus menghormati syarat-syarat yang ditentukan dalam kontrak kerja. Perjanjian kerja harus memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak batal demi hukum.
2. Karyawan harus melakukan kewajiban berikut setelah pemutusan hubungan kerja: Pasal 162 ayat (3) mengatur kewajiban perusahaan dan pekerja pada saat mengundurkan diri. Karyawan/pegawai memiliki hak atas kompensasi sesuai dengan undang-undang. Namun pekerja/pegawai juga harus memenuhi syarat pengunduran diri seperti menyampaikan surat pengunduran diri paling lambat 30 hari sebelum tanggal pemutusan hubungan kerja, tidak terikat kewajiban dinas dan tetap menjalankan kewajiban sampai dengan tanggal pemutusan hubungan kerja. pengunduran diri.
3. Pelatihan kejuruan bagi karyawan: Pelatihan vokasi merupakan kewajiban perusahaan dan hak karyawan. Pasal 11 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja berhak memperoleh, mengasah, dan mengembangkan keterampilan profesional sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah, swasta, atau perusahaan, sesuai dengan Pasal 81 UU Cipta Kerja sebagaimana telah diubah Pasal 13 (1) UU Ketenagakerjaan.
4. Kompensasi untuk tenaga kerja asing: Pasal 81(9) UU Cipta Kerja sebagaimana diubah dengan Pasal 47(1) UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pemberi kerja bertanggung jawab untuk membayar kompensasi kepada setiap pekerja asing yang dipekerjakannya. Hal ini menunjukkan kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh perusahaan.
5. Hak dan kewajiban gaji: UU Cipta Kerja juga mengatur hak dan kewajiban perusahaan terkait dengan pengupahan. Pasal 81(25) UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 88A(1) UU Ketenagakerjaan untuk mengatur bahwa hak pekerja/pegawai upahan timbul ketika ada hubungan kerja antara pekerja/karyawan dan pengusaha dan berakhir ketika hubungan kerja berakhir. Perusahaan juga diwajibkan membuat perjanjian pengupahan dengan pekerja/karyawan atau serikat pekerja/serikat buruh. Perjanjian itu tidak boleh kurang dari syarat-syarat pengupahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
6. Menawarkan bonus pesangon dan/atau senioritas: Pasal 81(4) UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 156(1) UU Ketenagakerjaan, mengatur bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan juga wajib membayar pesangon dan/atau pesangon atau bonus. sebagai kompensasi yang seharusnya diterima.

Besaran uang pesangon atau bonus harus dinyatakan dengan jelas dalam kontrak kerja.

Dalam konteks Pasal 28D ayat 2 (2) UUD 1945, hak konstitusional pekerja juga dikaitkan dengan hak untuk bekerja dan menerima imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Virgiana & Margono, 2019). Hal ini menegaskan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja dalam aspek-aspek yang telah disebutkan sebelumnya. Dengan adanya jaminan hak konstitusional pekerja, diharapkan pekerja/buruh dapat bekerja dalam kondisi yang adil, aman, dan bermartabat, serta mendapatkan perlindungan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dari penjelasan mengenai hak dan kewajiban perusahaan dalam UU Cipta Kerja adalah sebagai berikut: Perusahaan dan pekerja/buruh harus mematuhi ketentuan dalam perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Saat pekerja/buruh mengundurkan diri, mereka berhak memperoleh uang penggantian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi mereka juga harus memenuhi syarat-syarat pengunduran diri yang ditetapkan. Perusahaan diwajibkan membayar kompensasi kepada tenaga kerja asing yang dipekerjakan sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja, UU Cipta Kerja mengatur hak dan kewajiban perusahaan terkait upah tenaga kerja, termasuk kesepakatan pengupahan yang tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam kasus pemutusan hubungan kerja, perusahaan wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Hak-hak ini merupakan landasan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang seimbang dan adil antara pekerja dan pengusaha (Wijayanta, 2014).

## **B. Analisis Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 dengan Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga SBY**

Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) UU kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang Nomor 37/2004 (Selanjutnya disebut sebagai UUK), "debitor dapat dikatakan pailit apabila debitor tersebut mempunyai dua atau lebih Kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya." Maka dapat dianalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 dengan Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga SBY sebagai berikut:

### **Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013**

1. Konstitusi RI menjamin hak warga negara terhadap kepastian hukum, pekerjaan, dan penghidupan yang layak, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D (1) dan (2) UUD 1945.
2. UU Ketenagakerjaan No.13/2003 mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial.

3. Pasal 95 (4) UU Ketenagakerjaan 13/2003 memerintahkan agar para pihak memenuhi kewajiban mereka sampai putusan dicapai oleh lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan.
4. Berdasarkan Pasal 95 (4) UU yang disebutkan sebelumnya, diindikasikan bahwa para pekerja memiliki hak atas upah dan hak-hak lainnya, sehingga upah para pekerja dalam artikel yang disebutkan dianggap sebagai utang yang didahulukan pembayarannya.
5. Ketidakadaan interpretasi yang jelas terhadap Pasal 95 (4) UU yang disebutkan, terutama mengenai frasa "didahulukan pembayarannya," berpotensi menyebabkan ketidakpastian hukum dan melanggar hak para pekerja atas perlakuan yang adil. Hal ini disebabkan oleh mekanisme pelunasan utang perusahaan yang bangkrut, yang mengutamakan (1) utang negara dan biaya kurator, (2) kreditor separatis pemegang hak gadai, fidusia, dan/atau jaminan, (3) kreditor preferen, dan kreditor bersama.
6. Pasal 95 (4) UU No. 13/2003 tidak sesuai dengan Pasal 28D (1) UUD 1945, kecuali frasa "didahulukan pembayarannya" ditafsirkan sebagai pelunasan sebelum semua jenis kreditor, termasuk kreditor separatis/istimewa, kreditor preferen, pemegang hak gadai dan fidusia, dan kreditor bersama.
7. Pasal 95 (4) UU No.13/2003 tidak sesuai dengan Pasal 28D (2) UUD 1945, kecuali frasa "didahulukan pembayarannya" ditafsirkan sebagai pelunasan sebelum semua kreditor, termasuk kreditor separatis pemegang hak gadai, fidusia, dan jaminan

### **Berikutnya, Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga SBY:**

Terkait dengan Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam menjatuhkan putusan pernyataan pailit Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga SBY adalah Termohon pailit PT X terbukti memiliki dua kreditor atau lebih dan tidak dapat membayar lunas sedikitnya satu utang yang dapat ditagih. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 8 ayat (4) UUK, yang menyatakan bahwa "Permohonan pernyataan pailit harus dikabulkan apabila terdapat fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana bahwa persyaratan untuk dinyatakan pailit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) telah dipenuhi." Adapun seluruh kreditor PT X serta jumlah hutangnya yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, antara lain sebagai berikut :

1. Kepada PT. B, Tbk dengan nilai tagihan Rp. 842.373.416.385,03
2. Kepada PT. Y dengan nilai tagihan Rp. 782.089.381
3. Kepada PT. A dengan nilai tagihan Rp. 416.340.540
4. Kepada PT. M dengan nilai tagihan Rp. 1.221.034.428
5. Kepada PT. C dengan nilai tagihan Rp. 112.461.623
6. Kepada PT. Z dengan nilai tagihan Rp. 1.421.476.530
7. Kepada Faeda SPA dengan nilai tagihan Rp. 3.998.152.256,39
8. Kepada PT. G dengan nilai tagihan Rp. 56.879.456
9. Kepada CV. P dengan nilai tagihan Rp. 567.623.162

10. Kepada PT. S dengan nilai tagihan Rp. 552.431.102
11. Kepada CV. A dengan nilai tagihan Rp. 21.099.200
12. Kepada Dongguan Hongjia Industrial Co.Ltd dengan nilai tagihan Rp. 9.032.512.750.08
13. Kepada CV. C dengan nilai tagihan Rp. 25.988.055.071
14. Kepada PT. K dengan nilai tagihan Rp 3.703.384.056
15. Kepada BP One Limited dengan nilai tagihan Rp. 496.173.699,40
16. Kepada PT. I dengan nilai tagihan Rp. 86.304.975

PT. X mengajukan permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) yang diterima oleh Pengadilan Niaga di Pengadilan Negeri Surabaya. Setelah beberapa kali penundaan yang disetujui, rapat kreditor dilaksanakan dan mayoritas kreditor menolak perpanjangan PKPU (Yuanita, 2017). Sebagai akibatnya, pengadilan memutuskan bahwa PT. X dinyatakan pailit berdasarkan Pasal 289 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU No. 37 Tahun 2004. Putusan pailit tersebut didasarkan pada fakta bahwa PT. X memiliki dua kreditor atau lebih dan tidak dapat membayar lunas minimal satu utang yang jatuh tempo dan dapat ditagih, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan. Keputusan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan, yang menyatakan bahwa permohonan pailit harus dikabulkan jika terdapat fakta atau keadaan yang terbukti bahwa persyaratan untuk dinyatakan pailit telah terpenuhi.

Dalam kasus ini, terdapat daftar kreditor PT. X beserta jumlah tagihan yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Daftar tersebut mencakup sejumlah kreditor dengan nilai tagihan yang signifikan (Sumadi & Iswarayana, 2018). Perlu dicatat bahwa jumlah tagihan yang disebutkan adalah berdasarkan informasi yang diberikan dalam konteks pernyataan pailit dan tidak termasuk informasi lebih lanjut tentang pembayaran atau negosiasi utang yang mungkin terjadi sebelumnya. Berdasarkan informasi yang disampaikan, putusan pernyataan pailit dikeluarkan oleh Hakim Pengadilan Niaga setelah mempertimbangkan fakta bahwa PT. X memenuhi syarat-syarat pailit yang diatur dalam UU Kepailitan dan PKPU. Keputusan ini memiliki konsekuensi hukum tertentu bagi PT. X, termasuk proses penyelesaian utang dan likuidasi aset perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### **Amar Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga SBY:**

1. PT X dinyatakan dalam keadaan pailit dengan segala konsekuensi hukumnya
2. Hakim Niaga Sdr. Sudar, S.H., M.Hum ditunjuk sebagai Hakim Pengawas
3. Sdr. Roy Chandra Barus, S.H., Davin Varian, S.H., dan Rangga Maindra Surya Denoscar, S.H., M.H. diangkat sebagai Tim Kurator untuk proses kepailitan PT X
4. Biaya pengurusan dalam proses PKPU dan imbalan jasa Pengurus akan ditetapkan dan dibebankan kepada harta pailit PT X
5. Biaya kepailitan dan imbalan jasa Kurator akan ditetapkan setelah Kurator menyelesaikan tugasnya dan proses kepailitan berakhir
6. Debitor/PT X dihukum untuk membayar biaya perkara sebesar Rp 4.059.000,00 (empat juta lima puluh sembilan ribu rupiah).

**Analisis Antara kedua putusan diatas:**

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 67/PUU-XI/2013 dan Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga SBY memiliki kaitan dalam konteks permasalahan kepailitan PT X akan menjelaskan hubungan antara kedua putusan tersebut.

**Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 67/PUU-XI/2013**

Putusan ini membahas tentang konstitusionalitas Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berkaitan dengan hak pekerja atas pembayaran upah dan perlindungan dalam kasus kepailitan. Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa pasal tersebut tidak sesuai dengan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945 jika frasa "didahulukan pembayarannya" tidak diartikan sebagai pelunasan sebelum semua jenis kreditor, termasuk kreditor separatis, preferen, dan lainnya. Mahkamah Konstitusi menegaskan perlunya perlakuan adil terhadap pekerja dalam mekanisme pelunasan utang perusahaan yang bangkrut.

**Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga SBY**

Putusan ini berkaitan dengan pailit PT X yang memiliki banyak kreditor dan tidak dapat membayar lunas minimal satu utang yang jatuh tempo dan dapat ditagih. Pengadilan Niaga menyatakan PT X pailit berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUK). Putusan ini merujuk pada persyaratan pailit yang telah diatur dalam undang-undang.

**Analisis Hubungan dan Kesesuaian Kedua Putusan:**

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 dan Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga SBY memiliki kaitan dalam konteks kepailitan PT X. Meskipun tidak secara langsung mengacu pada putusan MK tersebut, Putusan Pengadilan Niaga tetap mencerminkan prinsip-prinsip perlakuan adil terhadap para kreditor, termasuk para pekerja, yang telah ditegaskan oleh MK.

Meskipun MK menafsirkan bahwa frasa "didahulukan pembayarannya" harus mencakup semua jenis kreditor, termasuk kreditor separatis dan preferen, Putusan Pengadilan Niaga lebih fokus pada penerapan undang-undang kepailitan (UUK) untuk mengambil langkah hukum konkret terhadap PT X berdasarkan fakta-fakta yang ada. Pengadilan Niaga menegaskan bahwa PT X memenuhi syarat pailit yang diatur dalam UUK, yakni memiliki dua kreditor atau lebih dan tidak mampu membayar minimal satu utang yang jatuh tempo dan dapat ditagih.

Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga SBY memiliki landasan hukum yang sesuai dengan UUK dan keputusan tersebut tampaknya mengacu pada prinsip-prinsip yang diakui oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, yaitu perlakuan adil terhadap berbagai jenis kreditor, termasuk pekerja, dalam proses kepailitan (Shubhan, 2020).

## Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 67/PUU-XI/2013 tentang perlakuan adil terhadap kreditor, termasuk pekerja dalam mekanisme kepailitan, tercermin dalam Putusan Pengadilan Niaga Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Sby. Meskipun tidak secara eksplisit merujuk ke MK, pengadilan tetap mengaplikasikan prinsip-prinsip adil dalam memutuskan pailit PT Karyamitra Budisentosa yang sesuai dengan persyaratan Pasal 2 ayat (1) UUK.

## Ucapan Terima Kasih

Terimakasih penulis sampaikan kepada Kedua Orangtua dan Keluarga atas segala bentuk bantuan, semangat, motivasi dan doa yang diberikan selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana. Terimakasih kepada seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Dan yang terakhir, terima kasih kepada diri penulis karena telah mau berjuang dan bertahan sampai saat ini sampai mampu berada dititik ini.

## Daftar Pustaka

- Gina, V. (2016). Perlindungan pekerja / buruh dalam hal pemberian upah oleh perusahaan yang terkena putusan pailit.
- I., J., & Atalim, S. (2019). Analisis putusan pembatalan perjanjian perdamaian homologasi pada kasus kepailitan PT Njonja Meneer (studi kasus: Putusan Pengadilan Niaga Semarang nomor 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/PN Niaga SMG. Jo. Putusan Mahkamah Agung nomor 1397 K/Pdt.Sus-Pailit/2017). *Jurnal Hukum Adigama*, 2. <https://doi.org/10.24912/adigama.v2i1.5257>
- Kasdi, R. N., & Margono, S. (2019). Analisis putusan pengadilan niaga terkait akibat hukum permohonan PKPU yang diajukan oleh pihak yang tidak berwenang (studi kasus putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat nomor 24/Pdt.Sus-PKPU/2018/PN.Niaga.Jkt.Pst). *Jurnal Hukum Adigama*, 2. <https://doi.org/10.24912/adigama.v2i2.7124>
- Khair, U. (2018). Analisis yuridis terhadap akibat hukum putusan pernyataan pailit bagi debitor terhadap kreditor pemegang hak tanggungan. *Jurnal Cendekia Hukum*, 3(2). <https://doi.org/10.33760/jch.v3i2.24>
- Negara, K. (2019). Kedudukan hak pekerja ketika perusahaan dinyatakan pailit. *Jurnal Ilmu Hukum*, 7(4).
- Puspasari. (2018). Pembayaran upah kepada pekerja oleh perusahaan yang dinyatakan pailit (studi kasus putusan Mahkamah Konstitusi RI nomor 67/PUU-XI/2013).
- Rais, R. R., & Adiasih, N. (2019). Analisis yuridis terhadap permohonan penundaan kewajiban pembayaran utang Acrossasia Limited di Pengadilan Niaga Jakarta Pusat (studi kasus putusan Mahkamah Agung nomor: 44 PK/Pdt.Sus-Pailit/2016). *Reformasi Hukum Trisakti*, 1(1).

- Sarira. (2014). Aspek hukum pemenuhan hak tenaga kerja terhadap implementasi keputusan pailit suatu badan usaha sesuai asas keadilan. *Humaniora*, 2(2). <https://doi.org/10.21512/humaniora.v2i2.3168>
- Shubhan, M. H. (2020). Fenomena hukum pengajuan kepailitan terhadap pengusaha oleh pekerja karena hak pekerja yang tidak dibayar pengusaha. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(2).
- Sihombing, H. H. T. (2022). Analisis yuridis kedudukan upah pekerja pada perusahaan yang pailit setelah putusan Mahkamah Konstitusi nomor 67/PUU-XI/2013. *Delegasi*, 1(1), 40-57.
- Sucipto, S., & Adiasih, N. (2022). Analisis yuridis kewarganegaraan pengadilan niaga mengadili putusan homologasi antara pekerja dengan perusahaan. <https://doi.org/10.25105/refor.v3i2.13446>
- Sumadi, P., & Iswarayana, G. A. (2018). Akibat hukum putusan pailit terhadap harta kekayaan debitor (studi terhadap putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Medan nomor 2/Pdt.Sus-Pailit/2016.PN.Niaga.Mdn). *Kertha Semaya Jurnal Ilmu Hukum*.
- Tamba, F. R. (2018). Analisis putusan pailit nomor: 02/Pailit/2009/PN.Niaga.Smg terhadap undang-undang nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. *Jurnal Privat & Commercial Law*. <https://doi.org/10.15294/jpcl.v1i1.12355>
- Virgiana, S., & Margono, S. (2019). Analisis putusan pengadilan niaga terkait akibat hukum permohonan PKPU yang diajukan oleh pihak yang tidak berwenang (studi kasus putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat nomor 24/Pdt.Sus-PKPU/2018/PN.Niaga.Jkt.Pst). <https://doi.org/10.24912/adigama.v2i1.5271>
- Warmeda. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hal perusahaan mengalami kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 3(1), 1-10.
- Wijayanta, T. (2014). Asas kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan dalam kaitannya dengan putusan kepailitan pengadilan niaga. *Jurnal Dinamika Hukum*, 14(2). <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2014.14.2.291>
- Yuanita. (2017). Analisis terhadap putusan pengadilan niaga atas penolakan permohonan pernyataan pailit yang diajukan oleh PT. Garuda Indonesia terhadap PT. Garuda Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 36(3). <https://doi.org/10.21143/jhp.vol36.no3.1259>

### Conflict of Interest Statement

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.