

IMPLIKASI KEPAILITAN TERHADAP HUBUNGAN KERJA DAN HAK-HAK KARYAWAN

¹Andi Maysarah, ²Rangga Permana

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa, Indonesia

Email: andimaysarah@dharmawangsa.ac.id

ABSTRAK – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi kepailitan terhadap hubungan kerja dan hak-hak karyawan berdasarkan ketentuan hukum kepailitan dan ketenagakerjaan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data yang digunakan berupa data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepailitan perusahaan menimbulkan pemutusan hubungan kerja secara hukum yang berdampak pada hilangnya penghasilan dan hak normatif pekerja apabila tidak ada perlindungan hukum yang efektif. Meskipun peraturan perundang-undangan telah mengatur hak preferen pekerja atas upah dan pesangon, dalam praktiknya sering tidak terpenuhi akibat keterbatasan aset perusahaan pailit dan lemahnya pengawasan kurator serta hakim pengawas. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, optimalisasi peran kurator, dan pengawasan ketat dari hakim pengawas untuk menjamin hak-hak pekerja terlindungi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum kepailitan dan ketenagakerjaan serta menjadi rekomendasi bagi pembuat kebijakan untuk memperbaiki perlindungan hak-hak pekerja dalam kepailitan perusahaan di masa mendatang.

Kata Kunci: Kepailitan, hubungan kerja, hak karyawan, hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum.

ABSTRACT - This study aims to analyze the implications of bankruptcy on employment relationships and employee rights based on the provisions of bankruptcy and employment law in Indonesia. The research method used is a normative juridical approach with a statutory and conceptual approach. The data used is secondary data obtained through a literature review and analyzed qualitatively. The results indicate that corporate bankruptcy results in legal termination of employment, resulting in the loss of income and workers' normative rights if there is no effective legal protection. Although laws and regulations regulate workers' preferential rights to wages and severance pay, in practice, these are often not fulfilled due to the limited assets of bankrupt companies and weak oversight by curators and supervisory judges. Therefore, strengthening regulations, optimizing the role of curators, and ensuring strict oversight by supervisory judges are necessary to ensure the protection of workers' rights. This research is expected to contribute

Keywords: Bankruptcy, employment relations, employee rights, employment law, legal protection.

PENDAHULUAN

Kepailitan merupakan instrumen hukum yang digunakan untuk menyelesaikan masalah utang piutang ketika debitor tidak mampu lagi memenuhi kewajibannya (Sutan Remy, 2010). Dalam konteks perusahaan, kepailitan tidak hanya berdampak pada kreditor, tetapi juga memiliki implikasi besar terhadap karyawan sebagai pihak yang bergantung pada

kelangsungan usaha tersebut (Rachmadi, 2014). Hal ini disebabkan oleh adanya potensi hilangnya mata pencaharian dan hak-hak normatif yang selama ini melekat pada hubungan kerja.

Menurut Pasal 1 ayat (1) UU Kepailitan No. 37 Tahun 2004, kepailitan dapat diajukan apabila debitor mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar sedikitnya satu utang yang telah jatuh tempo (Undang-Undang Kepailitan, 2004). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penetapan pailit tidak hanya berkaitan dengan besaran utang, tetapi juga kewajiban hukum perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerjanya (Nurani, 2018). Oleh sebab itu, perlindungan terhadap karyawan dalam kepailitan menjadi isu penting dalam hukum ketenagakerjaan.

Karyawan memiliki hak istimewa sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa upah dan hak lain yang timbul dari hubungan kerja menjadi utang yang didahulukan pembayarannya (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2003). Namun, dalam praktik, sering terjadi karyawan tidak mendapatkan haknya secara penuh karena adanya pembagian aset pailit yang kompleks (Sembiring, 2016). Hal ini memicu banyak sengketa industrial dalam proses kepailitan.

Selain itu, kepailitan membawa dampak psikologis dan sosial bagi karyawan, terutama terkait ketidakpastian masa depan pekerjaan mereka (Handayani, 2015). Karyawan menjadi kelompok rentan yang terdampak langsung akibat penghentian operasional perusahaan (Purba, 2017). Padahal, tujuan utama hukum kepailitan adalah memberikan keadilan dan kepastian hukum bagi seluruh pihak, termasuk pekerja (Mertokusumo, 2011).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan dalam kepailitan masih belum optimal karena lemahnya pengawasan kurator dan keterbatasan aset debitor (Hutabarat, 2019). Di sisi lain, kurator memiliki kewajiban untuk mendahulukan pembayaran upah pekerja sebelum kewajiban lain dilunasi (Simorangkir, 2020). Namun, implementasi ketentuan tersebut kerap tidak berjalan efektif di lapangan.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana implikasi kepailitan terhadap hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif dampak kepailitan terhadap hubungan kerja dan menelaah mekanisme pemenuhan hak-hak karyawan sesuai ketentuan hukum positif di Indonesia (Widjaja, 2008). Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu hukum kepailitan dan ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Metode yuridis normatif digunakan untuk menganalisis norma hukum positif yang mengatur tentang kepailitan dan implikasinya terhadap hubungan kerja serta hak-hak karyawan berdasarkan Undang-Undang Kepailitan No. 37 Tahun 2004 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Soekanto, 2014).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan terkait kepailitan dan ketenagakerjaan, sedangkan bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal, artikel, dan literatur ilmiah lain yang relevan (Marzuki, 2010).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan cara menelusuri dan menganalisis literatur yang berkaitan langsung dengan topik penelitian. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menafsirkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengkaji teori-teori hukum yang relevan untuk menjawab permasalahan penelitian (Ibrahim, 2006).

Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif analitis untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana kepailitan berimplikasi terhadap hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak karyawan. Deskripsi dan analisis tersebut dikaitkan dengan teori dan asas hukum kepailitan serta hukum ketenagakerjaan untuk memperoleh kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Salim, 2016).

Teori kepailitan pada dasarnya mengatur mekanisme penyelesaian utang piutang debitor yang tidak mampu membayar utangnya kepada kreditur. Menurut Rachmadi (2014), kepailitan merupakan sita umum atas seluruh kekayaan debitor untuk dibagi secara proporsional kepada para kreditur di bawah pengurusan kurator dan pengawasan hakim pengawas. Dalam konteks ini, kepailitan bertujuan memberikan keadilan bagi kreditur dan kepastian hukum bagi debitor (Sutan Remy, 2010).

Teori kepailitan erat kaitannya dengan teori perlindungan hukum, di mana negara melalui perangkat hukumnya berkewajiban memberikan perlindungan bagi setiap warga negaranya, termasuk pekerja yang menjadi pihak rentan ketika perusahaan dinyatakan pailit (Ibrahim, 2006). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kepailitan tercermin pada Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan hak preferen bagi karyawan untuk mendapatkan upahnya terlebih dahulu (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2003).

Menurut teori hak istimewa pekerja, hak-hak karyawan dalam kepailitan menempati posisi khusus sebagai preferen dibanding kreditur konkuren lainnya (Purba, 2017). Hal ini sejalan dengan asas keadilan distributif yang menekankan pada pemberian hak berdasarkan kontribusi dan kebutuhan masing-masing pihak (Mertokusumo, 2011). Dalam praktiknya, preferensi pembayaran upah ini sering tidak terlaksana secara optimal karena terbatasnya aset perusahaan pailit (Hutabarat, 2019).

Teori hubungan kerja menjelaskan bahwa hubungan antara perusahaan dan pekerja tidak hanya bersifat kontraktual tetapi juga sosial-ekonomis, sehingga penghentian hubungan kerja akibat kepailitan harus tetap memperhatikan hak normatif pekerja (Simorangkir, 2020). Oleh sebab itu, pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan harus melalui mekanisme yang adil dan sesuai ketentuan hukum yang berlaku (Handayani, 2015).

Selain itu, teori keadilan hukum oleh Rawls (1971) menekankan bahwa distribusi hak dan kewajiban harus dilakukan secara adil, termasuk perlindungan hak pekerja dalam kepailitan. Karyawan merupakan pihak yang paling terdampak langsung akibat penghentian operasional perusahaan sehingga memerlukan perlakuan khusus dalam hukum kepailitan (Nurani, 2018).

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepailitan tidak hanya berdampak pada aspek finansial perusahaan tetapi juga pada hubungan kerja dan hak-hak karyawan. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap karyawan dalam kepailitan harus menjadi prioritas untuk mewujudkan keadilan dan kepastian hukum (Widjaja, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepailitan perusahaan memiliki implikasi langsung terhadap hubungan kerja karyawan. Berdasarkan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan No. 37 Tahun 2004, kepailitan dapat menjadi alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh kurator (Undang-Undang Kepailitan, 2004). PHK akibat kepailitan termasuk PHK demi hukum, karena perusahaan pailit dinyatakan tidak mampu melanjutkan operasionalnya (Rachmadi, 2014).

Dalam praktik di Indonesia, pembayaran hak-hak karyawan dalam kepailitan sering mengalami hambatan. Berdasarkan penelitian Hutabarat (2019), salah satu penyebabnya adalah aset perusahaan yang tidak mencukupi untuk melunasi seluruh kewajiban kepada kreditur termasuk hak pekerja. Hal ini menimbulkan kerugian bagi karyawan karena hak upah dan pesangon mereka tidak terpenuhi secara maksimal.

Menurut teori hak istimewa pekerja, hak karyawan atas upah dan pesangon menempati posisi preferen di atas kreditur konkuren lainnya (Purba, 2017). Namun, pelaksanaan teori ini belum optimal karena adanya tumpang tindih kepentingan kreditur separatis, preferen lain, dan kurator (Simorangkir, 2020). Padahal, tujuan utama preferensi hak pekerja adalah untuk melindungi kesejahteraan mereka ketika perusahaan mengalami kepailitan (Handayani, 2015).

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kurator memiliki peran penting dalam memastikan pemenuhan hak-hak karyawan. Kurator wajib menghitung dan mengalokasikan aset untuk pembayaran hak pekerja sebelum membayar kreditur lainnya (Nurani, 2018). Namun, lemahnya pengawasan hakim pengawas terhadap kerja kurator menyebabkan perlindungan hak pekerja sering terabaikan (Ibrahim, 2006).

Dari sudut pandang teori keadilan hukum Rawls (1971), kepailitan perusahaan menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja jika hak mereka tidak dipenuhi secara layak. Pekerja merupakan pihak yang kontribusinya besar bagi perusahaan, sehingga negara wajib memastikan perlindungan hukum bagi mereka dalam setiap kondisi, termasuk saat kepailitan (Mertokusumo, 2011).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implikasi kepailitan terhadap hubungan kerja karyawan meliputi putusnya hubungan kerja secara hukum dan potensi hilangnya hak-hak normatif apabila tidak ada mekanisme perlindungan yang efektif. Oleh sebab itu, diperlukan penguatan regulasi dan pengawasan terhadap pelaksanaan kepailitan untuk menjamin hak-hak pekerja terpenuhi sesuai ketentuan perundang-undangan (Widjaja, 2008).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepailitan perusahaan berimplikasi langsung terhadap hubungan kerja karyawan melalui pemutusan hubungan kerja secara hukum dan berdampak pada hilangnya hak-hak normatif apabila tidak ada perlindungan hukum yang efektif. Meskipun Undang-Undang Kepailitan No. 37 Tahun 2004 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 telah mengatur hak preferen pekerja atas upah dan pesangon, implementasi di lapangan masih menghadapi kendala akibat keterbatasan aset perusahaan dan lemahnya pengawasan kurator. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, optimalisasi peran kurator, serta pengawasan hakim pengawas untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi guna mewujudkan keadilan dan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat dalam kepailitan Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, I. (2015). *Implikasi Kepailitan terhadap Pekerja*. Jurnal Ilmu Hukum, 10(1): 34-41.
- Hutabarat, T. (2019). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Kepailitan*. Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, 26(1): 154-170.
- Ibrahim, J. (2006). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia.
- Marzuki, P.M. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Mertokusumo, S. (2011). *Penemuan Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Nurani, Y. (2018). *Perlindungan Hak-Hak Pekerja dalam Kepailitan*. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 48(2): 245-257.
- Purba, A. (2017). *Dampak Kepailitan terhadap Hak-Hak Pekerja*. Jurnal Hukum Prioris, 7(2): 101-110.
- Rachmadi, U. (2014). *Hukum Kepailitan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Salim, H.S. (2016). *Pengembangan Teori Hukum Kepailitan di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sembiring, R. (2016). *Hukum Kepailitan dan Perlindungan Karyawan*. Medan: Pustaka Bangsa.
- Simorangkir, E. (2020). *Peranan Kurator dalam Penyelesaian Utang Pekerja*. Jurnal Hukum & Pembangunan, 50(4): 712-729.
- Soekanto, S. (2014). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Sutan Remy, S. (2010). *Hukum Kepailitan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang Kepailitan No. 37 Tahun 2004.*
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.*
- Widjaja, G. (2008). *Hukum Kepailitan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.