

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA AKIBAT PERUSAHAAN PAILIT (STUDI
KASUS PUTUSAN PENGADILAN NIAGA SURABAYA
NOMOR 28/PDT.SUS-PKPU/2022/PN.NIAGA SBY)**

Bahiyah¹, Nanda Dwi Rizkia²
Universitas Nasional
Email: bettybahiyah@gmail.com¹

Abstrak

Landasan hukum utama yang mengatur Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam situasi perusahaan pailit meliputi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, serta Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengamandemen beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, penelitian ini menjadi krusial untuk mengisi kekosongan analisis yang secara spesifik menelaah implementasi dan ketahanan norma-norma hukum ketenagakerjaan saat dihadapkan pada kondisi ekstrem kepailitan perusahaan, menggunakan kasus PT KBS sebagai lensa. Dengan rumusan masalah: 1). Bagaimana perlindungan hukum bagi para tenaga kerja akibat perusahaan pailit?; 2). Bagaimana lingkup pertanggungjawaban hukum perusahaan dalam memastikan pemenuhan hak-hak karyawan ketika perusahaan berada dalam keadaan pailit?. Dengan menggunakan metode yuridis normatif serta menggunakan teori perlindungan hukum didapatkan kesimpulan bahwa Mekanisme perlindungan utama adalah melalui pengakuan status tenaga kerja sebagai Kreditor Preferen. Selain itu, hukum juga memberikan perlindungan substantif dengan merinci hak-hak yang wajib dipenuhi. Kasus PT Karyamitra Budisentosa menjadi bukti nyata adanya kesenjangan yang dalam antara perlindungan normatif (das sollen) dan realitas faktual (das sein). Penyebab utamanya adalah kondisi insolvensi ekstrem perusahaan, di mana nilai total harta pailit tidak sebanding dengan besarnya jumlah utang kepada kreditur separatis dan seluruh kreditur preferen. Lingkup pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak karyawan dalam kondisi pailit telah didefinisikan secara jelas, namun bersifat terbatas dan bersyarat. Meskipun kerangka pertanggungjawaban hukum perusahaan telah ada secara berlapis (melalui kurator dan potensi direksi), realisasinya sangat rapuh dan sangat bergantung pada kondisi finansial perusahaan, sehingga belum mampu memberikan kepastian pemenuhan hak bagi karyawan dalam praktik.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Kepailitan.

Abstract

The main legal basis governing legal protection for workers in situations of corporate bankruptcy includes Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, Law No. 37 of 2004 concerning Bankruptcy and Suspension of Debt Payment Obligations, and Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation, which amends several provisions in the Manpower Law. In practice, this research is crucial to fill the gap in analysis that specifically examines the implementation and resilience of labor law norms when faced with the extreme conditions of corporate bankruptcy, using the case of PT KBS as a lens. The research questions are: 1). How are workers protected by law when a company goes bankrupt?; 2). What is the scope of a company's legal responsibility in ensuring the fulfillment of its employees' rights when the company is in a state of bankruptcy? Using a normative juridical method and legal protection theory, it was concluded that the main protection mechanism is through the recognition of workers' status as Preferred Creditors. In addition, the law also provides substantive protection by detailing the rights that must be fulfilled. The case of PT Karyamitra Budisentosa is clear evidence of the deep gap between normative protection (das sollen) and factual reality (das sein). The main cause is the company's extreme insolvency, where the total value of its assets is not comparable to the amount of debt owed to separate creditors and all preferred creditors. The scope of the company's legal responsibility for fulfilling the rights of its employees in bankruptcy has been clearly

defined, but it is limited and conditional. Although the framework for corporate legal liability exists in layers (through the curator and potentially the board of directors), its implementation is very fragile and highly dependent on the company's financial condition, so it has not been able to provide certainty regarding the fulfillment of employee rights in practice.

Keywords: *Legal Protection, Labor, Bankruptcy.*

PENDAHULUAN

Kepailitan merupakan suatu kondisi di mana seorang debitur dinyatakan tidak mampu membayar utang-utangnya kepada kreditur, sehingga diperlukan penyelesaian secara hukum melalui proses peradilan. Menurut Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), kepailitan didefinisikan sebagai sita umum atas semua kekayaan debitur yang telah dinyatakan pailit oleh pengadilan untuk kepentingan semua kreditur. Proses kepailitan ini bertujuan untuk menyelesaikan utang-piutang secara adil dan proporsional di antara para kreditur. Dalam konteks ini, kepailitan tidak hanya melibatkan perseorangan, tetapi juga perusahaan yang tidak mampu memenuhi kewajiban finansialnya.¹ Beberapa ahli hukum telah memberikan definisi mengenai kepailitan. Menurut Mariam Darus Badruzaman, kepailitan adalah suatu proses hukum yang dilakukan terhadap debitur yang tidak mampu membayar utangnya, di mana seluruh harta kekayaannya akan dikelola dan dibagikan kepada kreditur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.² Sementara itu, R. Subekti menyatakan bahwa kepailitan merupakan upaya hukum untuk melindungi hak-hak kreditur ketika debitur tidak mampu memenuhi kewajibannya.³ Definisi-definisi ini menekankan bahwa kepailitan bukan hanya sekadar kegagalan finansial, tetapi juga melibatkan aspek hukum yang kompleks untuk memastikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

Kepailitan perusahaan seringkali didahului oleh berbagai gejala yang mengindikasikan adanya kesulitan finansial yang serius. Gejala-gejala ini dapat berupa penurunan profitabilitas yang berkelanjutan, kesulitan likuiditas yang ditandai dengan ketidakmampuan membayar kewajiban jangka pendek, pengelolaan arus kas yang buruk, atau pengambilan keputusan investasi yang tidak bijaksana. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi pasar yang tidak menguntungkan, perubahan peraturan yang berdampak negatif, atau persaingan bisnis yang ketat juga dapat mempercepat terperosoknya perusahaan ke dalam jurang kepailitan.⁴ Akumulasi utang yang berlebihan tanpa diimbangi dengan pendapatan yang memadai seringkali menjadi pemicu akhir yang tak terhindarkan. Dampak kepailitan perusahaan terhadap pekerja sangat signifikan dan seringkali menempatkan mereka dalam posisi yang sangat rentan. Konsekuensi paling langsung adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal, karena perusahaan yang pailit umumnya tidak lagi mampu melanjutkan operasionalnya dan harus melakukan efisiensi biaya secara drastis.⁵ PHK ini tidak hanya berarti hilangnya sumber pendapatan utama bagi pekerja dan keluarganya, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian ekonomi dan sosial. Selain kehilangan pekerjaan, pekerja juga dihadapkan pada risiko tidak terbayarnya hak-hak normatif mereka, seperti tunggakan upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan tunjangan lainnya.

Selama periode antara tahun 2020 dan pertengahan tahun 2025, diperkirakan sekitar 500 hingga 1.500 perusahaan yang bangkrut atau menghentikan operasi secara permanen di Indonesia telah menyebabkan lonjakan signifikan dalam pelanggaran hak-hak karyawan, suatu masalah penting yang mengancam keamanan hidup puluhan ribu hingga ratusan ribu tenaga kerja. Walaupun secara hukum, pembayaran upah dan pesangon kepada karyawan seharusnya diutamakan dalam proses kepailitan. Bahkan lebih penting dibandingkan utang

¹Siti Ningsih, "Transparansi dalam Pembagian Aset Perusahaan yang Dinyatakan Pailit", *Jurnal Hukum dan Ekonomi*, 10, 1 (2020): 40.

²M. Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 1.

³*Ibid.*,

⁴Giyartiningrum dkk, "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Return Saham Perusahaan Jasa di Bursa Efek Indonesia pada Periode 2018-2021", *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14, 2 (2023): 331-340.

⁵Rio Christiawan, *Hukum Bisnis Kontemporer*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2021), hlm. 24.

kepada bank atau pemasok-kenyataannya seringkali tidak demikian. Pasal 43 ayat (3) dari Undang-undang Cipta Kerja, yang mengatur pengurangan jumlah pesangon menjadi hanya 0,5 kali dari ketentuan standar ketika perusahaan mengalami kebangkrutan, telah mengurangi hak karyawan. Namun, bahkan jumlah yang minim ini sering kali tidak dapat terpenuhi. Kurator sering kali menghadapi kurangnya aset perusahaan yang masih ada atau aset yang sulit untuk dijual, sehingga pembayaran hak-hak seperti gaji yang belum dibayar, pesangon, THR yang tertunda, atau bahkan hak yang berkaitan dengan BPJS, menjadi tidak mungkin atau tertunda selama bertahun-tahun. Pekerja yang telah kehilangan pekerjaan dan pendapatan terjebak dalam proses hukum yang panjang dan rumit, sering kali tanpa akses yang cukup terhadap penasihat hukum atau informasi yang jelas, meninggalkan mereka dalam keadaan yang sangat rentan tanpa kepastian finansial serta keadilan.

Ironisnya, di tengah kekacauan ini, tidak ada lembaga yang secara khusus dan nyata bertanggung jawab sepenuhnya untuk memastikan bahwa kompensasi hak karyawan ini benar-benar dicapai dan disalurkan. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dapat memberikan bantuan dalam mediasi, sedangkan Pengadilan Niaga mengatur proses kepailitan. Namun, tidak ada jaminan bahwa dana akan tersedia atau dapat dibayarkan jika aset perusahaan sudah habis. Tidak ada pihak yang dapat menjamin bahwa hak-hak pekerja akan terpenuhi, maupun menyediakan jaminan keamanan jika perusahaan tidak dapat memenuhi kewajibannya untuk membayar. Sebagai hasilnya, karyawan sering kali harus menanggung seluruh kerugian, terjebak dalam ketidakpastian setelah perusahaan yang menjadi sumber nafkah mereka dinyatakan tidak mampu bayar. Secara prosedural, ketika sebuah perusahaan tidak mampu membayar utangnya kepada setidaknya dua kreditur dan salah satu utang tersebut telah jatuh tempo dan dapat ditagih, maka perusahaan tersebut dapat dimohonkan pailit ke Pengadilan Niaga. Permohonan pailit ini dapat diajukan baik oleh debitor (perusahaan itu sendiri) maupun oleh satu atau lebih krediturnya. Jika permohonan dikabulkan dan perusahaan dinyatakan pailit, Pengadilan Niaga akan menunjuk seorang kurator dan hakim pengawas. Kurator inilah yang kemudian bertugas untuk melakukan pengurusan dan pemberesan atas seluruh harta kekayaan debitor pailit.

Dalam situasi seperti ini, peran kurator menjadi sangat penting. Kurator bertanggung jawab untuk mengelola dan mendistribusikan hasil penjualan budel pailit secara adil dan transparan, termasuk memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja dipenuhi sesuai dengan ketentuan hukum.⁶ Pertanggungjawaban kurator dalam proses kepailitan perusahaan, terutama setelah budel pailit dijual lelang, merupakan aspek krusial yang memerlukan perhatian serius. Kurator, sebagai pihak yang ditunjuk oleh pengadilan, memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengelola aset perusahaan yang pailit, termasuk melakukan penjualan lelang terhadap budel pailit. Tujuan utama dari penjualan lelang ini adalah untuk menghasilkan dana yang akan digunakan untuk melunasi kewajiban perusahaan, termasuk utang kepada kreditur dan hak-hak tenaga kerja, seperti gaji dan pesangon yang belum dibayarkan.⁷ Menurut Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), kurator bertindak sebagai pihak yang netral dan wajib memastikan bahwa proses kepailitan berjalan secara transparan, adil, dan sesuai dengan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004. Setelah budel pailit dijual lelang, kurator memiliki kewajiban untuk mendistribusikan hasil penjualan tersebut sesuai dengan prioritas yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

Dalam hal ini, tenaga kerja memiliki hak prioritas untuk mendapatkan pembayaran atas gaji dan pesangon yang belum dibayarkan sebelum kreditur lainnya. Hal ini diatur

⁶Muhammad Sutrisno, *Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Kasus Kepailitan Perusahaan*, (Yogyakarta: UGM Press, 2018), hlm. 28.

⁷S Tjandra, *Kepailitan dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2021), hlm. 56.

dalam Pasal 95 Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa upah, gaji, dan pesangon tenaga kerja termasuk dalam utang yang didahulukan (*privileged debts*).⁸ Dengan demikian, kurator wajib memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja dipenuhi terlebih dahulu sebelum membagikan sisa hasil penjualan kepada kreditur lainnya (Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004). Pertanggungjawaban kurator juga mencakup upaya untuk memastikan bahwa proses kepailitan berjalan sesuai dengan prinsip keadilan dan transparansi. Kurator wajib membuat laporan yang rinci dan transparan mengenai proses penjualan lelang serta distribusi hasilnya kepada semua pihak yang berkepentingan, termasuk tenaga kerja.⁹ Laporan ini harus mencakup informasi mengenai nilai budel pailit yang dijual, metode lelang yang digunakan, hasil penjualan, serta alokasi dana untuk memenuhi kewajiban perusahaan. Dengan demikian, semua pihak, termasuk tenaga kerja, dapat memantau proses kepailitan dan memastikan bahwa hak-hak mereka dipenuhi secara adil.¹⁰

Dalam praktiknya, pengadilan niaga memiliki peran penting dalam memutuskan perkara kepailitan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan studi kasus pada Putusan Pengadilan Negeri (PN) Surabaya Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga SBY. Putusan yang menyatakan status kepailitan dari PT Karyamitra Budi Sentosa (KBS), pabrik sepatu di Pilangkenceng ini menegaskan pentingnya transparansi dan kehati-hatian dalam proses penyelesaian kepailitan, terutama terkait dengan perlindungan hak-hak kreditur dan debitor. Putusan tersebut juga menjadi acuan dalam menangani kasus-kasus serupa, khususnya dalam hal pembagian harta pailit dan penentuan prioritas kreditur. Akar permasalahan finansial PT KBS tampaknya terkait dengan beban utang yang sangat besar yang tidak seimbang dengan nilai aset perusahaan. Dokumen Daftar Piutang Tetap menunjukkan adanya tagihan dari Kreditor Separatis, yaitu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, dengan nilai pokok utang mencapai lebih dari Rp 807 miliar. Sementara itu, perkiraan nilai aset perusahaan (dari sumber berita sebelumnya) jauh di bawah jumlah utang tersebut. Ketidakmampuan membayar cicilan utang bank yang besar, ditambah dengan kewajiban operasional termasuk pembayaran upah, diduga kuat menjadi penyebab utama kolapsnya perusahaan hingga dinyatakan pailit.

Puncak dari krisis finansial yang dialami perusahaan adalah dijatuhkannya putusan oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya melalui Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN.Niaga.Sby tertanggal 22 November 2022. Amar putusan tersebut pada pokoknya menyatakan: (1) Menyatakan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) Debitor (PT Karyamitra Budisentosa) berakhir; (2) Menyatakan Debitor dalam keadaan pailit dengan segala akibat hukumnya; (3) Mengangkat Hakim Pengawas dari hakim Pengadilan Niaga; dan (4) Menunjuk dan mengangkat Tim Kurator untuk melaksanakan pengurusan dan pemberesan harta pailit. Sebagaimana tercantum dalam dokumen “Daftar Piutang Tetap” PT KBS (Dalam Pailit), Tim Kurator telah mengakui sejumlah besar tagihan dari para pekerja. Tagihan ini diajukan oleh berbagai kelompok pekerja (mencapai ribuan orang jika dijumlahkan dari berbagai kelompok yang tercatat), yang diwakili oleh kuasa hukum maupun serikat buruh. Klaim yang diajukan dan diakui oleh kurator meliputi tunggakan upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan Tunjangan Hari Raya (THR), dengan total nilai mencapai puluhan miliar rupiah.

Secara hukum, pengakuan tagihan para pekerja ini diikuti dengan penentuan status prioritas mereka dalam pembagian harta pailit. Dokumen Daftar Piutang Tetap secara jelas mengkategorikan para pekerja sebagai Kreditor Preferen. Status preferen ini didasarkan pada

⁸M Prabowo, “Perlindungan Hukum Terhadap Kreditor Yang Tagihannya Ditolak Dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang”, Disertasi Universitas Islam Sultan Agung Semarang (2024).

⁹*Ibid.*, hlm. 100.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 102.

ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan (jo. UU Cipta Kerja) dan UU Kepailitan, yang menegaskan bahwa hak upah dan hak-hak lain pekerja harus didahulukan pembayarannya. Ini berarti, secara hukum, tanggung jawab perusahaan (melalui kurator) adalah memprioritaskan pembayaran kepada pekerja ini sebelum kreditor konkuren (seperti para *supplier* yang terdaftar) dan sejajar atau bahkan di atas tagihan preferen lainnya seperti BPJS dan pajak, serta setelah penyelesaian (jika ada sisa) dari eksekusi jaminan oleh kreditor separatis. Meskipun hak pekerja diakui sebagai prioritas (preferen) dalam Daftar Piutang Tetap, realisasi pemenuhan hak-hak tersebut menghadapi tantangan besar. Besarnya tagihan dari kreditor separatis (Bank Mandiri) yang memiliki jaminan kebendaan, ditambah dengan total tagihan seluruh kreditor preferen (pekerja, BPJS, pajak, bea cukai) yang juga signifikan, menimbulkan pertanyaan mengenai kecukupan harta pailit PT KBS untuk melunasi semua kewajiban prioritas tersebut. Tanggung jawab perusahaan untuk membayar hak pekerja memang ada dan diakui secara hukum oleh kurator, namun sejauh mana tanggung jawab itu dapat dipenuhi secara penuh sangat bergantung pada hasil penjualan aset perusahaan yang nilainya diperkirakan jauh lebih kecil dari total utang. Kasus PT KBS ini dengan demikian menyoroti kesenjangan antara pengakuan hak pekerja secara hukum dan kepastian pemenuhannya dalam praktik kepailitan yang kompleks dengan aset terbatas.

Yang menarik perhatian adalah keberadaan sejumlah besar pekerja PT. Karyamitra Budisentosa yang terdaftar sebagai kreditor preferen. Mereka mengajukan tagihan berupa upah terutang, pesangon, Uang Pesangon Masa Kerja (UPMK), dan Tunjangan Hari Raya (THR). Total tagihan dari seluruh pekerja ini mencapai angka yang signifikan, menunjukkan besarnya dampak kepailitan perusahaan terhadap hak-hak pekerja. Putusan ini menegaskan bahwa pekerja memiliki prioritas dalam hal pembayaran piutang perusahaan yang pailit. Namun, putusan ini juga memunculkan pertanyaan tentang efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja dalam praktiknya. Meskipun secara hukum hak-hak pekerja dilindungi dan didahulukan, pelaksanaan pembayaran masih bergantung pada aset perusahaan yang tersedia. Jika aset perusahaan tidak mencukupi untuk melunasi seluruh kewajiban, pekerja mungkin tidak menerima seluruh hak mereka. Kasus kepailitan PT Karyamitra Budisentosa (PT KBS) menyajikan gambaran nyata mengenai dampak sosial dan ekonomi yang luas ketika sebuah perusahaan besar mengalami kegagalan finansial. Dokumen Daftar Piutang Tetap dalam perkara ini secara gamblang menunjukkan ribuan pekerja yang mengajukan klaim atas hak-hak fundamental mereka, seperti tunggakan upah, pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan Tunjangan Hari Raya (THR), dengan total nilai mencapai puluhan miliar rupiah. Besarnya skala pekerja yang terdampak dan nilai klaim yang signifikan ini menggarisbawahi urgensi untuk mengkaji secara mendalam bagaimana sistem hukum merespons dan melindungi kelompok pekerja yang berada dalam posisi sangat rentan akibat kepailitan perusahaan tempat mereka bekerja. Urgensi penelitian ini semakin kuat ketika melihat adanya potensi kesenjangan antara jaminan hukum normatif dan realitas pemenuhan hak pekerja di lapangan. Meskipun hukum Indonesia, khususnya melalui Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan (sebagaimana di amandemen UU Cipta Kerja) dan UU Kepailitan & PKPU, secara tegas memberikan status prioritas (kreditor preferen) bagi klaim upah dan hak-hak pekerja lainnya, kasus PT KBS menunjukkan tantangan implementasi yang berat. Dengan adanya tagihan jumbo dari kreditor separatis (Bank Mandiri) dan keterbatasan aset pailit yang dilaporkan, muncul keraguan besar mengenai sejauh mana hak-hak preferen pekerja tersebut dapat benar-benar dipenuhi secara penuh. Penelitian mendesak diperlukan untuk mengevaluasi efektivitas nyata dari status preferen ini dalam memastikan pekerja menerima apa yang menjadi hak mereka.

Sejalan dengan arahan yang diberikan, penelitian ini menegaskan fokus utamanya pada aspek ketenagakerjaan dalam konteks kepailitan PT KBS. Meskipun proses kepailitan secara keseluruhan diatur oleh UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU yang

mengatur peran kurator, pemberesan aset, dan hierarki kreditur-inti permasalahan yang dihadapi pekerja berkaitan langsung dengan hak-hak yang lahir dari hubungan kerja. Hak atas upah, pesangon, UPMK, UPH, serta prosedur PHK itu sendiri merupakan domain utama UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, beserta peraturan pelaksanaannya (seperti PP No. 35 Tahun 2021). Oleh karena itu, urgensi penelitian terletak pada analisis mendalam mengenai bagaimana ketentuan-ketentuan spesifik dalam UU Ketenagakerjaan dan turunannya ini diterapkan, ditafsirkan, dan ditegakkan (atau gagal ditegakkan) dalam situasi khusus kepailitan yang dikelola berdasarkan UU Kepailitan. Bahwasanya dikutip dari buku Abdul Khakim, Ketimpangan akibat perbedaan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa negara perlu hadir untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah. Asas persamaan hak di muka hukum tidak dapat sepenuhnya dipertahankan dalam hukum ketenagakerjaan karena ketidakseimbangan sosial ekonomis dan posisi tawar tersebut. Hubungan kerja tidak dapat diserahkan sepenuhnya kepada kesepakatan para pihak saja karena potensi ketimpangan ini. Perlindungan bagi pekerja dapat diwujudkan melalui berbagai cara, termasuk dengan memberikan tuntutan, meningkatkan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia, serta memberikan perlindungan fisik, teknis, sosial, dan ekonomi melalui norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Tujuan dari perlindungan tenaga kerja ini adalah untuk menjamin sistem hubungan kerja yang harmonis, tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu, pengusaha memiliki kewajiban untuk melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

Putusan pailit ini menimbulkan ketidakpastian bagi karyawan Perseroan. Meskipun dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, upah dan hak-hak pekerja/buruh dalam kepailitan didahulukan pembayarannya, putusan pailit berpotensi menghentikan operasional Perseroan dan berdampak pada pendapatan serta pelaksanaan pembayaran kewajiban kepada karyawan. Studi kasus ini menggarisbawahi pentingnya kejelasan hukum dan proses yang efisien dalam penanganan PKPU, terutama dalam hal mencapai kesepakatan mengenai *fee* Tim Pengurus, untuk memastikan perlindungan yang optimal bagi hak-hak tenaga kerja.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi krusial untuk mengisi kekosongan analisis yang secara spesifik menelaah implementasi dan ketahanan norma-norma hukum ketenagakerjaan saat dihadapkan pada kondisi ekstrem kepailitan perusahaan, menggunakan kasus PT KBS sebagai lensa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai tingkat perlindungan riil yang diberikan oleh UU Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya kepada pekerja dalam situasi pailit, mengidentifikasi titik-titik lemah dalam interaksi antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan, serta memberikan dasar bagi rekomendasi kebijakan yang bertujuan memperkuat perlindungan hak-hak pekerja dari perspektif hukum ketenagakerjaan di masa mendatang. Oleh karena itu, diharapkan proses kepailitan dapat berjalan dengan baik tanpa mengorbankan hak-hak pihak yang paling rentan, seperti tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian yang objeknya adalah permasalahan hukum (sedangkan hukum adalah kaidah dan norma

¹¹Abdul Khakim, *Buku Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Cet Ke 5 Ed Revisi*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2020), hlm. 145.

yang ada dalam masyarakat), maka tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.¹²

PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Bagi Para Tenaga Kerja Akibat Perusahaan Pailit

Mekanisme perlindungan hukum yang paling fundamental bagi tenaga kerja dalam peristiwa kepailitan perusahaan adalah penempatan hak-hak mereka pada posisi yang diistimewakan dalam urutan pembayaran utang. Hukum kepailitan pada dasarnya menganut asas *pari passu prorata parte*,¹³ yang berarti semua kreditor memiliki kedudukan yang sama atas harta kekayaan debitor dan pembagiannya dilakukan secara proporsional. Namun, asas ini tidak berlaku mutlak. Undang-undang memberikan pengecualian terhadap tagihan-tagihan tertentu yang karena sifatnya dianggap perlu untuk didahulukan. Dalam konteks inilah, hak-hak tenaga kerja mendapatkan landasan perlindungan utamanya melalui pengakuan status mereka sebagai Kreditor Preferen. Status preferen berarti hak-hak pekerja¹⁴ memiliki prioritas untuk dibayarkan lebih dahulu dibandingkan dengan tagihan dari kreditor-kreditor lain yang tidak dijamin dengan kebendaan (Kreditor Konkuren). Pengakuan ini bukan tanpa alasan; ia didasarkan pada pertimbangan filosofis, sosiologis, dan yuridis bahwa pekerja merupakan pihak yang paling rentan secara ekonomi ketika hubungan kerja terputus secara tiba-tiba akibat kepailitan. Upah dan pesangon bukan sekadar tagihan komersial, melainkan sumber utama penopang kehidupan bagi pekerja dan keluarganya. Kehilangan sumber penghidupan secara mendadak dapat menimbulkan gejolak sosial yang lebih luas. Oleh karena itu, negara melalui instrumen hukumnya hadir untuk memberikan perlindungan khusus (afirmatif) demi menjaga harkat dan martabat kemanusiaan para pekerja. Landasan yuridis yang menjadi dasar utama penempatan pekerja sebagai kreditor preferen termaktub dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yang ketentuan relevannya kemudian dipertegas dan disesuaikan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja). Secara spesifik, ketentuan ini diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, sebagaimana diamandemen oleh UU Cipta Kerja, yang berbunyi: "*Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.*"

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja tidak hanya berhenti pada pemberian status preferen, tetapi juga mencakup penetapan secara spesifik mengenai jenis-jenis hak yang dilindungi dan harus dipenuhi. Ketika perusahaan pailit, dua kategori hak utama yang menjadi fokus adalah hak atas upah yang tertunggak dan hak atas kompensasi akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹⁵

a. Hak Atas Tunggakan Upah sebagai Utang Harta Pailit (*Boedel Schuld*)

Upah adalah hak paling fundamental bagi seorang pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dalam situasi kepailitan, seringkali perusahaan sudah

¹²Nanda Dwi Rizkia dan Hardi Fardiansyah, *Metode Penelitian Hukum (Normatif dan Empiris)*, (Bandung: Widina Media Utama, 2023), hlm. 154.

¹³Gunardi Lie, "A Negative Pledge as an Alternative Solution to Achieve the Pari Passu Pro-Rata Parte Principle." *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 18, 1 (2023).

¹⁴Fadli Yasser, dkk, "Ratio Decidendi Hak Gugat Perselisihan Kepentingan Pada Putusan Nomor 3/Pdt. Sus-Phi/2018/Pn Mam," *JUDICATUM: Jurnal Dimensi Catra Hukum*, 1, 2, (2023): 87-94.

¹⁵Mehnaj Ayuda, dkk, "Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan," *Jurnal Cendikia ISNU SU*, 1, 2, (2024): 124-131.

mengalami kesulitan arus kas jauh sebelum dinyatakan pailit, yang mengakibatkan adanya tunggakan pembayaran upah kepada karyawannya. UU Kepailitan dan PKPU memberikan perlindungan khusus terhadap hak atas upah ini. Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU menyatakan "*Upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.*"

Klasifikasi upah sebagai "utang harta pailit" (*boedel schuld*)¹⁶ memiliki implikasi yang sangat penting. Utang harta pailit adalah utang yang timbul setelah putusan pernyataan pailit diucapkan dan/atau utang yang timbul demi kepentingan pengelolaan dan pemberesan harta pailit. Utang jenis ini memiliki kedudukan yang lebih tinggi bahkan dari kreditor preferen. Pembayarannya harus dilakukan terlebih dahulu dari harta pailit sebelum dana dibagikan kepada kreditur manapun, termasuk kreditur separatis. Logika di balik ketentuan ini adalah bahwa pembayaran upah (terutama upah yang terutang selama proses kepailitan berjalan, jika perusahaan masih diizinkan beroperasi sementara) dianggap sebagai bagian dari biaya untuk mengelola dan membereskan harta pailit itu sendiri. Dengan demikian, hukum memberikan perlindungan berlapis bagi hak atas upah. Pertama, ia diklasifikasikan sebagai utang harta pailit yang harus dibayar paling awal. Kedua, jika masih terdapat tunggakan upah dari masa sebelum pailit yang tidak dapat dikategorikan sebagai utang harta pailit, ia tetap mendapatkan perlindungan sebagai tagihan preferen sesuai dengan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.¹⁷ Mekanisme ini menunjukkan betapa krusialnya hak atas upah dalam pandangan pembuat undang-undang.

b. Hak Karyawan Akibat PHK karena Pailit

PHK karena alasan kepailitan secara otomatis menimbulkan kewajiban bagi perusahaan (melalui kurator) untuk membayarkan kompensasi PHK kepada pekerja. Rincian mengenai komponen dan perhitungan kompensasi ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan peraturan pelaksanaannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Komponen-komponen tersebut adalah:

1) Uang Pesangon (UP)

Uang Pesangon adalah sejumlah uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai bentuk "bekal" atau kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja. Besaran UP dihitung berdasarkan masa kerja pekerja. Semakin lama masa kerja, semakin besar pesangon yang diterima. Namun, untuk alasan PHK karena perusahaan pailit, PP 35/2021 dalam Pasal 47 menetapkan formula khusus, yaitu pekerja berhak atas Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan normal yang diatur dalam Pasal 40 ayat (2).¹⁸ Pengurangan faktor pengali ini merupakan bentuk kompromi hukum yang mempertimbangkan kondisi ketidakmampuan finansial perusahaan yang pailit, sambil tetap berusaha memberikan hak kepada pekerja.

2) Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

UPMK adalah bentuk penghargaan atas loyalitas dan masa pengabdian pekerja yang telah bekerja untuk periode waktu tertentu (minimal 3 tahun). Sama seperti pesangon, besarnya juga dihitung berdasarkan masa kerja. Untuk PHK karena alasan kepailitan, Pasal 47 PP 35/2021 menetapkan bahwa pekerja berhak atas Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan normal yang diatur dalam Pasal 40 ayat (3). Berbeda dengan pesangon, tidak ada pengurangan faktor pengali untuk UPMK dalam kasus pailit, yang

¹⁶Aditya Rizal Ranovianto dan Merline Eva Lyanthi, "Tanggung jawab perdata atas tindakan lalai kurator dalam kepengurusan harta pailit (Boedel Pailit)." *Journal Publicuho*, 7, 3, (2024): 1054-1064.

¹⁷Mario Lawendatu, "Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Lex Et Societatis*, 9, 1, (2021).

¹⁸Indi Nuroini, "Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021," *Jurnal hukum, politik dan ilmu sosial*, 1, 3, (2022): 178-183.

menunjukkan pengakuan penuh atas masa pengabdian pekerjaan.

3) Uang Penggantian Hak (UPH)

UPH adalah kompensasi untuk mengganti hak-hak pekerja yang belum sempat digunakan atau diterima hingga tanggal PHK. Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021 merinci komponen UPH, yang meliputi:¹⁹

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja (jika relevan).
- c) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sebelum UU Cipta Kerja, UPH juga mencakup penggantian biaya perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari total UP dan UPMK. Namun, komponen ini telah dihapus dan kini digantikan oleh manfaat dari program Jaminan Sosial.

Selain ketiga komponen tersebut, pekerja yang terkena PHK juga berhak mendapatkan manfaat dari program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Manfaat JKP meliputi uang tunai selama 6 bulan, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Penting untuk dicatat bahwa manfaat JKP ini adalah program jaminan sosial dari negara dan **tidak menghilangkan atau mengurangi** kewajiban pengusaha (melalui kurator) untuk membayar kompensasi PHK berupa pesangon, UPMK, dan UPH. Keseluruhan komponen hak ini (tunggakan upah, pesangon, UPMK, UPH) merupakan bagian dari tagihan preferen pekerja yang harus diurus dan diupayakan pembayarannya oleh kurator dari harta pailit perusahaan.

Dalam kasus PT KBS, besaran hak-hak yang dilindungi ini bukanlah angka yang kecil. Tanggung jawab yang harus dipikul perusahaan pailit menjadi sangat konkret ketika melihat nilai total tagihan yang telah diverifikasi. Dokumen Daftar Piutang Tetap menunjukkan bahwa klaim para pekerja tidak hanya terdiri dari kompensasi PHK, tetapi juga mencakup tunggakan upah dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang belum dibayarkan sebelum perusahaan pailit. Total nilai tagihan dari seluruh kelompok pekerja yang diakui oleh Kurator mencapai angka yang sangat signifikan, yaitu sebesar Rp 89.261.272.506,16. Angka ini menunjukkan skala masif dari dampak kepailitan terhadap kesejahteraan finansial para pekerjanya. Perlindungan hukum secara substantif menuntut agar nilai sebesar ini diprioritaskan pembayarannya dari harta pailit. Namun, justru besaran angka inilah yang kemudian menjadi tantangan utama, terutama ketika harus dibandingkan dengan total utang perusahaan secara keseluruhan dan proyeksi aset yang tersedia.

2. Lingkup Pertanggungjawaban Hukum Perusahaan Dalam Memastikan Pemenuhan Hak-Hak Karyawannya Ketika Perusahaan Berada Dalam Keadaan Pailit

Ketiadaan lembaga yang secara spesifik dan efektif bertanggung jawab penuh untuk memastikan pemenuhan hak-hak karyawan ini menjadi celah besar dalam perlindungan ketenagakerjaan. Meskipun Kementerian Ketenagakerjaan dapat memfasilitasi mediasi dan Pengadilan Niaga menangani proses kepailitan, tidak ada jaminan bahwa dana akan tersedia atau dapat dibayarkan jika aset perusahaan telah habis. Pekerja yang kehilangan pekerjaan dan pendapatan, terjebak dalam proses hukum yang panjang dan rumit, seringkali tanpa akses memadai terhadap penasihat hukum atau informasi yang jelas. Hal ini membuat mereka sangat rentan, tanpa kepastian finansial dan keadilan, sebuah kondisi yang bertolak belakang dengan prinsip keadilan dan perlindungan pekerja yang seharusnya dijamin oleh negara. Dampak multidimensional dari kegagalan ini sangat terasa dalam kehidupan pekerja.

¹⁹Clarisa Fitri Milenia Turnip dan HR Adianto Mardijono, "Pemenuhan Hak Buruh Dalam Pemberian Pesangon Menurut Pasal 43 Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021," *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2, 2, (2022): 432-457.

Hilangnya pendapatan tanpa kompensasi layak mendorong mereka dan keluarganya ke jurang kemiskinan dan kesulitan finansial yang parah. Mereka kehilangan daya beli, kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar, serta akses terhadap pendidikan dan kesehatan. Secara sosial, ketidakpastian ini meruntuhkan mental dan psikologis pekerja, memicu stres, depresi, dan rasa putus asa yang dapat berujung pada gejolak sosial. Kehilangan hak-hak ini tidak hanya merusak kepercayaan terhadap sistem hukum dan keadilan ketenagakerjaan, tetapi juga mengancam stabilitas sosial dan ekonomi jangka panjang.

Oleh karena itu, ada harapan besar untuk reformasi dan inovasi dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan. Pertama, dibutuhkan lembaga hukum khusus yang berwenang untuk menampung dan mendampingi karyawan sampai seluruh hak mereka terselesaikan. Lembaga ini harus memiliki kapasitas untuk memberikan bantuan hukum pro bono, mengumpulkan bukti, bernegosiasi dengan kurator, dan bahkan mewakili karyawan di pengadilan untuk memastikan klaim mereka tidak terabaikan. Lembaga ini juga harus mampu menjembatani kesenjangan informasi dan akses yang seringkali menjadi hambatan bagi pekerja terdampak. Kedua, diharapkan pemerintah dapat lebih memihak karyawan dan mengkaji ulang regulasi yang ada, khususnya ketentuan pesangon dalam Undang-Undang Cipta Kerja, agar lebih pro-pekerja. Ketiga, mendesak agar pemerintah mempertimbangkan penyediaan bantuan finansial langsung dari negara bagi karyawan yang terdampak kepailitan, sebagai jaring pengaman sosial yang vital untuk memastikan kelangsungan hidup mereka. Selain itu, penyederhanaan dan percepatan proses hukum di Pengadilan Niaga, serta peningkatan akses terhadap bantuan hukum dan informasi bagi pekerja, adalah langkah-langkah krusial. Dengan komitmen politik yang kuat dan kerja sama lintas sektor, masa depan yang lebih adil dan aman bagi tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi risiko kepailitan dapat terwujud, memastikan bahwa martabat dan hak dasar pekerja tetap terlindungi oleh negara. Pertanggungjawaban hukum perusahaan yang telah dinyatakan pailit terhadap karyawannya memiliki lingkup yang spesifik dan terbatas, yang secara esensial berpusat pada pemenuhan hak-hak normatif yang timbul dari hubungan kerja dan pengakhirannya. Lingkup ini diatur oleh sinergi antara hukum ketenagakerjaan yang mendefinisikan hak, dan hukum kepailitan yang menyediakan mekanisme pemenuhannya.

a. Kewajiban Membayar Hak-Hak Normatif sebagai Utang Pailit

Lingkup utama pertanggungjawaban perusahaan pailit adalah kewajibannya untuk mengakui dan membayar seluruh hak finansial karyawan yang terutang. Hak-hak ini, setelah diverifikasi oleh Kurator, berubah status menjadi utang pailit (*bankruptcy debt*) yang wajib dilunasi dari harta pailit.²⁰ Sebagaimana telah diuraikan dalam bab sebelumnya, hak-hak ini mencakup dua kategori besar:

1) Tunggakan Upah

Meliputi seluruh upah yang belum dibayarkan hingga tanggal putusan pailit diucapkan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU, upah yang terutang ini bahkan diklasifikasikan sebagai utang harta pailit yang memiliki prioritas sangat tinggi.

2) Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK karena alasan pailit secara otomatis menimbulkan kewajiban bagi perusahaan untuk membayar kompensasi. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021), kompensasi ini terdiri dari:

3) Uang Pesangon (UP)

Dihitung dengan formula 0,5 (setengah) kali ketentuan normal berdasarkan masa kerja.

²⁰Andre Kiemas, dkk, "Redefining Bankruptcy Law: Incorporating the Principle of Business Continuity for Fair Debt Resolution," *Rechtsidee*, 11, 2, (2023): 10-70.

4) Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

Dihitung dengan formula 1 (satu) kali ketentuan normal berdasarkan masa kerja.

5) Uang Penggantian Hak (UPH)

Mencakup hak cuti yang belum gugur dan hak-hak lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Kewajiban untuk membayar seluruh komponen ini merupakan manifestasi dari tanggung jawab hukum perusahaan untuk memberikan "pesangon" atau jaring pengaman finansial kepada karyawan yang kehilangan pekerjaannya bukan karena kesalahan mereka, melainkan karena kondisi perusahaan. Pengaturan formula yang spesifik (misalnya, 0,5 kali untuk pesangon) juga menunjukkan adanya upaya hukum untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab kepada pekerja dengan kondisi ketidakmampuan finansial perusahaan yang pailit.

b. Kewajiban Mematuhi Prosedur PHK yang Berlaku

Selain tanggung jawab finansial, perusahaan melalui Kurator juga memiliki tanggung jawab prosedural. Sebagaimana diatur dalam Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU, Kurator dapat memberhentikan karyawan, namun harus dengan pemberitahuan paling singkat 45 hari sebelumnya. Tanggung jawab untuk mematuhi periode pemberitahuan ini merupakan bentuk perlindungan prosedural yang memberikan waktu bagi karyawan untuk mempersiapkan diri menghadapi kehilangan pekerjaan. Kepatuhan terhadap prosedur ini adalah bagian dari pertanggungjawaban hukum untuk memastikan proses PHK berjalan secara tertib dan tidak sewenang-wenang.

c. Batasan Tanggung Jawab: Prinsip Pertanggungjawaban Terbatas pada Harta Pailit

Titik paling krusial dalam memahami lingkup pertanggungjawaban perusahaan pailit adalah adanya prinsip pertanggungjawaban terbatas. Sebagai badan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT), tanggung jawab perusahaan pada dasarnya terbatas pada kekayaan atau aset yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Prinsip ini tetap berlaku dalam kondisi pailit.²¹ Artinya, kewajiban perusahaan untuk membayar seluruh utangnya, termasuk hak-hak karyawan, **dibatasi hanya sejauh nilai harta pailit yang tersedia**. Jika setelah seluruh aset perusahaan dilikuidasi dan hasilnya tidak mencukupi untuk membayar penuh seluruh tagihan karyawan (setelah membayar kreditur dengan prioritas lebih tinggi dan biaya kepailitan), maka perusahaan secara hukum tidak memiliki kewajiban lebih lanjut untuk mencari sumber dana lain. Para pemegang saham pada prinsipnya tidak dapat dimintai pertanggungjawaban pribadi untuk menutupi kekurangan tersebut. Batasan inilah yang menjadi sumber utama dari masalah efektivitas perlindungan hukum bagi karyawan dalam praktik. Meskipun secara normatif karyawan memiliki hak atas sejumlah kompensasi dan status mereka sebagai kreditor preferen, realisasi dari hak tersebut sepenuhnya bergantung pada satu faktor: **kecukupan harta pailit**.²² Jika harta pailit nihil atau sangat kecil nilainya dibandingkan total utang, maka status preferen dan besaran hak yang diatur dalam undang-undang menjadi teoretis semata. Ini menunjukkan bahwa lingkup pertanggungjawaban hukum perusahaan pailit secara substantif tidaklah absolut, melainkan relatif terhadap nilai aset yang dimilikinya.

3. Analisis Temuan Penelitian

Setelah melakukan analisis mendalam terhadap data yuridis dan fakta hukum dalam kasus kepailitan PT Karyamitra Budisentosa (PT KBS), serta membandingkannya dengan kerangka hukum yang berlaku, penelitian ini menghasilkan sebuah temuan sentral yang

²¹Andyna Susiawati Achmad dan Astrid Athina Indradewi, "Hubungan Hukum Antar Perusahaan Dalam Sistem Perusahaan Grup Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas," *Jurnal USM Law Review*, 4, 2, (2021): 470-483.

²²Rizky Maulana Nugraha, dkk, "Akibat Hukum Terhadap Aset Milik Pihak Ketiga yang Dijaminkan Kepada Kreditor Dalam Kepailitan." *Binamulia Hukum*, 12, 1, (2023): 191-199.

fundamental: mekanisme perlindungan dan pertanggungjawaban hukum bagi tenaga kerja yang diatur dalam perundang-undangan mengalami kegagalan sistemik pada tataran substantif ketika dihadapkan pada kondisi insolvensi parah. Kegagalan ini bukan disebabkan oleh ketiadaan norma hukum, melainkan karena kelemahan inheren dalam desain sistem hukum kepailitan itu sendiri yang tidak mampu memberikan jaminan pemenuhan hak secara materiil. Temuan ini dapat diuraikan ke dalam tiga pilar utama yang saling berkaitan.

a. Status Kreditor Preferen sebagai Perlindungan Prosedural yang Tidak Menjamin Pemulihan Hak Substantif

Temuan pertama yang paling signifikan adalah bahwa status Kreditor Preferen yang diberikan kepada tenaga kerja oleh Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan (jo. UU Cipta Kerja) dalam praktiknya lebih berfungsi sebagai sebuah kemenangan prosedural ketimbang jaminan pemulihan hak yang substantif. Secara prosedural, mekanisme ini berjalan dalam kasus PT KBS. Tim Kurator telah secara sah mengakui dan mengklasifikasikan tagihan para pekerja senilai Rp 89,2 miliar sebagai "KREDITOR PREFEREN" dalam Daftar Piutang Tetap. Ini menunjukkan bahwa dari segi formalitas hukum, hak istimewa pekerja telah diakui dan dilegitimasi. Namun, pengakuan prosedural ini menjadi hampa ketika dihadapkan pada realitas struktur hierarki kreditur dan ketersediaan aset. Kekuatan hukum dari status preferen secara efektif ternulifikasi oleh dominasi Kreditor Separatis. Dalam kasus PT KBS, utang kepada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. yang mencapai lebih dari Rp 807 miliar memberikannya hak eksekusi separatis (*parate executie*) sesuai Pasal 55 UU Kepailitan dan PKPU. Hak ini memungkinkan kreditur separatis untuk mengeksekusi dan menyerap hasil penjualan aset-aset yang paling berharga milik perusahaan seperti tanah, bangunan, dan mesin, sebelum dana tersebut bahkan sempat masuk ke dalam harta pailit umum. Akibatnya, harta pailit yang menjadi sumber pembayaran bagi kreditur preferen dan konkuren menjadi sangat minim atau bahkan tidak ada sama sekali.

Dengan demikian, ditemukan bahwa frasa "utang yang didahulukan pembayarannya" menjadi sebuah ilusi ketika tidak ada lagi dana yang tersisa untuk didistribusikan. Status preferen hanya mengatur urutan prioritas dalam antrean, namun tidak menjamin adanya "kue" yang akan dibagikan di ujung antrean tersebut. Ini adalah sebuah kegagalan sistemik di mana perlindungan yang diberikan oleh hukum ketenagakerjaan tidak mampu mengatasi kekuatan hukum yang diberikan kepada kreditur pemegang jaminan oleh hukum kepailitan. Hak preferen pekerja, dalam kondisi insolvensi parah, terbukti hanya menjadi "hak di atas kertas" yang tidak memiliki kekuatan ekonomis riil.

b. Pertanggungjawaban Terbatas Perusahaan sebagai Celah bagi Pengabaian Hak Substantif Karyawan

Temuan kedua adalah bahwa konsep pertanggungjawaban hukum perusahaan sebagai badan hukum (Perseroan Terbatas) yang bersifat terbatas menjadi celah utama yang memungkinkan terjadinya pengabaian hak-hak substantif karyawan secara legal. Prinsip pertanggungjawaban terbatas menyatakan bahwa kewajiban hukum suatu PT hanya terbatas pada kekayaan atau aset yang dimilikinya. Prinsip ini, meskipun krusial untuk mendorong investasi dan kegiatan ekonomi, dalam konteks kepailitan menciptakan dampak negatif yang bebannya secara tidak proporsional ditanggung oleh pekerja. Dalam kasus PT KBS, perusahaan melalui Kurator telah menjalankan tanggung jawab proseduralnya, yaitu mengelola proses kepailitan sesuai aturan. Namun, ketika sampai pada tanggung jawab substantif, yaitu membayar penuh hak karyawan senilai Rp 89,2 miliar, prinsip pertanggungjawaban terbatas ini menjadi sebuah dinding penghalang yang tak dapat ditembus. Sebagaimana terbukti dari perbandingan data utang dan proyeksi aset, perusahaan secara faktual tidak memiliki kemampuan bayar.

Dengan demikian, tanggung jawab hukumnya untuk melunasi utang secara otomatis terhenti pada saat asetnya habis. Fakta ini diperkuat oleh kondisi terkini para pekerja yang nasibnya "terkatung-katung" dan pernyataan pihak Kurator yang tidak dapat menjamin pembayaran penuh, sebagaimana dilaporkan oleh media. Ini adalah manifestasi nyata dari bagaimana pertanggungjawaban hukum perusahaan menjadi sebuah konsep yang rapuh. Hukum menyatakan perusahaan bertanggung jawab, namun hukum yang sama juga menyatakan tanggung jawab itu berakhir ketika perusahaan tidak lagi memiliki aset. Temuan ini menunjukkan adanya kontradiksi internal dalam sistem hukum: di satu sisi negara memberikan perlindungan hak kepada pekerja, namun di sisi lain negara melegitimasi sebuah struktur (Perseroan Terbatas) yang memungkinkan perusahaan untuk "melepaskan diri" dari tanggung jawab pemenuhan hak tersebut dalam kondisi krisis finansial tertinggi. Risiko kegagalan bisnis, pada akhirnya, secara efektif dialihkan kepada pekerja dalam bentuk hilangnya hak pesangon dan upah yang tak terbayarkan.

c. Ketidakefektifan Mekanisme Pertanggungjawaban Lanjutan sebagai Jaring Pengaman

Temuan ketiga adalah bahwa mekanisme hukum yang dirancang sebagai jaring pengaman terakhir atau pertanggungjawaban lanjutan—yaitu menuntut pertanggungjawaban pribadi Direksi—terbukti tidak efektif dan tidak dapat diandalkan sebagai solusi praktis bagi para pekerja. Secara teoretis, Pasal 104 UU Kepailitan dan PKPU membuka kemungkinan untuk menembus selubung badan hukum (*piercing the corporate veil*) dan menuntut Direksi secara pribadi jika kepailitan terjadi karena kesalahan atau kelalaian mereka. Indikasi adanya kelalaian dalam kasus PT KBS bisa saja muncul, misalnya dari fakta adanya tunggakan upah yang berlarut-larut sebelum perusahaan pailit. Namun, temuan di lapangan dan analisis yuridis menunjukkan bahwa mekanisme ini lebih bersifat teoretis daripada praktis. Pertama, beban pembuktian untuk menunjukkan adanya "kesalahan atau kelalaian" yang menjadi sebab langsung kepailitan sangatlah berat dan terletak pada pihak penggugat (dalam hal ini Kurator). Kedua, Direksi dilindungi oleh doktrin *Business Judgment Rule*, yang memberikan imunitas terhadap keputusan bisnis yang diambil dengan itikad baik, meskipun pada akhirnya merugikan. Ketiga, proses litigasi untuk menuntut pertanggungjawaban pribadi Direksi merupakan proses yang panjang, mahal, dan rumit. Hal ini menjadikannya solusi yang tidak realistis bagi ribuan pekerja yang membutuhkan kepastian dan bantuan finansial sesegera mungkin.

Dengan demikian, ditemukan bahwa jaring pengaman terakhir yang disediakan oleh sistem hukum ini pada dasarnya tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Ketidakefektifannya membuat para pekerja tidak memiliki jalan lain untuk menuntut pemenuhan hak mereka ketika harta pailit perusahaan telah habis. Ini melengkapi gambaran kegagalan sistemik, perlindungan utama (status preferen) gagal, pertanggungjawaban utama (dari aset perusahaan) gagal, dan mekanisme pertanggungjawaban cadangan (terhadap direksi) pun secara praktis tidak dapat diakses.

d. Titik Lemah Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN.Niaga.Sby tertanggal 22 November 2022 merupakan episentrum yuridis dalam studi kasus ini. Putusan tersebut menjadi momen yang secara formal mengubah status PT Karyamitra Budisentosa (PT KBS) dari entitas bisnis yang beroperasi menjadi debitor pailit yang berada di bawah pengurusan kurator. Dalam menganalisis implikasi dari putusan ini, penting untuk membedakan antara keabsahan prosedural dari putusan itu sendiri dengan efektivitas substantif dari akibat hukum yang ditimbulkannya. Analisis ini tidak bertujuan untuk mengkritik penerapan hukum oleh Majelis Hakim, yang secara yuridis telah bertindak sesuai dengan kewenangannya. Sebaliknya, analisis ini bertujuan untuk membongkar titik kelemahan fundamental dari sistem hukum kepailitan itu sendiri, yang diekspos secara gamblang melalui implikasi putusan tersebut terhadap nasib para tenaga kerja. Titik

kelemahan ini bukanlah kesalahan dalam penegakan hukum, melainkan kelemahan yang melekat dalam desain hukum yang ada. Dari perspektif hukum acara dan hukum materiil kepailitan, Putusan No. 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN.Niaga.Sby secara yuridis-formal tidak bercela. Majelis Hakim telah secara tepat menerapkan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan dan PKPU). Putusan pailit ini dijatuhkan sebagai konsekuensi logis dari kegagalan proses Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) yang sebelumnya dijalani oleh PT KBS. Pasal 281 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU secara imperatif menyatakan bahwa jika rencana perdamaian ditolak, maka Pengadilan wajib menyatakan debitor pailit pada saat itu juga.

Dalam kasus ini, PT KBS terbukti tidak mampu meyakinkan para krediturnya untuk menyetujui proposal perdamaian dalam masa PKPU. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan sudah berada dalam kondisi insolvensi yang tidak dapat diselamatkan lagi. Dengan demikian, tindakan Majelis Hakim untuk menyatakan PT KBS pailit adalah sebuah penerapan hukum yang tepat dan satu-satunya pilihan yang tersedia sesuai dengan koridor hukum yang berlaku. Putusan tersebut telah memenuhi standar keadilan prosedural (*procedural justice*), di mana semua tahapan hukum telah dilalui sesuai dengan aturan main yang ada. Putusan ini berfungsi sebagai pintu gerbang yang sah, membuka babak baru dalam penyelesaian utang-piutang perusahaan melalui mekanisme pemberesan harta pailit. Ia memberikan kepastian hukum mengenai status baru perusahaan dan mengalihkan seluruh kewenangan pengurusan aset kepada Tim Kurator yang ditunjuk. Sampai pada titik ini, hukum telah berfungsi sebagaimana mestinya dalam menciptakan sebuah tatanan prosedural yang tertib. Titik kelemahan utama dari putusan pengadilan ini mulai terungkap ketika kita beralih dari analisis prosedural ke analisis substantif. Di sinilah terlihat dengan jelas adanya jurang yang dalam antara formalitas hukum dengan realitas ekonomi yang dihadapi para pihak, khususnya tenaga kerja. Kelemahan fundamentalnya adalah bahwa putusan tersebut bersifat formalistik dan pasif, sehingga tidak mampu menjangkau keadilan substantif (*substantive justice*). Sifat formalistik ini berarti putusan pengadilan hanya berfokus pada perubahan status hukum (dari "dalam PKPU" menjadi "pailit") tanpa memiliki kekuatan untuk mengubah atau mengatasi masalah inti yang menyebabkan status tersebut, yaitu ketiadaan likuiditas dan aset yang cukup untuk membayar utang.

Dalam konteks kasus PT KBS, putusan pailit tidak serta-merta menyelesaikan masalah bagi para pekerja. Sebaliknya, ia justru memformalkan masalah tersebut ke dalam sebuah arena hukum yang sangat tidak menguntungkan bagi mereka. Putusan tersebut tidak dapat secara ajaib melunasi tunggakan upah atau menjamin pembayaran pesangon senilai Rp 89,2 miliar. Ia hanya memberikan tiket kepada para pekerja untuk masuk ke dalam antrian penagihan, sebuah antrian di mana mereka harus bersaing dengan kreditur pemegang jaminan yang memiliki kekuatan hukum dan finansial yang jauh lebih superior. Dengan demikian, titik kelemahan putusan ini terletak pada impotensinya dalam menerjemahkan pengakuan hak normatif menjadi pemulihan hak yang materiil. Bagi para tenaga kerja PT KBS, Putusan No. 28/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN.Niaga.Sby pada akhirnya menjadi sebuah "gerbang menuju kekosongan". Jika bagi pengadilan dan kurator putusan ini adalah awal dari sebuah proses hukum yang terstruktur, bagi ribuan pekerja putusan ini adalah awal dari sebuah perjalanan panjang yang penuh dengan ketidakpastian dan kemungkinan besar berujung pada kekecewaan. Proses hukum yang berjalan setelah putusan tersebut tidak dapat mengatasi masalah inti, yaitu kondisi insolvensi parah perusahaan di mana total asetnya (yang diperkirakan di bawah Rp 200 miliar) sangat tidak sebanding dengan total utangnya (lebih dari Rp 900 miliar).

Putusan ini secara efektif meresmikan sebuah pertarungan yang tidak seimbang. Di satu sisi, ada ribuan pekerja dengan tagihan total Rp 89,2 miliar yang statusnya hanya

dijamin oleh "prioritas" dalam undang-undang. Di sisi lain, ada satu kreditur separatis dengan tagihan lebih dari Rp 807 miliar yang haknya dijamin oleh aset-aset fisik perusahaan yang paling bernilai. Putusan pailit tidak mengubah konstelasi kekuatan ini; ia hanya menyediakan arena hukum di mana kekuatan yang superior hampir pasti akan menang. Dengan demikian, bagi pekerja, putusan ini tidak memberikan harapan akan pemulihan, melainkan hanya memberikan kepastian bahwa mereka harus menempuh jalur hukum yang rumit untuk memperebutkan sisa-sisa aset yang kemungkinan besar tidak ada. Pada akhirnya, kelemahan ini bukanlah kelemahan hakim sebagai individu, melainkan kelemahan inheren dari desain sistem peradilan niaga itu sendiri. Sistem ini dirancang dengan sangat baik untuk menyelesaikan sengketa bisnis dan memastikan tertibnya alur pembayaran utang dalam perspektif hukum dagang. Namun, ia tidak dirancang untuk berfungsi sebagai instrumen keadilan sosial. Ia tidak memiliki mekanisme untuk melindungi secara efektif pihak yang paling rentan secara sosial-ekonomi ketika model bisnis yang ada runtuh.

Putusan pailit dalam kasus ini menjadi bukti nyata bahwa sistem peradilan niaga di Indonesia, meskipun telah berjalan sesuai prosedur, masih memiliki keterbatasan yang sangat mendasar dalam mewujudkan amanat konstitusi untuk memberikan perlindungan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyatnya, terutama bagi mereka yang kehilangan sumber penghidupannya akibat kegagalan sebuah korporasi.

e. Konflik Norma Rezim antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Kepailitan

Salah satu temuan paling fundamental dalam penelitian ini adalah bahwa kegagalan perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam kasus kepailitan PT Karyamitra Budisentosa bukanlah sekadar akibat dari kondisi finansial perusahaan yang buruk. Secara lebih mendalam, kegagalan tersebut berakar pada adanya ketidaksinkronan dan tumpang tindih (konflik norma) yang serius antara dua rezim hukum yang berbeda: Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK) dan Undang-undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan). Kedua undang-undang ini, meskipun beroperasi dalam sistem hukum nasional yang sama, dibangun di atas filosofi yang berbeda, memiliki tujuan yang berlainan, dan pada titik-titik krusial, menciptakan mekanisme yang saling meniadakan. Konflik inilah yang pada akhirnya menciptakan sebuah "perlindungan semu" bagi pekerja, di mana hak yang diberikan oleh satu undang-undang secara efektif dilumpuhkan oleh mekanisme yang diatur dalam undang-undang lainnya.

Untuk memahami akar dari ketidaksinkronan ini, kita harus membedah "roh" atau filosofi yang mendasari kedua rezim hukum tersebut. Undang-undang Ketenagakerjaan, terutama UU No. 13 Tahun 2003 dan perubahannya dalam UU Cipta Kerja, dibangun di atas filosofi perlindungan sosial (*social protection*). Hukum ini memandang hubungan kerja bukan sebagai hubungan kontraktual biasa yang setara, melainkan sebagai hubungan yang timpang (*unequal bargaining power*). Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan secara sengaja bersifat intervensionis dan protektif. Ia menetapkan standar minimum, memberikan hak-hak khusus kepada pekerja, dan memandang upah serta pesangon bukan sebagai utang komersial biasa, melainkan sebagai hak fundamental yang menopang kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Pemberian status Kreditor Preferen dalam Pasal 95 ayat (4) UUK adalah manifestasi tertinggi dari filosofi ini, yang secara tegas menempatkan hak pekerja sebagai prioritas utama yang harus dilindungi oleh negara. Di sisi lain, Undang-Undang Kepailitan dibangun di atas filosofi kepastian hukum bisnis (*business certainty*).

Tujuannya adalah untuk menciptakan sebuah prosedur yang tertib, adil, dan dapat diprediksi bagi penyelesaian utang-piutang ketika sebuah entitas bisnis mengalami kegagalan. Prinsip utamanya adalah *pari passu pro rata parte*, yaitu semua kreditur diperlakukan sama dan pembayaran dibagi secara proporsional. Namun, filosofi ini memberikan pengecualian yang luar biasa kuat bagi kreditur yang memegang jaminan kebendaan (kreditur separatis). Tujuannya adalah untuk melindungi sistem perkreditan dan

investasi. Dengan memberikan kepastian kepada bank dan lembaga keuangan bahwa jaminan mereka akan aman, diharapkan aliran kredit ke dunia usaha dapat terus berjalan. Dengan kata lain, UU Kepailitan lebih berorientasi pada perlindungan terhadap mekanisme pasar dan sistem finansial. Benturan terjadi ketika kedua filosofi ini bertemu dalam satu arena, yaitu pengadilan niaga. Perlindungan sosial bagi pekerja harus berhadapan langsung dengan kepastian hukum bagi pemilik modal. Dua "kapal" hukum ini, yang berlayar dengan tujuan berbeda, pada akhirnya bertabrakan, dan dalam praktiknya, kapal yang lebih besar dan lebih kuat, yaitu yang didukung oleh jaminan aset fisik hampir selalu menang.

Konflik filosofis di atas termanifestasi secara konkret dalam tumpang tindih antara dua pasal kunci yang saling berlawanan:

- 1) Senjata Pekerja (Pasal 95 ayat (4) UUK): Pasal ini memberikan hak istimewa kepada pekerja dengan menyatakan bahwa upah dan hak lainnya merupakan "utang yang didahulukan pembayarannya". Ini adalah dasar hukum bagi status Kreditor Preferen. Hak ini dieksekusi dari harta pailit umum (*boedel pailit*), yaitu seluruh kekayaan debitor yang tersisa setelah dikurangi biaya-biaya kepailitan.
- 2) Senjata Kreditur Separatis (Pasal 55 ayat (1) UU Kepailitan): Pasal ini memberikan hak absolut kepada kreditur pemegang jaminan (bank) untuk mengeksekusi objek jaminannya seolah-olah tidak terjadi kepailitan (*parate executie*). Ini berarti kreditur separatis dapat menjual aset-aset yang dijamin (seperti tanah, gedung, dan mesin pabrik) secara mandiri, tanpa harus melalui Kurator dan di luar *boedel pailit* umum.

Di sinilah letak ketidaksinkronan yang fatal. UU Kepailitan mengizinkan aset-aset yang paling berharga dan likuid milik perusahaan "dikeluarkan" dari *boedel pailit* untuk melunasi utang kepada kreditur separatis. Akibatnya, ketika tiba saatnya untuk memenuhi hak preferen pekerja, *boedel pailit* yang menjadi sumber pembayarannya seringkali sudah kosong atau hanya tersisa aset-aset yang tidak bernilai. Hak pekerja untuk "didahulukan" menjadi tidak berarti karena tidak ada lagi dana yang bisa didahulukan. Kasus PT KBS adalah contoh sempurna dari tumpang tindih ini. Hak preferen 2.000 lebih pekerja senilai Rp 89,2 miliar harus menunggu hasil pemberesan *boedel pailit* umum. Sementara itu, hak eksekusi separatis PT Bank Mandiri atas utang Rp 807 miliar dapat langsung dieksekusi terhadap aset-aset utama perusahaan. Sistem hukum secara efektif menciptakan sebuah mekanisme di mana hak yang dijamin oleh UUK secara sistematis dikosongkan oleh mekanisme yang diatur dalam UU Kepailitan. Ini bukan lagi sekadar masalah penafsiran, melainkan sebuah cacat struktural dalam desain hukum nasional. Mahkamah Konstitusi (MK) sebenarnya telah mencoba untuk mengatasi konflik norma ini melalui Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013. Dalam putusan tersebut, MK memberikan penafsiran progresif dengan menyatakan bahwa hak atas upah pekerja harus dibayarkan terlebih dahulu, bahkan di atas tagihan kreditur separatis. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa putusan ini belum mampu menyelesaikan masalah secara tuntas karena beberapa alasan.

Pertama, putusan tersebut secara spesifik hanya menyebutkan "upah", bukan "hak-hak lainnya" seperti pesangon yang nilainya justru jauh lebih besar dalam konteks PHK massal akibat pailit. Kedua, implementasi putusan ini di tingkat pengadilan niaga masih menimbulkan perdebatan dan ketidakseragaman. Banyak kurator dan hakim yang masih berpegang teguh pada supremasi hak separatis dalam UU Kepailitan. Ketiga, secara praktis, mekanisme eksekusi upah dari aset yang sudah dijamin tetap rumit. Putusan MK tidak memberikan panduan prosedural yang jelas tentang bagaimana cara "mengambil" sebagian hasil eksekusi kreditur separatis untuk membayar upah pekerja.

Dengan demikian, meskipun ada upaya dari lembaga yudikatif tertinggi untuk mensinkronkan kedua rezim hukum ini, hasilnya masih parsial dan belum efektif. Konflik antara hak preferen pekerja (khususnya pesangon) dengan hak separatis kreditur pemegang jaminan tetap menjadi masalah yuridis yang belum terselesaikan. Ketidaksinkronan ini pada

akhirnya bermuara pada kesimpulan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja dalam kepailitan masih bersifat semu, sebuah janji hukum yang indah dalam teks namun seringkali kosong dalam realitas.

KESIMPULAN

- a. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang perusahaannya dinyatakan pailit secara normatif telah dibangun secara berlapis dalam sistem hukum Indonesia. Mekanisme perlindungan utama adalah melalui pengakuan status tenaga kerja sebagai Kreditor Preferen. Landasan yuridisnya tertuang dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan (sebagaimana diperbarui UU Cipta Kerja) yang secara tegas menyatakan bahwa upah dan hak-hak lain pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Status ini secara hukum menempatkan hak pekerja di atas tagihan kreditor konkuren dan memberikan mereka prioritas dalam pembagian harta pailit. Selain itu, hukum juga memberikan perlindungan substantif dengan merinci hak-hak yang wajib dipenuhi, seperti tunggakan upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH). Secara prosedural, perlindungan diwujudkan melalui peran kurator yang diwajibkan oleh Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU untuk memberikan pemberitahuan PHK paling singkat 45 hari sebelumnya, memberikan waktu bagi pekerja untuk mempersiapkan diri. Dalam studi kasus PT Karyamitra Budisentosa, mekanisme perlindungan normatif dan prosedural ini terlihat berjalan pada tahap awal. Tim Kurator telah secara resmi mengakui dan mencatat tagihan ribuan pekerja serta mengklasifikasikannya sebagai Kreditor Preferen dalam Daftar Piutang Tetap, yang menunjukkan bahwa pengakuan hak secara hukum telah dilaksanakan. Meskipun demikian, efektivitas perlindungan hukum tersebut menjadi sangat rapuh dalam tataran implementasi. Kasus PT Karyamitra Budisentosa menjadi bukti nyata adanya kesenjangan yang dalam antara perlindungan normatif (*das sollen*) dan realitas faktual (*das sein*). Perlindungan substantif, yaitu realisasi pembayaran hak-hak pekerja, terbukti gagal terwujud secara optimal. Penyebab utamanya adalah kondisi insolvensi ekstrem perusahaan, di mana nilai total harta pailit tidak sebanding dengan besarnya jumlah utang kepada kreditur separatis dan seluruh kreditur preferen. Akibatnya, status preferen yang dimiliki pekerja kehilangan makna praktisnya karena tidak ada cukup dana untuk didistribusikan. Nasib para pekerja yang "terkatung-katung" menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang ada saat ini belum mampu memberikan jaminan pemulihan hak secara efektif ketika dihadapkan pada ketiadaan aset debitor.
- b. Lingkup pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak karyawannya dalam kondisi pailit telah didefinisikan secara jelas, namun bersifat terbatas dan bersyarat. Pertanggungjawaban ini tidak lagi dilaksanakan oleh Direksi, melainkan dialihkan dan diimplementasikan melalui peran sentral Kurator. Kurator, berdasarkan Pasal 69 UU Kepailitan dan PKPU, bertanggung jawab secara hukum untuk mengurus dan membereskan harta pailit secara adil dan sesuai dengan urutan prioritas yang ditetapkan undang-undang, termasuk mendahulukan pembayaran hak-hak pekerja sebagai kreditor preferen. Tanggung jawab ini mencakup proses verifikasi hingga pembayaran. Namun, lingkup pertanggungjawaban perusahaan ini secara fundamental dibatasi oleh prinsip pertanggungjawaban terbatas pada aset yang dimiliki perusahaan (harta pailit). Artinya, kewajiban hukum perusahaan untuk membayar hak karyawan hanya sejauh aset yang tersedia. Jika harta pailit tidak mencukupi, maka secara hukum tanggung jawab perusahaan sebagai entitas dianggap telah selesai. Dalam kasus PT Karyamitra Budisentosa, tanggung jawab prosedural telah dijalankan oleh kurator dengan mengakui utang pekerja. Namun, tanggung jawab substantif untuk membayar penuh hak-hak tersebut tidak dapat diwujudkan karena keterbatasan aset yang ekstrem. Hukum

menyediakan mekanisme lanjutan untuk memperluas lingkup pertanggungjawaban melalui potensi tuntutan terhadap Direksi dan Dewan Komisaris secara pribadi, jika dapat dibuktikan bahwa kepailitan terjadi karena kesalahan atau kelalaian mereka (Pasal 104 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU). Adanya tunggakan upah yang berlarut-larut sebelum pailit dalam kasus PT KBS dapat menjadi indikasi awal adanya kelalaian manajemen. Akan tetapi, mekanisme ini sulit ditempuh karena memerlukan pembuktian yang kompleks dan sering terhalang oleh doktrin Business Judgment Rule. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun kerangka pertanggungjawaban hukum perusahaan telah ada secara berlapis (melalui kurator dan potensi direksi), realisasinya sangat rapuh dan sangat bergantung pada kondisi finansial perusahaan, sehingga belum mampu memberikan kepastian pemenuhan hak bagi karyawan dalam praktik.

Saran

a. Untuk Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR)

Mengingat perlindungan hukum bagi pekerja seringkali tidak efektif akibat ketiadaan aset perusahaan pailit, disarankan untuk mengkaji dan merumuskan kebijakan pembentukan Lembaga Penjamin Upah (Wage Guarantee Fund) yang dikelola oleh negara. Lembaga ini dapat berfungsi sebagai jaring pengaman sosial terakhir yang menjamin pembayaran hak-hak mendesak pekerja (seperti tunggakan upah hingga batas tertentu) ketika harta pailit tidak mencukupi. Selain itu, perlu dilakukan harmonisasi peraturan antara UU Kepailitan dan PKPU dengan UU Ketenagakerjaan/UU Cipta Kerja, terutama untuk menyelaraskan dan menegaskan kewajiban prosedural seperti jangka waktu pemberitahuan PHK agar tidak menimbulkan ambiguitas dalam pelaksanaannya.

b. Untuk Penegak Hukum (Kurator dan Hakim Pengawas)

Disarankan agar Kurator, dalam menjalankan tugasnya, tidak hanya berfokus pada pemenuhan tanggung jawab prosedural, tetapi juga secara proaktif mencari terobosan untuk memaksimalkan pemenuhan hak substantif pekerja. Ini dapat mencakup pengajuan gugatan pertanggungjawaban pribadi terhadap direksi (*actio pauliana* atau gugatan kelalaian) jika ditemukan indikasi kuat adanya mismanajemen yang menyebabkan kepailitan dan merugikan pekerja. Bagi Hakim Pengawas, disarankan untuk meningkatkan pengawasan aktif terhadap tindakan kurator dalam proses pemberesan aset dan distribusi pembayaran, guna memastikan bahwa prioritas hak-hak pekerja sebagai kreditor preferen benar-benar dijalankan sesuai dengan semangat dan tujuan hukum perlindungan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Buku Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Cet Ke 5 Ed Revisi*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2020.
- Aditya Rizal Ranovianto dan Merline Eva Lyanthi, Tanggung jawab perdata atas tindakan lalai kurator dalam pengelolaan harta pailit Boedel Pailit, *Journal Publicuho*, 7, 3, 2024
- Andre Kiemas, dkk, *Redefining Bankruptcy Law: Incorporating the Principle of Business Continuity for Fair Debt Resolution*, *Rechtsidee*, 11, 2, 2023.
- Andyna Susiawati Achmad dan Astrid Athina Indradewi, Hubungan Hukum Antar Perusahaan Dalam Sistem Perusahaan Grup Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, *Jurnal USM Law Review*, 4, 2, 2021.
- Clarisa Fitri Milenia Turnip dan HR Adianto Mardijono, Pemenuhan Hak Buruh Dalam Pemberian Pesangon Menurut Pasal 43 Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021, *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2, 2, 2022
- Fadli Yasser, dkk, *Ratio Decidendi Hak Gugat Perselisihan Kepentingan Pada Putusan Nomor 3/Pdt. Sus-Phi/2018/Pn Mam*, *JUDICATUM: Jurnal Dimensi Catra Hukum*, 1, 2, 2023.
- Giyartiningrum dkk, Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Return Saham Perusahaan Jasa di Bursa Efek Indonesia pada Periode 2018-2021, *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14, 2 2023.

- Gunardi Lie, A Negative Pledge as an Alternative Solution to Achieve the Pari Passu Pro-Rata Parte Principle, *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 18, 1 2023.
- Indi Nuroini, Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, *Jurnal hukum, politik dan ilmu sosial*, 1, 3, 2022.
- M Prabowo, Perlindungan Hukum Terhadap Kreditor Yang Tagihannya Ditolak Dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Disertasi Universitas Islam Sultan Agung Semarang 2024.
- M. Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Mario Lawendatu, Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Lex Et Societatis*, 9, 1, 2021.
- Mehnaj Ayuda, dkk, Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan, *Jurnal Cendikia ISNU SU*, 1, 2, 2024
- Muhammad Sutrisno, *Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Kasus Kepailitan Perusahaan*, Yogyakarta: UGM Press, 2018.
- Nanda Dwi Rizkia dan Hardi Fardiansyah, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Bandung: Widina Media Utama, 2023
- Rio Christiawan, *Hukum Bisnis Kontemporer*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2021.
- Rizky Maulana Nugraha, dkk, Akibat Hukum Terhadap Aset Milik Pihak Ketiga yang Dijaminkan Kepada Kreditor Dalam Kepailitan, *Binamulia Hukum*, 12, 1, 2023
- S Tjandra, *Kepailitan dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2021.
- Siti Ningsih, Transparansi dalam Pembagian Aset Perusahaan yang Dinyatakan Pailit, *Jurnal Hukum dan Ekonomi*, 10, 1 2020.