

**KEPASTIAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP UPAH PEKERJA DALAM KEPAILITAN**

Oleh:

Tazkiatun Nafs Az Zahra, Adnan Hamid

Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum Universitas Pancasila

ABSTRAK

Perusahaan dalam menjalankan usahanya memiliki risiko, salah satunya adalah risiko untuk terjadinya pailit. Hal ini terjadi saat perusahaan tidak mampu untuk membayar setidaknya dua utang yang sudah jatuh tempo dan dapat ditagih. Kreditor dapat mengajukan pailit terhadap perusahaan yang tidak mampu membayar sedikitnya dua utang tersebut. Saat diajukan kepailitan terhadap perusahaan, tentunya berdampak bagi para kreditor. Salah satunya adalah para pekerja. Saat pailit terjadi, tidak jarang upah pekerja tidak didahulukan pembayarannya atau bahkan tidak dibayarkan. Hal ini disebabkan karena adanya benturan peraturan antara peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam merumuskan pembagian harta pailit. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan pokok masalah mengenai kepastian dan perlindungan hukum terhadap upah pekerja dalam kepailitan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode normatif dengan dengan pendekatan pada peraturan perundang-undangan. Data yang disajikan berupa paparan kalimat secara deskriptif. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepastian hukum terhadap upah pekerja dalam kepailitan belum sepenuhnya menjamin hak dan kewajiban dari para pekerja itu sendiri. Perlindungan hukum terhadap upah pekerja dalam kepailitan juga belum sepenuhnya melindungi para pekerja untuk mendapatkan hak mereka.

Kata Kunci: upah pekerja, kepailitan, kepastian hukum, perlindungan hukum.

ABSTRACT

Companies in running their business have risks, one of which is the risk of bankruptcy. This occurs when the company is unable to pay at least two debts that are due and collectible. Creditors can file for bankruptcy against companies that are unable to pay at least two of these debts. When bankruptcy is filed against a company, it certainly has an impact on creditors. One of them is the workers. When bankruptcy occurs, it is not uncommon for workers' wages not to be paid first or even not paid. This is due to the clash of regulations between the applicable laws and regulations in formulating the distribution of bankruptcy assets. Based on the description above, the main problem is formulated regarding the certainty and

legal protection of workers' wages in bankruptcy. The method used in this research is the normative method with an approach to legislation. The data presented in the form of descriptive sentences. From the results of the research it can be concluded that the legal certainty of workers' wages in bankruptcy has not fully guaranteed the rights and obligations of the workers themselves. Legal protection of workers' wages in bankruptcy has also not fully protected workers to get their rights.

Keywords: *workers' wages, bankruptcy, legal certainty, legal protection.*

A. PENDAHULUAN

Pasal 1 angka Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (untuk selanjutnya disebut UU Kepailitan) menyatakan bahwa kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. Selanjutnya dalam Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan juga menjelaskan bahwa untuk dapat dinyatakan pailit, seorang debitor harus mempunyai sedikitnya dua atau lebih kreditor dan tidak dapat membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih.

Istilah pailit sendiri berubah menjadi istilah hukum ketina Indonesia memiliki undang-undang kepailitan pertama kali pada tahun 1998, yaitu pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Kepailitan yang kemudian berubah menjadi undang-undang berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 dan berganti menjadi Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan).¹

Dasar hukum bagi kepailitan di Indonesia adalah sebagai berikut:²

- 1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan;
- 2) KUH Perdata, misalnya Pasal 1134, Pasal 1139, 1149, dan lain-lain;
- 3) KUH Pidana, misalnya Pasal 396, 397, 398, 399, 400, 520, dan lain-lain;

¹ Elyta Ras Ginting, *Hukum Kepailitan: Teori Kepailitan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hlm. 4-5.

² Munir Fuady, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017), hlm. 9-10.

- 4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
- 5) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan;
- 6) Undang-Undang Nomor 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia;
- 7) Perundang-undangan di bidang Pasar Modal, Perbankan, BUMN dan lain-lain.

Dalam perkara kepailitan terdapat 3 macam kreditor yaitu kreditor separatis, kreditor preferen dan kreditor konkuren.³Kreditor separatis merupakan kreditor yang memiliki hak kebendaan dan mendapatkan pendahuluan pembayaran utang dari hak kebendaan yang dimilikinya. Kreditor preferen merupakan kreditor yang diistimewakan dan dapat dibayarkan terlebih dahulu utangnya karena diatur demikian dalam peraturan perundang-undangan. Sedangkan kreditor konkuren merupakan kreditor yang tidak memiliki jaminan apapun sehingga dalam mendapatkan pelunasannya akan berebut dengan kreditor lainnya.⁴

Kreditor dalam kepailitan mempunyai hak yang sama atas eksekusi terhadap harta pailit, sesuai dengan besar kecilnya masing-masing tagihan (*pari passu pro rata parte*). Hal ini dikarenakan kedudukan para kreditor dalam kepailitan adalah sama (*paritas creditorium*).⁵ Meski demikian, asas-asas tersebut mengecualikan golongan kreditor pemegang hak agunan atas kebendaan dan golongan kreditor yang haknya didahulukan oleh peraturan perundang-undangan sehingga menyebabkan asas *paritas creditorium* berlaku hanya untuk kreditor konkuren saja.⁶

Pemerintah Belanda dalam Penjelasan Rencana Undang-Undang mengemukakan pendapatnya mengenai perusahaan. Menurutnya perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, dengan

³ Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma dan Praktik di Peradilan*, (Jakarta: Kencana, 2019). hlm. 32.

⁴ Wulandari Rima Ramadhani, “Kreditor Separatis vs. Upah Pekerja: Suatu Kajian dalam Hukum Kepailitan”, *Media Iuris* Vol. 4 No. 1 Februari 2021, hlm. 105.

⁵ Ivida Dewi Amrih Suci dan Herawati Poesoko, *Hukum Kepailitan Kedudukan dan Hak Kreditor Separatis atas Benda Jaminan Debitor Pailit*, (Yogyakarta: LaksBang Pressindo, 2016), hlm. 97.

⁶ *Ibid.*

terang-terangan dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba bagi dirinya sendiri.⁷ Menurut Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 mendefinisikan bahwa perusahaan adalah suatu bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, baik diselenggarakan oleh orang-perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum dan didirikan serta berkedudukan di wilayah negara Republik Indonesia.⁸

Seiring berjalannya usaha, perusahaan mengalami beberapa risiko seperti mengalami kerugian hingga berada dalam status pailit. Saat mengalami pailit, perusahaan sebagai debitor tentu saja memberikan dampak kepada para kreditornya. Salah satunya adalah pekerja. Para pekerja terdampak pada pembayaran upah mereka yang tersendat atau bahkan tidak terbayarkan. Hal ini dikarenakan pembayaran terhadap upah pekerja seringkali didahulukan oleh pembayaran terhadap kreditor separatis yang memegang hak kebendaan dan tagihan negara dalam hal ini berupa pajak.

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), dikemukakan perbadaan mengenai pekerja dan tenaga kerja. Dalam Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.⁹ Sedangkan pengertian pekerja/buruh dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan (lihat juga dalam Pasal 1 butir 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) adalah: “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk

⁷ H.M.N. Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia, Jilid I*, (Jakarta: Djambatan, 1981), hlm. 9.

⁸ Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan*, (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2016), hlm. 5.

⁹ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm. 35.

lain”. Bisa disimpulkan bahwa pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja yang dalam hal ini sudah mendapatkan pekerjaan.¹⁰

Pada Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa dalam hal perusahaan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Upah sendiri merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya dibayarkan menurut kesepakatan melalui perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹ Selanjutnya mengenai pembayaran harta pailit jika perusahaan pailit, melihat Pasal 55 ayat (1) UU Kepailitan, dijelaskan bahwa dengan tetap memerhatikan ketentuan Pasal 56, Pasal 57, dan Pasal 58, setiap kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek atau hak agunan atas kebendaan lainnya, dapat mengeksekusi hak-haknya seolah tidak terjadi kepailitan.

Hal ini tentu saja menimbulkan benturan peraturan terhadap hak istimewa yang harus didahulukan terhadap pembagian pelunasan harta pailit. Selanjutnya Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga tinggi negara dan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman selain Mahkamah Agung mempunyai fungsi yang salah satunya dalam kewenangannya berhak untuk melakukan pengujian (*judicial review*) undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar.¹²

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan permasalahan berupa:

1. Bagaimana kepastian hukum terhadap upah pekerja dalam kepailitan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap upah pekerja dalam kepailitan?

B. METODE PENELITIAN

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, (Jakarta: Visi Media, 2009), hlm. 33.

¹² Luthvi Febryka Nola, “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Terkait Kedudukan Upah Pekerja dalam Kepailitan”, Negara Hukum, 2019, hlm. 150.

Pada dasarnya penelitian hukum merupakan suatu upaya untuk menemukan dan mencari pengetahuan yang benar mengenai hukum. Pengetahuan yang didapat digunakan untuk memecahkan suatu masalah hukum.¹³ Jenis penelitian yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan adalah penelitian hukum normatif yang mengkaji mengenai hukum atau peraturan yang tertulis.¹⁴ Peraturan yang dikaji dalam penelitian ini adalah yang mengatur mengenai kepastian dan perlindungan hukum terhadap upah pekerja dalam perkara kepailitan.

Penelitian ini disebut dengan penelitian kepustakaan yaitu dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa sumber data sekunder yaitu data yang didapatkan dari studi kepustakaan.¹⁵ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bahan hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;
4. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
5. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-IX/2013 dan peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini berupa pendekatan undang-undang. Teknik pengumpulan datanya terbagi menjadi 3 (tiga) jenis metode pengumpulan data yaitu berupa a) studi pustaka, b) dokumen dan c) studi arsip.¹⁶ Kemudian data yang disajikan dalam penelitian ini berupa dalam

¹³ M. Syamsudin, 2007, *Operasional Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 21.

¹⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004). 101.

¹⁵ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis serta Disertasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 67.

¹⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 81.

bentuk kalimat yang agak panjang atau deskriptif. Data yang dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yang merupakan analisis data yang tidak menggunakan angka melainkan menggunakan gambaran deskriptif dengan kata-kata. Hal ini diharapkan agar memperoleh gambaran menyeluruh dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian.

Pendekatan teori yang digunakan dalam penelitian ini berpedoman pada objek yang diteliti agar landasan berpikir tetap sesuai dengan judul penelitian. Teori yang dikemukakan pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan yang ada mengenai kepastian dan perlindungan hukum terhadap upah pekerja dalam kepailitan. Teori yang digunakan adalah teori kepastian hukum dan teori perlindungan hukum. Kepastian hukum merupakan jaminan agar hukum dapat terlaksana dengan baik. Dalam kepastian hukum ada upaya untuk mengatur agar perundang-undangan yang dibuat oleh pihak berwenang. Dengan adanya pengaturan tersebut dapat menjamin bahwa hukum berfungsi sebagai peraturan yang harus ditaati.¹⁷ Selanjutnya pada teori perlindungan hukum diartikan sebagai tindakan yang memberikan perlindungan kepada subjek hukum yang membutuhkan dengan perangkat hukum yang ada.¹⁸ Perlindungan hukum sendiri secara teoritis dibagi menjadi dua bentuk, yaitu: 1) Perlindungan yang bersifat preventif (pencegahan) dan 2) Perlindungan yang bersifat represif yang berfungsi untuk menyelesaikan masalah apabila terjadi sengketa.¹⁹

C. HASIL PENELITIAN

1. Kepastian Hukum Terhadap Upah Pekerja dalam Kepailitan

Perusahaan dalam menjalankan usahanya tentu mengalami beberapa rintangan, salah satunya mengalami kepailitan, di mana perusahaan mengalami kondisi tidak mampu membayarkan utang-utangnya sehingga

¹⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm. 160.

¹⁸ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), hlm. 10.

¹⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

dilakukannya sita umum terhadap seluruh harta perusahaan selaku debitor agar harta perusahaan dibagi secara adil kepada para kreditor dengan cara yang aman. Saat mengalami kepailitan, ada beberapa pihak yang terdampak, salah satunya adalah pekerja sebagai kreditor yang memiliki piutang dari perusahaan yang pailit.

Dalam penjelasan Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan, yang dimaksud dengan kreditor adalah kreditor preferen, kreditor separatis dan kreditor konkuren. Kreditor preferen mempunyai hak untuk mengambil pelunasan terlebih dahulu daripada kreditor lainnya. Hal ini disebabkan karena kreditor preferen diistimewakan sebagaimana diatur dalam Pasal 1139 jo Pasal 1149 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUH Perdata) dan Pasal 21 ayat (1) dan (3) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (selanjutnya disebut UU Ketentuan Umum Perpajakan).

Mengenai kreditor separatis diatur dalam Pasal 55 ayat (1) UU Kepailitan yang menyatakan bahwa setiap kreditor pemegang hak tanggungan, gadai, jaminan fidusis, hipotek atau hak agunan terhadap kebendaan dapat melakukan eksekusi sendiri seolah tidak terjadi kepailitan. Kreditor separatis dalam memperoleh pelunasan piutang harus didahulukan dibandingkan dengan kreditor preferen meskipun kreditor preferen memiliki keistimewaan. Tetapi hal tersebut mengalami pengecualian jika ditentukan oleh peraturan perundang-undangan lain. Seperti yang diatur dalam Pasal 1134 KUH Perdata yang menjelaskan bahwa hak istimewa adalah suatu hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seorang kreditor yang menyebabkan ia berkedudukan lebih tinggi daripada yang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutang itu. Gadai dan hipotek lebih

tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal undang-undang dengan tegas menentukan kebalikannya.²⁰

Untuk kreditor konkuren diatur dalam Pasal 1132 KUH Perdata yang menyatakan bahwa barang-barang itu menjadi jaminan bersama bagi semua kreditor terhadapnya; hasil penjualan barang-barang itu dibagi menurut perbandingan piutang masing-masing kecuali bila ada di antara para kreditor itu ada alasan-alasan sah untuk didahulukan. Ini menunjukkan bahwa kreditor konkuren adalah kreditor yang bersama-sama memperoleh pelunasan (tanpa ada yang didahulukan) yang dihitung berdasarkan pada besarnya piutang masing-masing dibandingkan dengan piutang mereka secara keseluruhan terhadap seluruh harta kekayaan debitor tanpa ada yang didahulukan.²¹

Dilihat dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, mengatur bahwa “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”. Ini menandakan kedudukan pekerja sebagai kreditor yang diistimewakan atau didahulukan dalam mendapatkan haknya ketika perusahaan mengalami pailit.

Namun jika dilihat dalam Pasal 55 ayat (1) UU Kepailitan menyatakan “Dengan tetap memerhatikan ketentuan sebagaimana Pasal 56, Pasal 57 dan Pasal 58, setiap Kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek atau hak agunan atas kebendaan lainnya, dapat mengeksekusi hak-haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan”.

Dengan adanya benturan dari peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kedudukan upah pekerja sebagai kreditor dalam perkara kepailitan dan adanya multitafsir dari frasa “yang didahulukan

²⁰ Rizky Dwinanto, “Urutan Prioritas Pelunasan Utang dalam Kepailitan”, diakses dari [Urutan Prioritas Pelunasan Utang dalam Kepailitan - Klinik Hukumonline](#), pada tanggal 16 November 2022 pukul 12.30 WIB.

²¹ Yuhelson, *Hukum Kepailitan di Indonesia*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2019), hlm. 33.

pembayarannya” pada Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku serta penafsiran yang berbeda maksudnya. Hal ini kemudian menjadi isu konstitusional yang dimohonkan oleh beberapa perwakilan pekerja agar Mahkamah Konstitusi melakukan *judicial review* terhadap pasal yang dimaksud.

Setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tersebut maka kedudukan kreditor dalam kepailitan mengalami perubahan. Jika sebelumnya tagihan pajak berada ditingkat pertama kemudian dilanjutkan dengan kreditor separatis, kreditor preferen dan kreditor konkuren maka kemudian menempatkan upah pekerja yang belum dibayarkan berada ditingkat pertama disusul dengan tagihan pajak negara, kreditor separatis, kreditor preferen dan kreditor konkuren.

Sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 kedudukan upah pekerja sebagai kreditor dalam kepailitan masuk ke dalam jenis kreditor preferen. Meski diistimewakan, kedudukan upah pekerja tetap saja berada di bawah tagihan pajak dan kreditor separatis sehingga dalam pelaksanaan pembagian harta pailit seringkali upah pekerja ditempatkan pada posisi paling akhir. Hal ini terjadi karena peraturan terhadap upah pekerja yang ada di dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengandung frasa “yang didahulukan pembayarannya” tetapi tidak diikuti dengan kejelasan dari frasa tersebut yang dimaksud didahulukan pembayarannya dari kreditor apa saja sehingga menimbulkan kerancuan dalam pelaksanaannya. Akibat tidak disebutkan kejelasan dari frasa tersebut upah pekerja ditempatkan setelah tagihan pajak negara dan kreditor separatis.

Salah satu kewenangan Mahkamah Konstitusi berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut UU MK) adalah kewenangan untuk mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945.²²

Hakim dalam pertimbangan hukumnya menjelaskan bahwa kedudukan pekerja dalam perusahaan merupakan salah satu unsur yang sangat vital dan mendasar yang menggerakkan proses usaha. Unsur lain yang juga menggerakkan proses usaha adalah modal. Masing-masing dari unsur ini diikat dengan perjanjian, yang karena isinya menjadikan unsur-unsur tersebut tidak memiliki kedudukan yang sama dilihat dari ukuran kepastian, jaminan dan masa depan jika timbul risiko yang berada di luar kehendak semua pihak. Oleh karena itu dalam membuat kebijakan hukum, hak-hak pekerja tidak boleh termaginalisasi dalam kepailitan, namun tidak boleh juga mengganggu kepentingan kreditor (separatis) yang telah diatur dalam ketentuan hukum jaminan baik berupa hak tanggungan, gadai, fidusia, hipotek dan hak lainnya.²³ Meskipun antara kreditor separatis dan pekerja dasar hukumnya adalah sama yaitu perjanjian, namun jika dilihat melalui aspek lain yaitu aspek subjek hukum yang melakukan perjanjian, objek dan juga risiko, antara keduanya terdapat perbedaan yang secara konstitusional signifikan.²⁴

Dalam aspek subjek hukum, perjanjian mengenai hak tanggungan, gadai, fidusia, hipotek dan lainnya merupakan perjanjian yang dilakukan oleh subjek hukum yaitu antara pengusaha dan pemodal. Dari segi ekonomis para pihak tersebut dikonstruksikan sama kedudukannya. Sebaliknya, perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh subjek hukum yang berbeda yaitu antara pengusaha dan pekerja. Dari segi ekonomis kedudukan pengusaha dan pekerja tidak sejajar. Pengusaha

²² Indonesia, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, hlm. 33.

²³ *Ibid.*, hlm. 41.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 42.

memiliki kedudukan lebih kuat dan tinggi meskipun keduanya saling membutuhkan guna menjalankan usaha. Perusahaan tidak akan berproduksi tanpa pekerja dan pekerja tidak akan mendapatkan pekerjaan tanpa adanya pengusaha. Dengan kondisi seperti ini maka undang-undang perlu memberikan jaminan perlindungan agar hak-hak dari pekerja tersebut dapat terpenuhi.²⁵

Dalam aspek objek, perjanjian hak tanggungan, gadai, fidusia, hipotek dan lainnya yang menjadi objek adalah properti. Sementara dalam perjanjian kerja yang menjadi objeknya adalah keterampilan (jasa) atau tenaga dari pekerja itu sendiri dengan imbalan jasa dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar hidup bagi diri dan keluarga pekerja. Dari keduanya terdapat perbedaan yang mendasar dalam aspek objek yaitu antara properti dan manusia. Dalam kasus ini yang menjadi prioritas adalah kepentingan manusia terhadap dirinya sendiri dan keluarganya. Terlebih dalam sistem pembayaran upah pekerja dalam kegiatan usaha dibayarkan satu bulan setelah pekerja melaksanakan pekerjaannya. Ini menandakan upah pekerja adalah hutang dari perusahaan kepada pekerja itu sendiri.²⁶

Selain itu jika melihat dari segi aspek risiko, bagi pengusaha risiko merupakan sesuatu yang wajar dijumpai dalam menjalankan usahanya selain mengalami keuntungan dan kerugian. Sementara bagi pekerja upah merupakan sarana untuk menghidupi dirinya dan keluarganya sehingga menjadi tidak tepat jika upah pekerja dikaitkan dengan risiko yang bukan merupakan ruang lingkup dari upah itu sendiri.²⁷

Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUUU-XI/2013 memberikan norma hukum baru yang menyatakan bahwa upah pekerja yang terhutang didahulukan pembayarannya dari pembayaran terhadap kreditor separatis bahkan terhadap tagihan negara dalam hal ini pajak sekalipun. Meski demikian, dalam pelaksanaannya dikarenakan

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*, hlm. 43.

²⁷ *Ibid.*

masih ada peraturan perundang-undangan lain yang masih berbenturan dan masih berlaku mengenai pelunasan pembagian harta pailit, mengakibatkan upah pekerja yang terutang tetap tidak didahulukan pembayarannya karena ketidakpastian hukum yang berlaku.

Dalam teori kepastian hukum dikemukakan bahwa kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum harus dijalankan dengan sebaik mungkin. Aturan-aturan yang dibuat memiliki aspek yuridis sehingga menjamin adanya kepastian hukum sebagai peraturan yang wajib ditaati. Peraturan perundang-undangan juga dibuat dengan tujuan untuk kepastian hukum guna memberikan keadilan dan melindungi kepentingan seluruh masyarakat.

Jika teori kepastian hukum di atas dikaitkan dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 ini, Putusan MK tersebut memang memberikan penjelasan yang lebih lugas terhadap kedudukan upah pekerja sebagai utang yang didahulukan pembayarannya serta hierarki yang jelas terhadap kreditor dalam perkara kepailitan. Tetapi dalam pelaksanaannya belum memberikan kepastian hukum bagi pekerja karena masih ada peraturan perundang-undangan lain yang berbenturan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 sehingga meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menegaskan kedudukan upah pekerja dalam kepailitan, pada praktiknya masih dijumpai hakim dan kurator yang lebih memilih menggunakan peraturan perundang-undangan lain untuk menyelesaikan perkara kepailitan dalam pembagian harta pailit. Kepastian hukum yang belum tercapai ini mengakibatkan tidak adanya jaminan hukum bahwa peraturan yang ada bisa dijalankan dengan sebaik mungkin.

Dengan adanya Putusan MK yang menentukan ada pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan yang bertentangan dengan UUD 1945 dalam hal ini Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, diharapkan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) bersama pemerintah melakukan revisi

terhadap peraturan perundang-undangan lain yang masih berbenturan agar selaras dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 sehingga dapat terciptanya kepastian hukum yang mengakomodir mengenai kedudukan upah pekerta terutang yang harus didahulukan pembayarannya.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja dalam Kepailitan

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar serta perlakuan tanpa diskriminasi terhadap pekerja atau buruh demi mewujudkan kesejahteraan mereka dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk memastikan sistem hubungan kerja berjalan harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada yang lemah.²⁸ Negara berkewajiban menjamin hak, kesempatan dan wajib memberi perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh penghasilan.²⁹

Pada UU Ketenagakerjaan sendiri terdapat peraturan mengenai perlindungan secara umum bagi tenaga kerja. Pengaturan perlindungan bagi pekerja yang dimaksud adalah perlindungan yang meliputi mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap pekerja anak, perlindungan terhadap pekerja perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja dan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.³⁰

Selanjutnya dalam ketentuan yang dimuat pada Undang-Undang Dasar 1945 juga memberikan perlindungan bagi pekerja. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28D ayat (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Selanjutnya dalam Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang

²⁸ Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), hlm. 91.

²⁹ Adnan Hamid, "Diskursus Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia Dalam Penempatan di Malaysia", *Arena Hukum* Volume 12 Nomor 1, 2019, hlm. 156.

³⁰ Sulaiman, *Op.Cit.*, hlm. 166.

berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selanjutnya dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 4 huruf c juga menyatakan bahwa tujuan dalam pembangunan buruh adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Jadi dalam kedua peraturan tersebut telah dijamin dengan jelas perlindungan bagi pekerja sebagai tujuan dari negara untuk memajukan kesejahteraan umum guna mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.³¹

Secara umum kedudukan dalam pembagian harta pailit adalah sebagai berikut:³²

1. Biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator (Pasal 1139 juncto Pasal 1149 KUH Perdata dan Pasal 191 UU Kepailitan).
2. Kreditor yang mempunyai tagihan berupa upah yang belum terbayar (Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan juncto Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013).
3. Kreditor preferen yang mempunyai tagihan pajak (Pasal 1137 KUH Perdata dan Pasal 21 tentang Ketentuan Umum Perpajakan).
4. Kreditor separatis (sebagaimana Pasal 1134 KUH Perdata), terdiri atas:
 - Pemegang hak tanggungan (Pasal 1 angka 1 UU Hak Tanggungan);
 - Pemegang jaminan fidusia (Pasal 27 UU Jaminan Fidusia);
 - Pemegang hak gadai (Pasal 1134 KUH Perdata juncto Pasal 1 angka 10 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 31/POJK.05/2016 tentang Usaha Pergadaian);
 - Pemegang hak hipotek (Pasal 1134 KUH Perdata juncto Pasal 1 angka 12 UU Pelayaran).
5. Kreditor preferen, antara lain kreditor preferen umum (Pasal 1149 KUH Perdata) dan kreditor preferen khusus (Pasal 1131 KUH Perdata),

³¹ Adnan Hamid, "Protection of Indonesian Domestic Workers: A Study of Law No. 13 of 2003 Concerning Labor", *International Journal of Scientific & Technology Research* Volume 8, Issue 08, 2019, hlm. 6.

³² *Ibid.*

termasuk di dalamnya kreditor eks pekerja yang mempunyai tagihan selain upah yang belum terbayarkan (seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja dan seterusnya).

6. Kreditor konkuren.

Kedudukan dalam pembagian harta pailit di atas sejalan dengan apa yang dituangkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Putusan MK sendiri bersifat final dan mengikat sehingga tidak bisa dianulir oleh lembaga apapun karena mengikat dan sah memiliki kepastian hukum.³³ Dengan demikian, pelaksanaan dalam pembagian harta pailit sudah sepatutnya mengikuti putusan MK tersebut. Namun pada pelaksanaannya, tidak semua kurator melakukan pembagian harta pailit sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

Dalam pelaksanaan putusan MK tidak ada polisi atau juru sita pengadilan ataupun instrumen lainnya untuk melaksanakan apapun yang diputuskan MK atau yang menurut putusan tersebut harus dilaksanakan. Penerapan atau pelaksanaan dari putusan MK yang berlarut-larut tidak seharusnya terjadi. Begitu disahkan suatu putusan MK, seharusnya langsung memiliki kekuatan hukum dan mengikat bagi para pihak.³⁴ Dengan adanya kekuatan hukum yang mengikat dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tersebut diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum terhadap upah pekerja dalam perkara kepailitan agar pekerja tetap mendapatkan hak mereka yang terhutang tanpa harus menunggu pelunasan dari kreditor lainnya.

Perlindungan hukum sendiri diartikan sebagai tindakan yang memberikan perlindungan atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum melalui perangkat-perangkat hukum yang ada. Perlindungan hukum

³³ Ni'matul Huda, "Putusan MK Tak Dilaksanakan, Harus Bagaimana?" diakses dari [Putusan MK Tak Dilaksanakan, Harus Bagaimana? - Klinik Hukumonline](#), pada tanggal 11 Januari 2023 pukul 20.11 WIB.

³⁴ Jimly Asshiddiqie, "Eksekusi Melempem Tanpa Kelembagaan", *Harian Media Indonesia*, 2016, hlm. 22.

sendiri dibagi menjadi dua bentuk yaitu: 1) perlindungan yang bersifat preventif yaitu perlindungan hukum yang sifatnya memberikan pecegahan dan memberikan dorongan bagi pemerintah dalam berhati-hati mengambil keputusan; dan 2) perlindungan represif yang berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 sebagai norma hukum yang memberikan perlindungan hukum terhadap upah pekerja terhutang dalam kepailitan belum menyeluruh memberikan perlindungan hukumnya. Dalam hal perlindungan bersifat preventif yang memberikan pencegahan, Putusan MK sudah memberikan langkah pencegahan agar kedudukan upah pekerja terhutang didahulukan pembayarannya. Namun demikian, seperti yang sudah dibahas pada hasil penelitian mengenai kepastian hukum terhadap upah pekerja, pencegahan yang dilakukan oleh Putusan MK tersebut tidak bisa sepenuhnya dijalankan karena masih ada peraturan lain yang berbenturan dengan Putusan MK.

Dalam hal perlindungan represif yang berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 belum memberikan perlindungan hukum secara utuh. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kasus yang terjadi, contohnya pada PT Muintan Sahanaya Abadi perusahaan berkedudukan di Kabupaten Gresik dengan para pekerja, dalam amar putusan ditingkat kasasi dengan nomor 771 K/Pdt.Sus-Pailit/2020 hakim menolak permohonan kasasi dari para pemohon kasasi dalam hal ini para pekerja yang meminta pembayaran atas gaji tertunggak yang berjumlah Rp. 2.839.500.000,00 (dua miliar delapan ratus tiga puluh sembilan juta lima ratus ribu rupiah). Para pekerja mendapatkan Rp. 1.632.712.500,00 (satu miliar enam ratus tiga puluh dua juta tujuh ratus dua belas ribu lima ratus rupiah) sesuai dengan daftar pembagian harta pailit yang dibuat oleh kurator.³⁵ Meskipun Putusan MK tersebut sudah diputuskan, dalam praktiknya kurator masih menentukan

³⁵ Indonesia, Putusan Nomor 771 K/Pdt.Sus-Pailit/2020, hlm. 9.

pembagian harta pailit dengan tidak mendahulukan sepenuhnya terhadap upah pekerja yang terhutang dan mengakibatkan timbulnya sengketa antara para pekerja dengan kurator. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang diharapkan bisa hadir sebagai norma yang memberikan perlindungan hukum yang berfungsi menyelesaikan sengketa justru tidak menyelesaikan permasalahan yang ada.

Ini dikarenakan Mahkamah Konstitusi tidak memiliki aparat dan kelengkapan apapun untuk menjamin penegakan putusannya. Tidak adanya instrumen yang mengawasi pelaksanaan dari Putusan MK tersebut.³⁶ Diharapkan ke depannya dibuat sebuah badan atau lembaga yang mengawasi berjalannya putusan Mahkamah Konstitusi³⁷ sebagai bentuk perlindungan hukum secara preventif serta dibuatnya pengaturan mengenai adanya sanksi apabila didapati ada pihak yang tidak mematuhi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 sehingga Putusan MK hadir sebagai perlindungan hukum secara represif untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi.

D. KESIMPULAN

1. Kepastian hukum terhadap upah pekerja dalam kepailitan diatur dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Putusan MK tersebut memang memberikan penjelasan yang lugas terhadap kedudukan upah pekerja sebagai utang yang didahulukan pembayarannya serta hierarki yang jelas terhadap kreditor dalam perkara kepailitan. Tetapi dalam pelaksanaannya belum memberikan kepastian hukum bagi pekerja karena masih ada peraturan perundang-undangan lain yang berbenturan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.
2. Perlindungan hukum terhadap upah pekerja dalam kepailitan diatur juga dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Namun dalam pelaksanaannya belum menyeluruh memberikan perlindungan

³⁶ Syukri Asy'ari, dkk, "Model dan Implementasi Putusan MK dalam Pengujian UU (Studi Putusan Tahun 2003 – 2012)", Jurnal Konstitusi, Vol. 10 No. 4, Desember 2013, hlm. 680.

³⁷ Nggilu, *Op.Cit.*, hlm. 57.

hukum baik secara preventif maupun represif. Pencegahan yang dilakukan oleh Putusan MK tersebut tidak bisa sepenuhnya dijalankan karena masih ada peraturan lain yang berbenturan dengan Putusan MK. Dalam hal perlindungan represif yang berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa, pada praktiknya kurator masih menentukan pembagian harta pailit dengan tidak mendahulukan sepenuhnya terhadap upah pekerja yang terhutang dan mengakibatkan timbulnya sengketa antara para pekerja dengan kurator.

E. DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Asikin, Zainal & Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Jakarta, PT Kharisma Putra Utama, 2016.
- Ginting, Elyta Ras, *Hukum Kepailitan: Teori Kepailitan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2018.
- Fuady, Munir, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2017.
- Hadjon, Philipus M., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2011.
- _____, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, PT Bina Ilmu, 1987.
- Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis serta Disertasi*, Bandung, Alfabeta, 2017.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2004.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, 2007.
- Nurachmad, Much. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon & Dana Pensiun untuk Pegawai Perusahaan*, Jakarta, Visi Media, 2009.
- Purwosutjipto, H.M.N., *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia, Jilid I*, Jakarta, Djambatan, 1981.
- Subhan, Hadi, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma dan Praktik di Peradilan*, Jakarta, Kencana, 2019.
- Suci, Ivida Dewi Amrih & Poesoko, Herawati. *Hukum Kepailitan Kedudukan dan Hak Kreditor Separatis atas Benda Jaminan Debitor Pailit*, Yogyakarta, LaksBang Pressindo, 2016.
- Sulaiman, Abdullah & Wali, Andi. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, Rajawali

Pers, 2019.

Syamsudin, M., *Operasional Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Yuhelson, *Hukum Kepailitan di Indonesia*, Gorontalo, Ideas Publishing, 2019.

2. Jurnal

Asy'ari, Syukri & dkk. "Model dan Implementasi Putusan MK dalam Pengujian UU (Studi Putusan Tahun 2003 - 2012)", *Jurnal Konstitusi Vol. 10*, 2013.

Hamid, Adnan "Diskursus Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia dalam Penempatan di Makaysia", *Arena Hukum, Vol. 12*, 2019.

Hamid, Adnan. "Protection of Indonesian Domestic Workers: A Study of Law No. 13 of 2003 Concerning Labor", *International Journal of Scientific & Technology Research, Vol.8No.08*, 2019.

Nola, Luthvi Febryka, "*Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Terkait Kedudukan Upah Pekerja dalam Kepailitan*", Negara Hukum, 2019.

Ramadhani, Wulandari Rima, "*Kreditor Separatis vs. Upah Pekerja: Suatu Kajian dalam Hukum Kepailitan*", Media Iuris Vol. 4 No. 1 Februari 2021.

3. Internet

Dwinanto, Rizky, "Urutan Prioritas Pelunasan Utang dalam Kepailitan", diakses dari [Urutan Prioritas Pelunasan Utang dalam Kepailitan - Klinik Hukumonline](#), pada tanggal 16 November 2022 pukul 12.30 WIB.

Ni'matul Huda, "Putusan MK Tak Dilaksanakan, Harus Bagaimana?" diakses dari [Putusan MK Tak Dilaksanakan, Harus Bagaimana? - Klinik Hukumonline](#), pada tanggal 11 Januari 2023 pukul 20.11 WIB.

4. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.
_____, Putusan Nomor 771 K/Pdt.Sus-Pailit/2020.

5. Majalah

Asshiddiqie, Jimly. "Eksekusi Melempem Tanpa Kelembagaan". *Harian Media Indonesia*, 2016.