



Perlindungan Hak-Hak Pekerja/Buruh dalam Perusahaan Pailit yang Dilakukan Going Concern

Guntoro¹, Hartanto², Anwar Budiman³

Universitas Krisnadwipayana, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi : gunguinness@gmail.com, doktorhartanto18@gmail.com,
anwarbudiman@yahoo.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 11 Mei 2026

ABSTRACT

This research is motivated by legal issues in the field of labor law that directly intersect with bankruptcy, namely the recognition and payment of workers'/laborers' rights, including wages, severance pay compensation, long-service awards, and compensation for loss of rights due to company bankruptcy, followed by the continuation of business operations (going concern) after bankruptcy. This issue has become increasingly complex, considering that in bankruptcy all company assets, including their management and settlement, are under the authority of the curator, while the bankrupt company or debtor loses control over the management of the company. On the other hand, workers/laborers establish employment relationships with the company and, even after bankruptcy, may continue working without termination of employment. Based on these circumstances, this study raises two main issues: first, what is the status of the employment relationship between workers/laborers and the bankrupt debtor, the curator, or the party implementing the going concern – whether it is terminated or continued; and second, how justice is realized regarding the rights to wages and severance pay in a bankrupt company operated under a going concern basis when workers/laborers are not terminated until after the deadline for filing claims has passed. This research employs a normative legal research method with statutory, conceptual, and case approaches, using primary, secondary, and tertiary legal materials analyzed qualitatively. The results show that the employment relationship must end or be terminated when a company is declared bankrupt by the curator, and it may also be terminated by the workers/laborers themselves. In cases where a going concern is implemented after bankruptcy, following the termination of employment due to bankruptcy, the employment relationship may be reestablished through a new employment agreement between the workers/laborers and the curator as the party responsible for the bankruptcy, or with the party appointed by the curator (with approval from the supervisory judge) to carry out the going concern. If, however, in a bankrupt company under a going concern scheme, workers/laborers are not dismissed, then the employment relationship continues and there is no legal basis for calculating severance pay, even if the deadline for submitting claims has passed.

Keywords: *Workers/Laborers, Bankruptcy Law, Going Concern, Employment Relationship, Termination of Employment*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh persoalan hukum bidang ketenagakerjaan yang langsung bersinggungan dengan kepailitan yaitu pengakuan dan pembayaran hak-hak Pekerja/Buruh yang meliputi upah dan kompensasi pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian

hak karena perusahaannya pailit dan kemudian dilakukan going concern atau dilangsungkannya kembali usahanya pasca pailit. Permasalahan tersebut hari ini menjadi tidak mudah dan kompleks mengingat dalam kepailitan semua harta perusahaan termasuk pengurusan dan pemberesannya berada di tangan Kurator, sementara perusahaan atau Debitor pailit kehilangan hak atas pengurusan perusahaan. Disisi lain Pekerja/Buruh membuat atau menjalin hubungan kerja dengan perusahaan, dan ketika terjadi pailit tetap bekerja, tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hal-hal tersebut, penelitian ini mengangkat dua rumusan masalah, yaitu: pertama, Bagaimana status Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan debitor pailit, kurator atau pemegang pelaksana going concern antara Pemutusan Hubungan Kerja atau dilanjutkan hubungan kerja; dan kedua, Bagaimana keadilan hak atas Upah dan Pesangon dalam perusahaan pailit yang dilakukan going concern dan Pekerja/Buruh tidak di PHK sampai melewati batas waktu pengajuan Tagihan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perUndang-Undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus, serta menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja harus berakhir atau diakhiri apabila perusahaan pailit oleh kurator dan dapat diakhiri oleh Pekerja/Buruh itu sendiri. Dalam hal dilakukan going concern setelah pailit maka setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja karena pailit, hubungan kerja dapat dimulai lagi dengan perjanjian kerja yang baru antara Pekerja/Buruh dengan kurator sebagai penanggungjawab utama kepailitan atau dengan pemegang pelaksana going concern yang ditunjuk oleh kurator atas penetapan hakim pengawas. Apabila perusahaan pailit dan dilakukan going concern Pekerja/Buruh tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja maka hubungan kerjanya masih berlanjut dan tidak memiliki alas hak untuk menghitung pesangon sekalipun terdapat batas waktu pengajuan tagihan.

Kata Kunci: *Pekerja/Buruh, Hukum Kepaipitan/Pailit, Going Concern, Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja.*

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang ditandai dengan pertumbuhan industri dan perusahaan di berbagai daerah. Namun, tidak seluruh perusahaan berjalan sesuai harapan sehingga menghadapi persoalan keuangan hingga perburuhan. Kesulitan finansial kerap berujung pada ketidakmampuan membayar utang kepada berbagai pihak, termasuk Pekerja/Buruh, mengingat relasi bisnis perusahaan yang melibatkan penyedia modal, pemasok bahan baku, penyedia jasa, serta kewajiban pembayaran upah dan hak lainnya.

Dalam kondisi tersebut, penyelesaian kewajiban dapat ditempuh melalui restrukturisasi utang, penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU), hingga pernyataan pailit atas permohonan debitor atau kreditor sesuai dengan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Kepailitan merupakan sita umum atas seluruh harta kekayaan debitor yang pengelolaannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim (Arapenta et al., 2024).

Kepailitan dalam dunia usaha senantiasa menimbulkan persoalan yang kompleks, khususnya yang berkaitan dengan kepentingan berbagai pihak (Shubhan,

2015). Data Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 2023–2025 terdapat 1369 perkara kepailitan dan PKPU dengan variasi putusan dicabut, ditolak, maupun dikabulkan. Data Direktori Putusan Mahkamah Agung mencatat jumlah perkara sebanyak 470 kasus pada tahun 2023, 441 kasus pada tahun 2024, dan 493 kasus pada tahun 2025.

Apabila suatu perusahaan mengalami kepailitan, kondisi tersebut dapat menimbulkan kerugian tidak hanya bagi perusahaan yang bersangkutan, tetapi juga bagi berbagai pihak yang memiliki keterkaitan dengannya (Choi et al., 2023). Dampak dari putusan kepailitan tidak hanya dirasakan oleh kreditor, tetapi juga secara signifikan memengaruhi Pekerja/Buruh, terutama terkait kehilangan pekerjaan serta tidak terpenuhinya hak atas upah dan hak lainnya. Secara normatif, Pasal 1 ayat (1) UU No. 37/2004 tentang Kepailitan dan PKPU mendefinisikan kepailitan sebagai sita umum atas seluruh kekayaan debitor yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Kurator sebagai pihak yang mengurus harta pailit memiliki tanggung jawab untuk menempatkan hak karyawan dalam posisi prioritas (Hilmi & Ali, 2025). Kepailitan merupakan bentuk eksekusi kolektif atas seluruh harta debitor untuk kepentingan kreditor yang berlaku sejak putusan diucapkan (Sutantio, 1995).

Akibat hukum dari pernyataan pailit adalah hilangnya kewenangan debitor dalam menguasai dan mengelola harta pailit sejak putusan diucapkan (Undang-Undang (UU) Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, 2004). Segala perikatan yang timbul setelah itu tidak dapat dibebankan pada harta pailit kecuali memberikan keuntungan, dan setiap tuntutan hukum terkait harta pailit harus diajukan oleh atau terhadap kurator (Undang-Undang (UU) Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, 2004). Dalam konteks ketenagakerjaan, Pekerja/Buruh menjadi pihak yang rentan, terutama terkait kelangsungan hubungan kerja dan pemenuhan hak normatifnya.

Pasal 39 ayat (1) UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU memberikan kewenangan kepada Pekerja/Buruh maupun kurator untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pemberitahuan minimal 45 hari, dengan tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Namun, penggunaan frasa “dapat” dalam ketentuan tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum terkait kewajiban pemutusan hubungan kerja, yang berdampak pada kejelasan hak atas upah dan pesangon.

Di sisi lain, prinsip kelangsungan usaha (*going concern*) memungkinkan kurator untuk tetap menjalankan usaha debitor pailit atas persetujuan panitia kreditor sementara, meskipun putusan pailit sedang dalam upaya hukum. Asas ini bertujuan untuk menjaga nilai harta pailit agar tetap memberikan manfaat maksimal bagi kreditor (Sjahdeini, 2016). Namun, dalam praktiknya, penerapan *going concern* seringkali menimbulkan persoalan baru, khususnya ketika status hubungan kerja Pekerja/Buruh belum diakhiri, sehingga menghambat pengajuan klaim hak seperti upah dan pesangon.

Permasalahan tersebut tercermin dalam Putusan Nomor 1188 K/Pdt.Sus-Pailit/2024 yang menunjukkan lemahnya perlindungan hak Pekerja/Buruh pada

perusahaan yang menjalankan going concern tanpa pemutusan hubungan kerja yang jelas, sehingga klaim pesangon dianggap terlambat. Hal ini berbeda dengan Putusan Nomor 163 K/Pdt.Sus-Pailit/2024, di mana tidak diterapkannya going concern dan telah dilakukan pemutusan hubungan kerja, namun keterlambatan pengajuan tetap berakibat pada tidak diakuinya tagihan pesangon. Perbedaan praktik ini menunjukkan adanya ketidakselarasan antara hukum kepailitan dan ketenagakerjaan yang berdampak pada perlindungan hak Pekerja/Buruh.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif atau yuridis normatif yang bertujuan untuk mengkaji dan mengidentifikasi bagaimana seharusnya perlindungan hak Pekerja/Buruh dalam perusahaan yang berada dalam proses kepailitan, khususnya ketika perusahaan tersebut tetap dijalankan melalui mekanisme *going concern* (Johnny Ibrahim, 2012). Pendekatan yang digunakan bersifat preskriptif, yaitu dengan menggambarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, mengaitkannya dengan teori hukum, praktik kepailitan, serta realitas yang dihadapi oleh praktisi hukum dan penegak hukum, guna menilai kesesuaian antara norma dan implementasinya dalam perlindungan Pekerja/Buruh.

Data penelitian bersifat sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan, dengan menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 6/2023 tentang Penetapan Perppu No. 2/2022 Cipta Kerja, UU No. 37/2004 tentang Kepailitan dan PKPU, KUHPerdara, serta putusan pengadilan. Bahan hukum sekunder berupa buku, karya ilmiah, dan hasil penelitian yang relevan, sedangkan bahan hukum tersier mencakup kamus hukum, ensiklopedia, dan bibliografi. Seluruh bahan hukum dikumpulkan melalui teknik studi kepustakaan dari berbagai peraturan perundang-undangan, putusan, serta literatur ilmiah yang kemudian diklasifikasikan sesuai dengan kebutuhan analisis.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan cara mengelompokkan dan memilah data berdasarkan relevansinya terhadap permasalahan penelitian (Zainuddin Ali, 2014). Data yang telah terorganisasi kemudian disusun secara sistematis dan dianalisis dengan menghubungkannya pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk memperoleh konstruksi hukum yang tepat. Hasil analisis disajikan secara deskriptif dengan menggambarkan dan menjelaskan temuan yang diperoleh, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang menjawab permasalahan terkait perlindungan hak Pekerja/Buruh dalam kepailitan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Status Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Debitor Pailit, Kurator, atau Pemegang Pelaksana Going Concern antara Pemutusan Hubungan Kerja atau Dilanjutkan Hubungan Kerjanya

Penelitian ini mengkaji status hubungan kerja Pekerja/Buruh dalam perusahaan yang dinyatakan pailit dan tetap dijalankan melalui going concern, khususnya terkait keberlanjutan hubungan kerja dan pihak yang menjadi subjek hubungan tersebut. Analisis menunjukkan adanya ketidakterpaduan antara hukum

kepailitan dan ketenagakerjaan yang menimbulkan ketidakjelasan status hubungan kerja serta berdampak pada terhambatnya pemenuhan hak Pekerja/Buruh, terutama hak atas pesangon.

1. Hubungan Kerja Berakhir Apabila Perusahaan Pailit

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara Pekerja/Buruh dan pemberi kerja yang dalam perseroan terbatas diwakili oleh direksi sesuai Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007. Namun, ketika perusahaan dinyatakan pailit, seluruh kewenangan pengurusan dan penguasaan harta beralih kepada kurator berdasarkan Pasal 24 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, sehingga debitor, termasuk direksi, kehilangan kewenangannya. Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja mensyaratkan adanya tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Setelah pailit, ketiga unsur tersebut pada dasarnya tidak lagi terpenuhi karena kegiatan usaha berhenti, pembayaran upah terhenti, dan kewenangan pemberi perintah beralih kepada kurator. Kepailitan sebagai prosedur penagihan yang bersifat tidak lazim (*oneigenlijke incassoprocedures*) cenderung mengesampingkan rezim hukum lain, termasuk ketenagakerjaan 50. Oleh karena itu, hubungan kerja pada prinsipnya tidak dapat dipertahankan dan berakhir sejak debitor dinyatakan pailit beserta segala akibat hukumnya.

2. Perlindungan Hubungan Kerja dalam Perusahaan Pailit yang Dilakukan *Going Concern*

Kelangsungan usaha atau *going concern* merupakan asas dalam kepailitan yang memungkinkan usaha debitor pailit tetap dijalankan atas persetujuan panitia kreditor atau penetapan hakim pengawas atas permohonan kurator. Secara prinsip, Pasal 1131 KUH Perdata menegaskan bahwa seluruh harta kekayaan debitor, baik yang ada maupun yang akan ada, menjadi jaminan bagi seluruh utangnya. Oleh karena itu, kelangsungan usaha dipandang sebagai upaya untuk menjaga bahkan meningkatkan nilai harta pailit apabila usaha tersebut masih prospektif dan menguntungkan. Ketentuan ini diperkuat dalam Pasal 104 UU Kepailitan dan PKPU yang memberikan kewenangan kepada kurator untuk melanjutkan usaha debitor pailit meskipun putusan pailit masih dalam upaya hukum.

Dalam pelaksanaannya, kurator memiliki kewenangan penuh dalam pengurusan dan pembebasan harta pailit sejak putusan pailit diucapkan, termasuk menjaga dan mengoptimalkan nilai harta pailit melalui mekanisme *going concern*. Kewenangan pengendalian usaha sepenuhnya berada pada kurator, bukan lagi pada debitor, kecuali jika kurator menunjuk debitor untuk membantu pengelolaan usaha dengan tetap berada di bawah pengawasannya. Dengan demikian, segala aktivitas usaha yang dijalankan dalam kerangka *going concern* berada dalam tanggung jawab kurator.

Berkaitan dengan hubungan kerja, Pekerja/Buruh yang sebelumnya bekerja pada debitor pailit pada prinsipnya harus diselesaikan terlebih dahulu hubungan kerjanya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, kemudian dapat dipekerjakan kembali melalui hubungan kerja yang baru. Hal ini disebabkan karena hubungan kerja sebelumnya tidak dapat dilanjutkan akibat tidak terpenuhinya

unsur pekerjaan, upah, dan perintah setelah debitor dinyatakan pailit. Dalam konteks going concern, hubungan kerja beralih kepada kurator sebagai pihak yang memiliki kewenangan, sehingga pembaruan perjanjian kerja menjadi penting agar Pekerja/Buruh tetap memperoleh haknya, termasuk upah yang belum dibayarkan dan kompensasi pemutusan hubungan kerja seperti pesangon, yang hanya timbul akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Fachrurahman et al., 2021) kepentingan pekerja atau buruh suatu perusahaan yang dinyatakan pailit adalah berkaitan dengan pembayaran upah dan pesangon.

Analisis Keadilan Hak atas Upah dan Pesangon dalam Perusahaan Pailit yang Dilakukan Going Concern dan Pekerja/Buruh Tidak di-PHK sampai Melewati Batas Waktu Pengajuan Tagihan

Pembahasan ini menitikberatkan pada keadilan pemenuhan hak atas upah dan kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa pesangon dalam kondisi perusahaan pailit yang tetap dijalankan melalui *going concern*, namun tanpa dilakukan pemutusan hubungan kerja hingga melewati batas waktu pengajuan tagihan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, khususnya Pasal 113, terdapat batas waktu yang tegas bagi kreditor untuk mengajukan tagihan yang ditetapkan oleh hakim pengawas, sehingga seluruh kreditor, termasuk Pekerja/Buruh, harus mengajukan haknya dalam tenggat tersebut. Dalam konteks kepailitan sebagai sita umum, seluruh harta debitor menjadi jaminan bersama bagi para kreditor, dan kurator bertanggung jawab memastikan pembagian sesuai dengan klasifikasi kreditor, di mana Pekerja/Buruh berkedudukan sebagai kreditor preferen yang haknya didahulukan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Namun, dalam praktik *going concern* seperti pada PT Plaza Adika Lestari, ditemukan ketidaksesuaian dengan ketentuan hukum, di mana hubungan kerja tetap berlangsung hingga tiga tahun setelah putusan pailit tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini menyebabkan Pekerja/Buruh tidak dapat mengajukan tagihan pesangon dalam batas waktu yang ditentukan karena hak tersebut baru timbul setelah adanya pemutusan hubungan kerja. Meskipun upah masih dibayarkan dan sebagian kewajiban pesangon sempat dicicil, penghentian pembayaran oleh debitor setelah pengambilalihan operasional menunjukkan adanya ketidakpastian dan ketidakadilan dalam pemenuhan hak Pekerja/Buruh, yang pada akhirnya berpotensi menghilangkan hak mereka akibat keterlambatan pengajuan tagihan.

1. Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal Perusahaan Pailit oleh Kurator dan dapat oleh Pekerja/Buruh

Dalam hukum positif Indonesia, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan pailit memberikan hak kepada Pekerja/Buruh berupa pesangon sebesar 0,5 kali dan penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan yang berlaku. Ketentuan Pasal 47 tidak secara eksplisit menyebut pihak yang berwenang melakukan PHK, namun dalam penjelasannya ditegaskan bahwa sejak perusahaan dinyatakan pailit,

pengusaha tidak lagi berwenang mengelola atau melikuidasi harta pailit, sehingga kewajiban pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak menjadi tanggung jawab kurator. Hal ini sejalan dengan Pasal 39 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU yang memberikan kewenangan kepada Pekerja/Buruh maupun kurator untuk melakukan PHK dengan pemberitahuan minimal 45 hari, serta menegaskan bahwa upah yang terutang menjadi utang harta pailit.

Namun, penggunaan frasa “dapat” dalam Pasal 39 menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak memberikan kejelasan kewajiban untuk melakukan PHK. Kondisi ini tercermin dalam praktik kepailitan PT Plaza Adika Lestari, di mana setelah putusan pailit dan penerapan going concern, Pekerja/Buruh tetap bekerja tanpa dilakukan PHK, sehingga hak pesangon dan penghargaan masa kerja baru muncul setelah PHK dilakukan tiga tahun kemudian. Akibatnya, pengajuan tagihan menjadi terlambat karena melewati batas waktu yang telah ditentukan, sehingga merugikan Pekerja/Buruh sebagai kreditor preferen.

Menurut analisis penulis, kewajiban melakukan PHK seharusnya berada pada kurator sebagai pihak yang memiliki kewenangan penuh dan mengetahui seluruh proses kepailitan, termasuk batas waktu pengajuan tagihan. Kelalaian kurator dalam tidak segera melakukan PHK berpotensi menghambat timbulnya hak pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, yang pada akhirnya merugikan Pekerja/Buruh. Mengingat tanggung jawab pengelolaan dan pemberesan harta pailit sepenuhnya berada pada kurator, maka pemenuhan hak-hak Pekerja/Buruh, termasuk pembayaran kompensasi PHK, juga menjadi bagian dari tanggung jawab kurator sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

2. Perlindungan Hak atas Upah dan Pesangon Harus Dibayarkan Apabila PHK Dilakukan Melewati Batas Waktu Tagihan dalam Pelaksanaan *Going Concern*

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Aprita et al., 2019). Pekerja/Buruh memperoleh perlindungan atas upah dan hak-hak lainnya, termasuk pesangon atau kompensasi pemutusan hubungan kerja, berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam hukum positif Indonesia, kedudukan Pekerja/Buruh sebagai kreditor preferen menempatkan mereka sebagai pihak yang memiliki hak istimewa untuk didahulukan dalam pembayaran piutang. Undang-Undang Kepailitan juga menegaskan bahwa upah yang terutang, baik sebelum maupun sesudah putusan pailit, merupakan utang harta pailit. Dalam praktik going concern seperti pada PT Plaza Adika Lestari, pembayaran upah tetap berlangsung karena usaha masih berjalan, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja secara faktual masih ada dan berada dalam pengawasan kurator, sehingga upah dan hak terkait menjadi bagian dari biaya kepailitan untuk menjaga dan meningkatkan nilai harta pailit.

Pemutusan hubungan kerja pada prinsipnya seharusnya dilakukan sejak perusahaan dinyatakan pailit oleh kurator atau telah disepakati sebelumnya, agar hak pesangon menjadi jelas dan dapat diajukan dalam batas waktu yang ditentukan.

Hal ini berbeda dengan kasus PT Mulia Raya Prima, di mana nilai tagihan sudah ada sejak awal namun keterlambatan pengajuan menjadi tanggung jawab Pekerja/Buruh. Sebaliknya, dalam kasus PT Plaza Adika Lestari, hubungan kerja tetap berlangsung hingga tiga tahun tanpa pemutusan, sehingga hak pesangon belum timbul pada saat batas waktu pengajuan tagihan, yang berimplikasi pada keterlambatan pengajuan.

Dalam kondisi tersebut, meskipun pengajuan tagihan melewati batas waktu, hak atas upah dan pesangon tetap harus dibayarkan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh dan dikualifikasikan sebagai biaya kepailitan. Hal ini didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu kelalaian kurator yang tidak melakukan pemutusan hubungan kerja, kontribusi Pekerja/Buruh dalam menjaga dan meningkatkan nilai harta pailit melalui going concern, belum timbulnya hak pesangon pada saat tenggat pengajuan tagihan, serta sifat biaya yang timbul setelah pailit termasuk upah dan hak lainnya sebagai bagian dari biaya kepailitan.

SIMPULAN

Status hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan debitor pailit pada prinsipnya harus berakhir sejak perusahaan dinyatakan pailit, baik oleh kurator maupun oleh Pekerja/Buruh sendiri, karena tidak terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Setelah itu, dalam hal dilakukan *going concern*, hubungan kerja dapat dilanjutkan kembali melalui perjanjian kerja baru dengan kurator atau pihak pelaksana yang ditunjuk. Pemutusan hubungan kerja menjadi penting untuk memberikan kepastian hukum atas timbulnya hak pesangon dan hak lainnya agar tidak melewati batas waktu pengajuan tagihan. Namun, masih terdapat ketidakpastian hukum terkait kewenangan melakukan PHK karena penggunaan frasa “dapat” dalam Pasal 39 UU Kepailitan serta tidak tegasnya pengaturan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021.

Di sisi lain, keadilan atas hak Pekerja/Buruh dalam kepailitan menuntut agar upah tetap dibayarkan selama *going concern* berlangsung, karena pekerjaan tetap dilakukan di bawah tanggung jawab kurator. Selain itu, kompensasi PHK berupa pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak wajib dibayarkan sebagai bagian dari biaya kepailitan, dengan besaran sesuai ketentuan yang berlaku. Sebagai kreditor preferen, Pekerja/Buruh memiliki hak istimewa untuk didahulukan, sehingga pemenuhan haknya tetap harus dijamin, termasuk dalam kondisi keterlambatan pengajuan tagihan yang bukan disebabkan oleh kelalaian mereka.

DAFTAR RUJUKAN

- Aprita, S., Rani, F. H., Ardha, D. J., & Fakhriah, S. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perusahaan Pailit Sebagai Perwujudan Hak Asasi Manusia Di Bidang Ekonomi. *Prosiding Seminar Hukum Dan Publikasi Nasional (Serumpun) I*, 35-48.
- Arapenta, D. C., Karsona, A. M., & Yunitasari, D. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sebagai Kreditor Istimewa Legal Protection for Workers as Preferential Creditors. *Jurnal Usm Law Review*, 7(3), 2054-2069.
- Choi, Y., Barden, J., & Cho, S. Y. (2023). The impact of a competitor's Chapter 11

-
- bankruptcy on firm risk-taking. *Australian Journal of Management*, 50(2).
- Fachrurahman, I., Anggraeni, H. Y., & Wahyun, F. (2021). Perlindungan hukum hak pekerja atas upah pada perusahaan pailit pasca putusan mahkamah konstitusi nomor 67/puu-xi/2013. *Jurnal Pemuliaan Hukum*, 4(530), 35-42. <https://doi.org/10.30999/jph.v4i1.1446>
- Hilmi, M., & Ali, S. (2025). Tinjauan Yuridis Perusahaan Pailit yang Berdampak pada Hak- Hak Karyawan. *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial*, 4(3).
- Johnny Ibrahim. (2012). *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Bayu Media Publishing.
- Undang-undang (UU) Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, (2004).
- Shubhan, M. H. (2015). *Hukum Kepailitan*. Prenada Media.
- Sjahdeini, S. R. (2016). *Sejarah, asas dan teori hukum kepailitan : memahami undang-undang No. 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran*. Kencana.
- Sutantio, R. (1995). *Kapita Selekta Hukum Ekonomi Dan Hukum Perbankan*. Ikatan Hakim Indonesia.
- Zainuddin Ali. (2014). *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika.