



LEGAL PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS FOR COMPANIES DECLARED IN BANKRUPTCY DUE TO THE COVID-19 PANDEMIC

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA ATAS PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT KARENA PANDEMI COVID-19

Sadath M. Nur

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas MH. Thamrin

E-mail: sadath31snn@gmail.com

Diterima tanggal 03 juni 2022, disetujui tanggal 12 Juni 2022

ARTICLE INFO

Correspondent

Sadath M. Nur

sadath31snn@gmail.com

Key words

Legal Protection, Workers' Rights, Companies Declared Bankrupt, Covid-19 Pandemic

Website:

<http://idm.or.id/JSER>

page: 81 – 92

ABSTRACT

As a result of the Covid-19 pandemic, it has had a very broad negative impact on various sectors, such as social, political, legal and economic sectors, for example the economic sector and the business world, in this case MSMEs and companies. From Covid-19, many entrepreneurs/companies have made efficiency of workers/laborers due to the decline in production demand. Impact on goods/services produced and the company's profit turnover. In the process of paying workers' wages, when the company is declared bankrupt, this is not explicitly regulated regarding the rights of workers to prioritize their debt payments from other creditors. So that in the Bankruptcy Act, workers are classified as concurrent creditors. So with the enactment of the decision of the Constitutional Court Number 67/PUU-XI/2013. Constitutional Decision 67/PUU-XI/2013 has brought certainty to the wage number of workers/laborers in a company, which was caused by the Covid-19 Pandemic. This research is a normative legal research that has a method that is different from other research. Normative legal research is a systematic way of conducting research in the form of legal products, for example laws and regulations..

Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.

ARTICLE INFO**Koresponden**

Sadath M. Nur
sadath31smn@gmail.com

Kata Kunci

*Perlindungan Hukum,
Hak-Hak Pekerja,
Perusahaan Yang
Dinyatakan Pailit,
Pandemi Covid-19*

Website:

<http://idm.or.id/JSER>

Hal : 81 – 92

ABSTRACT

Akibat Pandemi Covid-19 telah membawa dampak buruk yang begitu luas pada berbagai sektor seperti, sosial, politik, hukum dan ekonomi, misalnya sektor ekonomi dan dunia usaha, dalam hal ini UMKM maupun perusahaan. Dampak dari Covid-19 telah membuat banyak pengusaha/perusahaan melakukan efisiensi pekerja/buruh karena menurunnya permintaan produksi atas barang/jasa yang dihasilkan dan omset maupun keuntungan perusahaan. Dalam proses penyelesaian utang upah buruh/pekerja, disaat perusahaan dinyatakan pailit, hal ini Undang-Undang Kepailitan tidak mengatur secara tegas mengenai hak pekerja untuk didahulukan pembayaran utang upahnya dari kreditur lainnya. Sehingga dalam Undang-Undang Kepailitan, pekerja digolongkan sebagai kreditur konkuren. Maka dengan berlakunya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah membawa kepastian hukum bagi kedudukan utang upah pekerja/buruh dalam kepailitan pada suatu perusahaan, yang diakibatkan oleh Pandemi Covid-19. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang memiliki suatu metode yang berbeda dengan penelitian lainnya. Penelitian hukum normatif merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji peraturan perundang-undangan.

Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Pekerja merupakan salah satu faktor pendukung terpenting pembangunan nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan, keadilan, serta kemakmuran yang merata baik secara materiil maupun spiritual (Asri Wijayanti, 2015: 6). Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba (profit) atau keuntungan semata, hal ini dapat terjadi sebuah risiko yang timbul akibat suatu usaha atau bisnis. Oleh karenanya, seluruh risiko dapat mengancam stabilitas keuangan perusahaan dan yang paling fatal, perusahaan dapat mengalami kebangkrutan (pailit), yang diakibatkan oleh tidak mampunya perusahaan untuk melakukan pembayaran terhadap semua kewajiban utang perusahaannya. Dengan demikian, diperlukan sebuah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja, tidak hanya dilakukan selama masa berkerjanya atau masa kerja seorang pekerja dalam suatu perusahaan saja, melainkan hak-hak pekerja/buruh lainnya perlu dilindungi dalam keadaan mendesak, seperti misalnya dalam hal terjadinya kepailitan terhadap suatu perusahaan, salah satu akibatnya karena dampak Pandemi Covid-19, yang tidak bisa dihindarkan dan diprediksikan sebelumnya.

Virus SARS-CoV-2 pertama kali terdeteksi di China pada akhir 2019 dan pada Juni 2021, telah menyebar ke seluruh dunia, menyebabkan lebih dari 178 juta kasus yang dikonfirmasi dan 3,9 juta kematian. Beberapa kasus awal terkait dengan pasar basah di Kota Wuhan, tempat kluster pertama infeksi Covid-19 tercatat (<https://www.bbc.com/indonesia/dunia-57590872>. Asal Covid-19: Apakah kita perlu tahu dari mana asal virus corona ini?). Berdasarkan data dari WHO per 1 Agustus 2022 dari seluruh dunia, ada sekitar 583.038.110 kasus Covid-19 yang terkonfirmasi, termasuk 6.416.023 yang terkonfirmasi kematian, yang dilaporkan ke WHO (<https://covid19.who.int/>). Sedangkan di Indonesia sendiri dari 37 provinsi, jumlah yang terkonfirmasi Covid-19 sekitar 6.244.978 dan yang meninggal 157.095 (<https://covid19.go.id/artikel/2022/08/07/situasi-covid-19-di-indonesia-update-7-agustus-2022>). Wabah Covid-19 yang melanda dunia dan Indonesia dari bulan Maret 2020 hingga saat ini, merupakan masalah global dan telah membawa dampak negatif dengan memburuknya perekonomian negara dan sektor kehidupan sosial dan masyarakat, antara lain sektor ekonomi, sektor pariwisata, sektor transportasi yang mengalami penurunan secara dratis.

Selain itu adalah masyarakat yang bekerja pada sektor industri sebagai pekerja atau buruh pada suatu perusahaan industri. Penurunan omset perusahaan yang disebabkan melemahkan daya beli masyarakat yang disebabkan Covid-19 berdampak terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemerintah menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar dan menerapkan physical distancing menyebabkan dalam rangka memutus mata rantai penyebaran Covid-19 menyebabkan perusahaan harus merumahkan beberapa tenaga kerja dan bahkan perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena tidak mampu lagi untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja. Walau dalam kondisi apapun perusahaan hendaknya harus tunduk dan patuh kepada aturan atau normatif yang berlaku di mana suatu proses usaha dimana implementasinya menitik beratkan pada prinsip keadilan (Abdul Aziz et.all, 2019: 60).

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dapat dikategorikan sebagai wanprestasi dari perjanjian kerja yang diakibatkan oleh perusahaan yang tidak mampu untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam perjanjian kerja yang telah dibuat antara perusahaan selaku pemberi kerja dan pekerja/buruh sebagai penerima kerja. Wanprestasi dapat terjadi dari perjanjian kerja, yang diakibatkan oleh Pandemi Covid-19, hal ini dapat menimbulkan kewajiban bagi perusahaan terhadap pekerja/buruh. Kewajiban yang timbul tersebut, merupakan hutang majikan yang harus dibayarkan oleh majikan kepada pekerja/buruh yang menepatkan posisi perusahaan sebagai debitur atau sebagai pihak yang memiliki kewajiban dalam melaksanakan prestasi, sedangkan posisi pekerja/buruh adalah sebagai kreditur atau sebagai pihak yang memiliki hak atas prestasi tersebut.

Dengan adanya wabah Covid-19, tidak menutup kemungkinan perusahaan dapat dipailitkan yang disebabkan perusahaan tidak mampu untuk membayar utangnya yang telah jatuh tempo. Hal ini, berdasarkan Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, perusahaan dapat dipailitkan apabila perusahaan mempunyai dua orang kreditur dan pada saat jatuh

tempo pembayaran satupun debitur tidak mampu untuk membayar utangnya yang telah jatuh tempo.

Berangkat dari persoalan dan permasalahan sebagaimana yang telah diuraikan di atas, penulis merasa perlu adanya suatu terobosan dan solusi yang mengarah kepada perbaikan sistem, terutama dalam hal perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja yang di PHK oleh perusahaan, akibat perusahaan dinyatakan pailit, dampak dari Covid-19, sehingga Penulis mengangkat Judul: "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Atas Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Karena Pandemi Covid-19".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang memiliki suatu metode yang berbeda dengan penelitian lainnya. Penelitian hukum normatif merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji peraturan perundang-undangan (Peter Mahmud Marzuki, 2005: 32). Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang belaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang, sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada peraturan-peraturan tertulis berupa literatur-literatur kepustakaan baik berupa peraturan perundang-undangan, norma-norma dan kaedah-kaedah yang berhubungan dengan pokok permasalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum dalam pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yang di PHK atas perusahaan yang dinyatakan pailit pada masa pandemi Covid-19.

Pada bulan Maret tahun 2020 yang lalu, pemerintah telah menerbitkan beberapa kebijakan, dalam rangka menanggulangi penyebaran virus corona, salah satunya Peraturan Pemerintah Nomor No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19 (PP 21/2020). Dalam PP 21/2020, yang dimaksud dengan PSBB adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Covid-19 sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran Covid-19. Pemerintah Daerah dapat melakukan PSBB untuk satu provinsi atau kabupaten/kota tertentu dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan PSBB adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Covid-19 untuk mencegah penyebarannya. PSBB berlaku 14 hari dan dapat diperpanjang dalam masa 14 hari kedepan sejak ditemukannya kasus terakhir. Pemberlakuan tersebut bertujuan untuk memutus mata rantai Covid-19 agar tidak meluas di masyarakat, karena dampak yang ditimbulkan sangat cepat pergerakannya sehingga perlu dilakukan pengetakatan terhadap aktivitas masyarakat.

Sebagai upaya dalam mencegah dan memutus mata rantai penyebaran Covid-19 agar tidak meluas, Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan beberapa aturan regulasi salah satunya, Perpu Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) dan/atau dalam rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan

Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan. Akibat dari pandemi Covid-19 yang menyebar secara luas di masyarakat, telah menimbulkan banyak korban jiwa, kerugian material yang berhubungan dengan aspek sosial, ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Akibat wabah Covid-19 banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan secara sepihak, bila pekerja/buruh mematuhi kewajiban yang ditetapkan perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan peraturan perusahaan. Namun kenyataan masa Pandemi Covid 19 telah banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak mampu lagi untuk memenuhi hak-hak dari pekerja perkerja/ buruh (HR. Abdussalam, 2009: 109).

Penyebaran Covid-19 di Indonesia telah menyebar luas secara massive dan sangat berdampak terhadap sendi sosial kehidupan manusia dan telah meluas ke berbagai sektor dan lini diantaranya, yaitu: sosial dan ekonomi, penurunan pendapatan atau penghasilan, pariwisata dan hiburan. Salah satu yang terdampak dari penyebaran Covid-19 adalah perusahaan-perusahaan yang mengalami kebangkrutan dan tidak mampu lagi menjalankan kegiatan operasionalnya. Maka dampaknya, perusahaan harus menanggung sendiri dari kerugian-kerugian tersebut. Efeknya, tentu kepada iklim dunia usaha dan investasi yang cenderung merugi, akibatnya gelombang PHK di Indonesia menyebar dan menyasar ke berbagai sektor usaha dan industri, imbas dari pandemi Covid-19.

Banyak perusahaan yang terkena dampak dari Pandemi Covid-19, sehingga perusahaan tidak mampu lagi memenuhi kewajibannya terhadap pekerja/buruh sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja. Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya kepada pekerja/buruh dapat memicu dampak negatif kepada perusahaan itu sendiri. Dari dampak Covid-19 tersebut, menyebabkan kerugian yang besar terhadap perusahaan dengan menurunnya produksi, anjloknya harga-harga dipasaran dan omset yang menurun drastis, sehingga perusahaan tidak sanggup lagi melanjutkan aktivitas kegiatan operasionalnya, menyebabkan kebangkrutan pada perusahaan yang berakibat pada perusahaan dapat dipailitkan. Hal ini memicu banyak perusahaan mengambil langkah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran, sehingga menimbulkan dampak sosial baru di masyarakat dengan semakin bertambahnya angka pengangguran.

Upaya yang diambil oleh perusahaan dalam bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, dengan berbagai metode atau cara yang dilakukan perusahaan seperti dengan merumahkan pekerja/buruh, mengurangi hak-hak pekerja/buruh yang seharusnya diterima sesuai dengan proporsinya. Sebagaimana langkah yang telah diambil oleh perusahaan, tentunya tidak sesuai dengan aturan main (*rule of the game*) dalam hal ini perjanjian kerja yang telah disepakati bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh. Selama berlangsungnya pandemi Covid-19, banyak perusahaan tidak mampu menunaikan kewajibannya dalam bentuk prestasi terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati bersama dengan pekerja/buruh, sehingga melahirkan wanprestasi, akibat dari Covid-19.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan dengan alasan *Overmacht* masa pandemi Covid-19 apakah dapat menggugurkan kewajiban majikan/pengusaha terhadap hak-hak pekerja/buruh. Keadaan memaksa (*Overmacht*) ada yang bersifat relative (sementara) dan ada yang bersifat mutlak (absolut) (Subekti, 2001:58). Senada dengan

hal itu, pemutusan hubungan kerja oleh majikan/ pengusaha pada masa pandemi Covid-19 termasuk pemutusan hubungan kerja dengan alasan *overmacht* yang sifatnya relatif (sementara) bukan termasuk *overmacht* yang bersifat mutlak. Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 tidak membebaskan perusahaan untuk memberikan apa yang merupakan hak dari pekerja, antara lain uang pesangon (Syafrida et.all, 2020: 26).

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan dilarang untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), kecuali dengan alasan-alasan yang dibenarkan oleh hukum berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Dampak dari pandemi Covid-19, menyebabkan perusahaan tidak mampu melakukan prestasinya kepada pekerja/buruh, sehingga terjadi wanprestasi. Oleh karenanya, pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan kepada pihak pekerja/buruh hanya dapat dilakukan sewaktu-waktu (isidentil) atau bersifat sementara dalam kondisi keadaan darurat, yang dalam hal ini dikategorikan sebagai *Overmacht* atau *Force Majure*. Pemutusan hubungan kerja tersebut, diakibatkan oleh wabah Covid-19 yang melanda Indonesia, yang dalam hal ini terhadap perusahaan yang tidak mampu lagi melaksanakan kewajibannya terhadap pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja merupakan kewajiban dari perusahaan untuk tetap memberikan apa yang menjadi hak-hak dari pekerja/buruh, misalnya uang pesangon tetap diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Namun, apabila yang dilakukan oleh perusahaan tidak mampu memberikan uang pesangon sebagaimana hal tersebut, dapat menempuh cara penyelesaian secara mediasi atau perdamaian yang saling menguntungkan kedua belah pihak yang bersengketa, dengan mengadakan pertemuan antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja/buruh. Dengan demikian, langkah dalam penyelesaian secara mediasi/ perdamaian pihak pekerja/ buruh dapat diwakili oleh serikat pekerja/ serikat buruh. Hal ini di atur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha yang diatur pada Pasal 158, Pasal 163-165.

Dengan demikian, bahwa pandemi Covid-19 hanya bersifat sementara (tidak mutlak) dan tidak selamanya (akan berlalu), maka perjanjian kerja tetap berlaku dan mengikat kedua belah pihak dan perjanjian kerja dapat dilanjutkan kembali. Disaat masa-masa sulit akibat pandemi Covid-19, sebaiknya perusahaan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja yang sifatnya permanen, akan tetapi melakukan pemutusan hubungan kerja yang sifatnya sementara sampai wabah pandemi Covid-19 dinyatakan telah melandai, sampai titik nol tidak ada kasus baru lagi.

Berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima. Di masa Pandemi Covid-19, menyebabkan banyak perusahaan-perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja/buruh, hal ini dipicu oleh ketidakmampuan perusahaan untuk membayar kewajibannya terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Selain itu banyak perusahaan yang mengalami kebangkrutan akibat tidak mampu menjalankan kewajibannya membayar hutang, sehingga menyebabkan perusahaan dipailitkan. Pekerja/buruh merupakan kreditor yang berhak untuk mendapatkan haknya atas kepailitan yang

dialami oleh perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja. Hak yang dimaksud adalah pembayaran upah dan hak selain atau bukan upah.

Perusahaan yang dinyatakan pailit merupakan suatu keadaan yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, di mana debitur tidak mampu untuk melakukan pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya. Dalam kamus hukum pengertian pailit dihubungkan dengan "kemampuan untuk membayar" dari seseorang (debitur) atas utang-utangnya yang telah jatuh tempo (Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, 2004: 11). Dalam hal ini, mengenai pengaturan terkait kepailitan, telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, diterangkan dalam Pasal 1 tersebut, bahwa yang dimaksud dengan pengertian Kepailitan, yaitu: "Sita umum atas semua kekayaan Debitur Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur oleh Undang-Undang".

Pengadilan hanya bisa memutuskan perusahaan yang dinyatakan pailit atau bangkrut. Dalam perusahaan yang pailit, perusahaan tidak dapat menjalankan segala aktivitasnya, apalagi mengadakan pembayaran dengan perusahaan lain, kecuali pelunasan untuk penagihan piutang (Ardy Billy Lumowa, 2013: 18-19). Dalam putusan pailit, memberikan kemungkinan alternatif bagi perusahaan untuk memenuhi hak dan kewajiban Debitur. Walaupun perusahaan telah dinyatakan pailit, kurator perusahaan pailit tetap dapat menjalankan kegiatan usahanya, dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha, seperti biaya listrik, telepon, gaji, pajak dan biaya-biaya lainnya yang ditimbulkan dari kewajiban perusahaan. Kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, pemenuhan hak pekerja harus didahulukan dari hak-hak lain berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, akan tetapi dalam asas hukum yang berbunyi *Lex Specialis Derogat Legi Generalis*, yang berarti peraturan yang lebih khusus mengalahkan peraturan yang lebih umum. Berangkat dari ketentuan itu, diperlukan sebuah pengkajian mengenai hak-hak pekerja pada masa sulit dengan mengacu pada hukum yang lebih khusus, yaitu undang-undang atau peraturan yang langsung membahas dan mengatur tentang kepailitan, serta pasca diterbitkannya keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 67/PUU-XI/2013 tersebut.

Pada dasarnya dalam penanganan perkara kepailitan, tentunya hakim dalam memutuskan permohonan pailit yang diajukan oleh para pihak, maka hakim jelas akan memperhatikan dan mempertimbangkan bukti-bukti yang disampaikan. Adapun bukti-bukti yang perlu disiapkan antara lain, yaitu:

- a. Bukti adanya hubungan hukum (transaksi/kerjasama dan lainnya) antara kreditor (pemohon pailit) dan debitur (termohon pailit). Dapat berupa perjanjian atau kontrak, *Purchase Order* (PO), dan lain-lain;
- b. Bukti adanya utang-piutang antara kreditor dan debitur, yaitu dapat berupa *invoice* atau surat tagihan dalam bentuk lain;
- c. Bukti korespondensi telah adanya upaya penagihan dari kreditor kepada debitur, dapat berupa surat penagihan, surat teguran atau somasi; dan

- d. Bukti adanya utang yang dimiliki debitor tersebut kepada kreditor lainnya. (<https://bplawyers.co.id/2017/05/24/hal-hal-penting-yang-harus-diperhatikan-dalam-mengajukan-permohonan-pailit-ke-pengadilan-niaga/>).

Dengan demikian, bukti-bukti yang harus dipersiapkan sebagaimana yang telah ditekankan di atas, maka diperlukan syarat-syarat untuk dapat dinyatakan pailit, hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 2 ayat (1) UU Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan PKPU yang berbunyi: *“Debitor yang mempunyai dua atau lebih Kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya”*.

Sebagaimana dalam ketentuan di atas, menurut Sutan Remy Sjahdeini (Sutan Remy Sjahdeini, 2016: 128) dapat disimpulkan bahwa permohonan pernyataan pailit terhadap seorang debitor hanya dapat diajukan apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Debitor terhadap siapa permohonan itu diajukan harus paling sedikit mempunyai dua kreditor, atau dengan kata lain harus memiliki lebih dari satu kreditor.
- b. Debitor tidak membayar lunas sedikitnya satu utang kepada salah satu krediturnya.
- c. Utang yang tidak dibayar itu harus telah jatuh waktu dan telah dapat ditagih (*due and payable*).

Mekanisme penyelesaian kepailitan diselesaikan oleh kurator yang secara tegas diatur dalam Undang-undang Nomor 34 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Dalam Pasal 74 UU Kepailitan, Kurator bertanggungjawab terhadap Hakim Pengawas. Setelah budel pailit berhasil terjual (lelang), maka Kurator wajib membuat daftar pembagian (Pasal 189 UU Kepailitan) dan setelah disetujui oleh Hakim Pengawas maka daftar pembagian tersebut akan disediakan di Kepaniteraan Pengadilan dan mengumumkannya di Koran (Pasal 192 UU Kepailitan). Bahwa ketika terjadi pailit, maka pembayaran upah pekerja/buruh yang dilakukan oleh Tim Kurator, hal ini mengacu pada Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan yang menyatakan bahwa “upah buruh saat waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang boedel pailit, artinya upah buruh harus dibayar terlebih dahulu dibandingkan membayar utang-utang dari pihak ketiga”.

Berdasarkan atas ketentuan tersebut, dalam hal perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh dalam UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan terdapat perbedaan yang cukup signifikan dan ini harus dicari benang merahnya, agar adanya sebuah jalan keluar atau bahkan akar permasalahannya, sedangkan pada UU Ketenagakerjaan telah termaktub pada Pasal 95 ayat (4), di mana hal yang perlu ditekankan bahwa upah pekerja/buruh dan hak-hak lainnya dari buruh adalah merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (preferen). Maka posisi hak-hak pekerja/buruh yang preferen (yang didahulukan) tersebut harus dimiliki oleh buruh dan tidak dapat begitu saja didahului oleh utang lainnya, khususnya pembayaran untuk pihak ketiga. Jika dianalisa posisi atas kedudukan pekerja pada Perusahaan yang telah dinyatakan pailit tersebut, dalam hal ini buruh harus diberikan hak istimewa yang dalam hal ini sebagai kreditor istimewa dan mengacu pada ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Selain itu, dalam UU Kepailitan dan PKPU pada Pasal 39 juga ditegaskan, bahwa posisi hak pekerja/buruh yang didahulukan pembayarannya.

Pada Pasal 150 dan Pasal 160 sampai dengan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak. Hal ini dikarenakan, untuk membantu meringankan beban pekerja/buruh yang di PHK oleh perusahaan, seperti misalnya dampak dari Covid-19, sehingga memaksa perusahaan, untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak.

Dalam Pasal 165 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit, yakni pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 ketentuan didalam pasal tersebut juga dinyatakan dalam Pasal 39 ayat 1 UU No 27 Tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU. Ketika terjadi pailit pembayaran upah buruh dilakukan oleh curator yang dalam hal ini menggantikan posisi perusahaan sehingga hak buruh dalam hal ini upah dan tunjangan lainnya menurut UU Ketenagakerjaan akan berubah menjadi hutang yang didahulukan pembayarannya. Bahwa yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar terlebih dahulu dari pada utang yang lain dalam pasal 39 ayat 2 UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU telah di tentukan bahwa upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah harus dibayar lebih dahulu dari pada utang-utang lainnya.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah membawa kepastian hukum bagi kedudukan utang upah pekerja/buruh dalam kepailitan pada suatu perusahaan. Mahkamah Konstitusi telah memberikan penafsiran yang jelas sekaligus merevisi ketentuan dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga pada ketentuan pasal tersebut dimaknai: "pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis". Sehingga Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, telah memberikan kekuatan hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, sehingga pembayaran upah atau gaji pekerja harus didahulukan pembayarannya terhadap seluruh kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk oleh Pemerintah. Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUUXI/2013, telah memperjelas bahwa pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen dengan hak istimewa.

Adanya hak istimewa tersebut memberikan kepastian hukum dan rasa keadilan hukum kepada buruh/pekerja, kepentingan dan haknya untuk didahulukan pembayaran gaji atau upahnya atas semua jenis kreditur, termasuk kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk oleh Pemerintah. Sedangkan pembayaran hak lainnya dari pekerja didahulukan pembayarannya terhadap hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali terhadap hak kreditur separatis. Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diatur bahwa apabila pengusaha akan melakukan PHK terhadap buruh/pekerja, tentunya pengusaha harus memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja yang bersangkutan dan/atau serikat pekerja. Apabila

pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak, maka penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja.

Mekanisme PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja. Dalam hal perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, maka penyelesaian PHK dilakukan ke tahap berikutnya, sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Untuk menghindari PHK, Kementerian Ketenagakerjaan sudah menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tersebut, Menteri Ketenagakerjaan meminta kepada para gubernur untuk melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi COVID-19, sebagai berikut:

- a. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
- b. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
- c. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
- d. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Dalam menghadapi kondisi yang serba sulit di masa Pandemi Covid-19, ditengah tuntutan tanggung jawab dan kewajiban perusahaan yang harus ditunaikan, hendaknya perusahaan tidak mengambil sikap sepihak dan gegabah, namun harus melibatkan seluruh elemen dan *stakeholder*, diantaranya dengan serikat pekerja dan pemerintah yang memiliki peran sebagai regulator sekaligus pihak yang dapat dijadikan mediator (penengah), sebagai upaya untuk saling menguntungkan kepada kedua belah pihak dalam rangka mencari solusi (*win-win solution*).

SIMPULAN DAN SARAN

1. SIMPULAN

Akibat Pandemi Covid-19 telah membawa dampak buruk yang begitu luas pada berbagai sektor seperti, sosial, politik, hukum dan ekonomi, misalnya sektor ekonomi dan dunia usaha, dalam hal ini UMKM maupun perusahaan. Dampak dari Covid-19 telah membuat banyak pengusaha/perusahaan melakukan efisiensi pekerja/buruh karena menurunnya permintaan produksi atas barang/jasa yang dihasilkan dan omset maupun keuntungan

perusahaan. Dalam proses penyelesaian utang upah buruh/pekerja, disaat perusahaan dinyatakan pailit, hal ini Undang-Undang Kepailitan tidak mengatur secara tegas mengenai hak pekerja untuk didahulukan pembayaran utang upahnya dari kreditur lainnya. Sehingga dalam Undang-Undang Kepailitan, pekerja digolongkan sebagai kreditur konkuren.

Maka dengan berlakunya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah membawa kepastian hukum bagi kedudukan utang upah pekerja/buruh dalam kepailitan pada suatu perusahaan, yang diakibatkan oleh Pandemi Covid-19. Mahkamah Konstitusi telah memberikan penafsiran yang jelas sekaligus merevisi ketentuan dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga pada ketentuan pasal tersebut dimaknai: "pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis".

2. Saran

Sebelum lahirnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 67/PUUXI/2013, terjadi ketidakpastian kedudukan utang upah pekerja/buruh, yang merupakan salah satu bukti bahwa masih banyak hal yang harus diperhatikan oleh pembentuk undang-undang dalam membentuk suatu produk hukum agar dapat menjamin kepastian hukum kepada buruh/pekerja.

Dalam penyelesaian PHK, pengusaha wajib memberikan uang pesangon bagi buruh/pekerja yang di PHK sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal ini sebagai bentuk perlindungan hukum dan upaya hukum yang dapat dilakukan buruh/pekerja yang merasa dirugikan akibat di PHK, misalnya saja di masa Pandemi Covid-19, sebagai langkah upaya hukum penyelesaiannya, baik melalui mekanisme pengadilan (litigasi) dan/atau melalui mekanisme di luar pengadilan (non litigasi), dalam bentuk mediasi maupun arbitrase.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, *Kepailitan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004).

Ardy Billy Lumowa, "Tanggung Jawab Perusahaan yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga", *Lex Privatum*, I (Juli, 2013).

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015).

Abdul Azis, Aan Handriani dan Herlina Basri, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan", 10.1 (2019).

HR. Abdussalam, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Restu Agung, 2009).

Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2005)

Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta: Intermasa, 2001).

Sutan Remy Sjahdeini, Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016).

Syafrida, Safrizal dan Reni Suryani, Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid- 19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan, Volume 3, Issue, 1 Agustus 2020, PALREV JOURNAL OF LAW (Pamulang Law Review).

Internet

<https://covid19.who.int/>. Diakses pada hari ini Minggu tanggal 7 Agustus 2022.

<https://covid19.go.id/artikel/2022/08/07/situasi-covid-19-di-indonesia-update-7-agustus-2022>. Diakses pada hari ini Minggu tanggal 7 Agustus 2022.

<https://bplawyers.co.id/2017/05/24/hal-hal-penting-yang-harus-diperhatikan-dalam-mengajukan-permohonan-pailit-ke-pengadilan-niaga/>. Diakses pada hari ini Rabu tanggal 10 Agustus 2022.