

**PEMBAYARAN UPAH KEPADA  
PEKERJA OLEH PERUSAHAAN  
YANG DINYATAKAN PAILIT  
(Studi Kasus Putusan Mahkamah  
Konstitusi RI Nomor 67/PUU-XI/2013)**

**Oleh:**

**Ayu Puspasari**

Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang  
Jalan Srijaya Negara Bukit Besar  
Palembang 30129 Telp: 0711-353414  
Fax: 0711-355918 Email:  
[Info@mail.Polisriwijaya.ac.id](mailto:Info@mail.Polisriwijaya.ac.id) No Hp:  
082177950000

**ABSTRAK**

Pembayaran upah kepada pekerja oleh perusahaan yang dinyatakan pailit telah diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Dalam perkembangannya, ketentuan itu diuji ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia karena dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana dicantumkan dalam Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan, bahwa pertimbangan hakim Mahkamah Konstitusi di dalam putusannya Nomor 67/PUU-XI/2013 adalah demi tercapainya keadilan yang dilihat dari aspek subjek hukum, resiko, dan objek. Dengan adanya putusan tersebut, maka berimplikasi pada praktik pembayaran upah pekerja/buruh oleh perusahaan yang dinyatakan pailit yang terjadi selama ini. Dalam hal ini, pekerja/buruh diberikan kedudukan yang prioritas sehingga pembayaran upah oleh perusahaan yang dinyatakan pailit harus didahulukan.

**Kata Kunci: Pembayaran, Upah  
Pekerja/Buruh, Perusahaan, Pailit.**

**ABSTRAK**

*Payment of wages to workers by companies that declared bankrupt by Article 95 paragraph (4) of Law No. 13 of 2003. In its development, the provision was tested to the Indonesian Constitutional Court because it is contrary to the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945 as set out in Decision No. 67/PUU-X/2013. From the discussion, it can be concluded that consideration of the judge of the Constitutional Court in its decision No. 67/PUU-X/2013 is the interests of justice that is seen from the aspect of legal subjects, risks, and objects. With the Court's decision, then the implications for the practice of payment of wages of workers/laborers by the company that declared bankruptcy that occurred during this time. In this case, the worker/laborer positions given priority so that the payment of wages by the company that declared bankruptcy should take precedence.*

**Keywords: Payment, Wage  
Workers/Labor, Corporate, Bankruptcy.**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Manusia sebagai makhluk sosial, tabiatnya tidak dapat hidup sendiri tanpa adanya manusia lainnya. Di antara manusia satu dengan manusia lainnya saling melengkapi untuk mencapai kebutuhan hidupnya sehari-sehari. Hubungan itu juga dapat terjadi antara manusia pribadi dengan sekelompok manusia.

Salah satu hubungan itu, yaitu hubungan antara pengusaha (pemberi kerja)

dan pekerja/buruh, yang sering juga disebut sebagai hubungan kerja. Di Indonesia, mengenai hubungan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003).

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. (Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003). Jadi, hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh didasarkan pada perjanjian kerja. Di dalam perjanjian kerja itu memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Di dalam ilmu hukum, hubungan antara pengusaha dan pekerja itu dapat disebut sebagai hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*), yaitu:<sup>1</sup> hubungan antara dua atau lebih subyek hukum. Dalam hubungan hukum tersebut, hak dan kewajiban yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. Jadi, ada dua segi di dalam hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja, yaitu *bevoegheid* (kewenangan/hak) dan *plicht* (kewajiban).

Dengan demikian jelaslah, bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan bentuk dari hubungan hukum karena di dalamnya terdapat hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh yang saling berhadapan. Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh termasuk ke dalam jenis hubungan hukum yang bersegi dua (*tweezijdige rechtsbetrekkingen*),<sup>2</sup> yaitu suatu hubungan yang mana keduanya berhak meminta sesuatu kepada yang lain dan keduanya juga wajib memberikan sesuatu pada pihak yang lain.

Apabila upah merupakan hak pekerja/buruh, maka pengusaha wajib untuk membayarnya. Kewajiban itu tidak dapat dihalangi oleh keadaan apapun karena upah sebagai hak pekerja/buruh. Bahkan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit, upah tetap harus dibayar kepada pekerja/buruh karena merupakan utang perusahaan.

Hal itu telah ditentukan dalam Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak

---

<sup>1</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 269.

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 272.

lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”. Ketentuan itu diajukan pengujian undang-undang kepada Mahkamah Konstitusi RI karena dipandang melanggar atau bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).

Pengujian Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2013 didasarkan pada beberapa alasan. Pertama, ketentuan itu berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh mengingat tidak adanya penafsiran yang jelas dan tegas mengenai klausul “didahulukan pembayarannya”. Kedua, ketentuan tersebut berpotensi menimbulkan pelanggaran hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang adil dan layak secara hukum. Alasan itu didasarkan pada kenyataan praktik, bahwa upah pekerja/buruh selalu dibayar setelah pembayaran utang lainnya, seperti tagihan kreditor separatis, tagihan hak negara, serta tagihan lainnya.

Dengan mempertimbangkan alasan yang dikemukakan oleh pemohon kemudian majelis hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 menyatakan Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2013 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum

sepanjang tidak dimaknai lain “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditor 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 kreditor separatis”.

Dari keadaan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji pembayaran upah pekerja/buruh oleh perusahaan yang dinyatakan pailit.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam tulisan ini, yaitu:

1. Bagaimana pertimbangan hakim Mahkamah Konstitusi RI dalam Putusannya Nomor 67/PUU-XI/2013 sehubungan dengan pembayaran upah pekerja oleh perusahaan yang dinyatakan pailit?.
2. Apa Implikasi Putusan Nomor. 67/PUU-XI/2013 Terhadap Pembayaran Upah Pekerja/Buruh oleh Perusahaan yang Dinyatakan Pailit?.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi RI dalam Putusannya Nomor 67/PUU-XI/2013 Sehubungan dengan Pembayaran Upah Pekerja oleh Perusahaan yang Dinyatakan Pailit**

Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 merupakan pernyataan hakim Mahkamah Konstitusi di sidang pengadilan yang terbuka untuk hukum, sehingga dapat disebut sebagai putusan hakim atau putusan pengadilan. Menurut Sudikno Mertokusumo,<sup>3</sup> suatu putusan hakim pada pokoknya terdiri dari empat bagian, yaitu: kepala putusan, identitas para pihak, pertimbangan, dan amar. Jadi, pertimbangan hakim adalah bagian dari suatu putusan hakim atau putusan pengadilan.

Oleh karena itu, di dalam setiap putusan hakim atau putusan pengadilan selalu terdapat pertimbangan hakim, termasuk putusan Nomor 67/PUU-XI/2013. Pertimbangan merupakan dasar bagi hakim untuk menjatuhkan suatu putusan kepada pihak yang terlibat dalam proses pemeriksaan perkara di persidangan.

Berkaitan dengan pembayaran upah pekerja oleh perusahaan yang dinyatakan pailit sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, majelis hakim Mahkamah Konstitusi mendasarkan pada pertimbangan sebagai berikut:

1. Menimbang bahwa mengenai yang menjadi dasar hukum bagi adanya hak tagih masing-masing kreditor ternyata sama, kecuali bagi hak tagih negara. Dasar hukum bagi kreditor sparatis dan bagi pekerja/buruh adalah sama, yaitu perjanjian yang dilakukan dengan debitor. Mengenai dasar hukum kewajiban kenegaraan adalah peraturan perundang-undangan. Adanya mengenai dasar hukum bagi adanya peringkat atau prioritas pembayaran sebagaimana pertimbangan Putusan Nomor 18/PUU-VI/2008 adalah karena adanya perbedaan kedudukan yang disebabkan oleh isi perjanjian masing-masing berhubung adanya faktor-faktor tertentu. Meskipun antara kreditor separatis dan pekerja/buruh dasar hukumnya

---

<sup>3</sup> Tata Wijayanta dan Hery Firmansyah, *Perbedaan Pendapat dalam Putusan Pengadilan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2011, hlm. 31.

adalah sama, yaitu perjanjian, namun manakala dilihat dari aspek lain, yaitu aspek subjek hukum yang melakukan perjanjian, objek, dan resiko, antara keduanya terdapat perbedaan yang secara konstitusional signifikan.

2. Bahwa dalam aspek subjek hukum, perjanjian gadai, hipotik, dan fidusia, serta perjanjian tanggungan lainnya, merupakan perjanjian yang dilakukan oleh subjek hukum, yaitu pengusaha dan pemodal, yang secara sosial ekonomis para pihak tersebut dapat dikonstruksikan sama. Terlebih lagi pemodal, yang boleh jadi adalah pengusaha juga. Sebaliknya, perjanjian kerja merupakan yang dilakukan oleh subjek hukum yang berbeda, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling

memerlukan. Perusahaan tidak akan berproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka undang-undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak pekerja/buruh tersebut.

3. Bahwa dalam aspek objek, perjanjian gadai, hipotik, fidusia, dan perjanjian tanggungan lainnya, yang menjadi objeknya adalah properti. Sementara itu, perjanjian kerja yang menjadi objeknya adalah tenaga atau keterampilan (jasa) dengan imbalan jasa dalam kerangka untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup bagi diri dan keluarga pekerja/buruh, sehingga antara keduanya dalam aspek ini memiliki perbedaan yang mendasar, yaitu properti dan manusia. Pertanyaannya adalah bagaimana perbedaan tersebut terkait dengan

apa yang sejatinya dilindungi oleh hukum. Pembentukan hukum jelas dimaksudkan untuk melindungi kepentingan manusia. Dalam kasus ini, manakah yang seharusnya menjadi prioritas, kepentingan manusia terhadap properti atau kepentingan manusia terhadap diri dan kehidupannya. Apalagi berdasarkan sistem pembayaran upah pekerja/buruh dalam kegiatan usaha yang dibayar sebulan setelah pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan, hal itu merupakan argumentasi tersendiri karena upah pekerja/buruh sesungguhnya adalah hutang pengusaha kepada pekerja/buruh, yang seharusnya harus dibayar sebelum kering keringatnya. Dalam perspektif tujuan negara dan ketentuan mengenai hak konstitusional, menurut Mahkamah kepentingan manusia diri dan kehidupannya haruslah menjadi prioritas, harus menduduki peringkat terdahulu sebelum kreditor separatis.

4. Bahwa dalam aspek resiko, bagi pengusaha resiko merupakan bagian dari hal yang wajar dalam pengelolaan usahanya, selain

keuntungan dan/atau kerugian. Oleh karena itu, resiko merupakan hal yang menjadi ruang lingkup pertimbangannya ketika melakukan usaha, bukan ruang lingkup pertimbangan pekerja/buruh. Sementara itu, bagi pekerja/buruh upah merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya, sehingga menjadi tidak tepat manakala upah pekerja/buruh tersebut menduduki peringkat yang lebih rendah dengan argumentasi yang dikaitkan dengan resiko yang bukan ruang lingkup pertimbangannya. Adalah tidak adil mempertanggungjawabkan sesuatu terhadap sesuatu yang ia tidak turut serta dalam usaha. Selain itu, hidup dan mempertahankan kehidupan, berdasarkan Pasal 28A UUD 1945 adalah hak konstitusional dan berdasarkan Pasal 28I ayat (1) adalah hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun, yang oleh karenanya berdasarkan ayat (4) dan ayat (5) pasal tersebut, negara dalam hal ini pemerintah, harus melindungi, memajukan, menegakkan, dan memenuhinya dalam peraturan perundang-

undangan yang sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis.

5. Menimbang bahwa mengenai hak-hak pekerja/buruh yang lain, menurut Mahkamah, hal tersebut tidak sama atau berbeda dengan upah pekerja/buruh. Upah pekerja/buruh secara konstitusional berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 merupakan hak konstitusional yang oleh karenanya adalah hak konstitusional pula untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Adapun hak-hak lainnya tidaklah demikian, sehingga implikasi hukumnya adalah wajar bila terkait dengan pembayaran dimaksud hak tersebut berada pada peringkat di bawah kreditor separatis. Sementara itu, mengenai kewajiban terhadap negara hal tersebut adalah wajar manaka berada pada peringkat setelah upah pekerja/buruh. Argumentasinya adalah, selain berdasarkan uraian di atas, karena fakta yang sesungguhnya negara mempunyai sumber pembiayaan lain, sedangkan bagi pekerja/buruh upah adalah satu-satunya sumber

untuk mempertahankan hidup bagi diri dan keluarganya.

Berdasarkan seluruh pertimbangan yang diuraikan di atas, maka Mahkamah mengabulkan permohonan pemohon untuk sebagian. Sikap Mahkamah itu didasarkan pada pertimbangan dari aspek subjek hukum, resiko, dan objek demi tercapainya keadilan karena upah merupakan hak pekerja/buruh sebagai utang yang harus dibayar oleh perusahaan yang dinyatakan pailit.

Menurut Mahkamah, dari aspek subjek hukum, resiko, dan objek, pekerja/buruh tidak dapat disamakan dengan pihak lainnya. Oleh karena pembayaran upah kepada pihak lainnya, seperti kreditor separatis harus dilakukan setelah upah pekerja/buruh dibayar.

#### **B. Implikasi Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 Terhadap Pembayaran Upah Pekerja/Buruh oleh Perusahaan yang Dinyatakan Pailit**

Di halaman telah dijelaskan, bahwa upah merupakan salah satu bagian yang dimuat di dalam suatu perjanjian kerja sebagai dasar untuk adanya hubungan kerja.

Iman Soepomo mengemukakan,<sup>4</sup> bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya.

Hal itu telah ditegaskan dalam Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Pasal tersebut menetapkan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja. Dengan kata lain, untuk mengatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, maka landasannya adalah ada tidaknya perjanjian kerja.<sup>5</sup>

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan,

kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.<sup>6</sup> Jadi, upah merupakan hak pekerja/buruh, sehingga harus dibayar setelah pekerjaan selesai dilakukan.

Kalau upah sebagai suatu hak, maka pembayarannya oleh pengusaha merupakan suatu kewajiban. Artinya, pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang telah menyelesaikan pekerjaannya.

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi:<sup>7</sup>

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

---

<sup>4</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, hlm. 43.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 45.

<sup>6</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, hlm. 89.

<sup>7</sup> *Ibid*.

10. Upah untuk pembayaran pesangon;  
dan

11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Iman mengemukakan, bahwa upah sebagai salah satu esensi perjanjian kerja merupakan faktor penting yang menentukan ada tidaknya suatu hubungan kerja. Di samping itu, upah juga merupakan masalah yang kontroversial, karena upah selalu menjadi titi-tolak terjadinya pertentangan antara buruh (pekerja) dengan pengusaha. Hal itu disebabkan masing-masing melihat upah dari segi kepentingan masing-masing yang berbeda antara satu sama lain. Hal itu menimbulkan konsekuensi belum ditemukannya perumusan upah yang standar.<sup>8</sup>

Perbedaan pandangan tersebut menjadi dasar pertimbangan pemerintah dalam merumuskan pengertian upah. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (PP No. 8 Tahun 1981), mengenai upah dirumuskan, yaitu: “Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha pada buruh untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah atau

akan dilaksanakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh maupun bagi keluarganya.”<sup>9</sup>

Menurut Adrian Sutedi, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.<sup>10</sup>

Dengan demikian, intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh.<sup>11</sup> Sehubungan dengan upah, ada beberapa cara pembayarannya, yaitu:<sup>12</sup>

1. Pembayaran upah menurut jangka waktu berarti upah dibayarkan

---

<sup>8</sup> Iman Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, 2005, hlm. 38.

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 39.

<sup>10</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 47.

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm. 47-48.

<sup>12</sup> Iman Sjahputra Tunggal, *op.cit*, hlm.39-40.

dalam suatu jangka waktu tertentu, misalnya: upah harian, upah mingguan, upah bulanan, dan sebagainya.

2. Pembayaran upah menurut kesatuan hasil berarti didasarkan pada hasil yang dicapai oleh pekerja yang bersangkutan.
3. Pembayaran upah menurut pembukuan majikan adalah cara pembayaran upah yang dibayarkan kepada buruh berdasarkan penjualan (biasanya satu tahun sekali).

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa upah adalah hak pekerja/buruh dalam bentuk uang atau bentuk lainnya sebagai imbalan dari pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran upah dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu pembayaran upah menurut jangka waktu, pembayaran upah menurut kesatuan hasil, dan pembayaran upah menurut pembukuan majikan. Oleh karena upah sebagai suatu hak, maka pengusaha wajib untuk membayar kepada pekerja/buruh.

Apabila perusahaan dinyatakan pailit, maka utang pekerja/buruh termasuk

sebagai utang kepada pekerja/buruh sehingga pembayarannya didahulukan dari yang lainnya sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Kemudian di dalam penjelasannya disebutkan, bahwa yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya. Sesuai dengan penjelasan tersebut, maka dalam hal perusahaan dinyatakan pailit, maka yang harus dibayar terlebih dahulu adalah upah pekerja/buruh.

Hardijan Rusli mengemukakan,<sup>13</sup> bahwa upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya, yaitu harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya atau dengan kata lain, pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa.

Sehubungan dengan ketentuan pembayaran upah pekerja/buruh oleh perusahaan yang dinyatakan pailit dalam UU No. 13 Tahun 2003 telah dipertegas dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Di dalam amar putusannya itu, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa pembayaran upah

---

<sup>13</sup> Hardijan Rusli, *loc.cit.*

pekerja/buruh oleh perusahaan yang dinyatakan pailit harus dibayar lebih dulu daripada tagihan lainnya, seperti tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, dan tagihan lainnya. Kemudian hak-hak lainnya dibayar setelah membayar tagihan kreditur separatis. Setelah membayar hak-hak lain pekerja/buruh baru membayar tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah.

Putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi bersifat final dan binding, sehingga sejak diucapkan langsung mempunyai kekuatan hukum mengikat. Jadi, Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menyatakan ketentuan pembayaran upah pekerja/buruh oleh perusahaan yang dinyatakan pailit dalam Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 juga bersifat final dan binding, sehingga mengikat pihak-pihak yang terlibat, terutama perusahaan.

Dengan adanya putusan tersebut, maka berimplikasi pada praktik yang selama ini terjadi, yang mana pembayaran upah pekerja/buruh oleh perusahaan yang dinyatakan pailit dilakukan setelah pembayaran tagihan lainnya.

Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 mengakhiri praktek yang selama ini terjadi, sehingga saat ini ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, maka upah pekerja/buruh

harus didahulukan pembayarannya. Selain itu, dengan adanya putusan tersebut juga berimplikasi pada kedudukan pekerja/buruh sehubungan dengan pembayaran upah oleh perusahaan yang dinyatakan pailit.

Dalam hal ini, pekerja/buruh diberikan kedudukan yang prioritas daripada pihak lainnya dalam hubungannya dengan pembayaran upah oleh perusahaan yang dinyatakan pailit. Artinya, saat ini pembayaran upah kepada pekerja/buruh oleh perusahaan yang dinyatakan pailit harus didahulukan dari pembayaran tagihan lainnya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada pembahasan di atas, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pertimbangan Mahkamah Konstitusi dalam Putusannya Nomor 67/PUU-XI/2013 di dasarkan pada nilai keadilan yang dilihat pada beberapa aspek, yaitu subjek hukum, resiko, dan objek. Dari kesemua aspek itu, maka perusahaan yang dinyatakan pailit harus mendahulukan pembayaran upah pekerja/buruh sebagai suatu utang. Dengan mendahulukan pembayaran upah pekerja/buruh, maka keadilan akan tercapai.

2. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 berimplikasi pada praktik pembayaran upah pekerja/buruh oleh perusahaan yang dinyatakan pailit yang terjadi selama ini. Dengan adanya putusan tersebut, maka perusahaan yang dinyatakan pailit harus terlebih membayar utangnya, yaitu upah pekerja/buruh. Setelah upah pekerja/buruh dibayar baru kemudian perusahaan yang dinyatakan pailit membayar tagihan lainnya, seperti kreditur separatis. Dalam hal demikian, pekerja/buruh diberikan kedudukan yang prioritas sehubungan dengan pembayaran upah oleh perusahaan yang dinyatakan pailit.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 67/PUU-XI/2013
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011.
- Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2013.

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.

Tunggal, Iman Sjahputra. *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Harvarindo. 2005.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Wijayanta, Tata dan Hery Firmansyah. *Perbedaan Pendapat dalam Putusan Pengadilan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia. 2011.