

# Perusahaan Jatuh Pailit, Bisakah Karyawan Tetap Bekerja?

[Nafiatul Munawaroh, S.H., M.HSi Pokrol](#)

Bacaan 5 Menit

30 Oktober 2024



## ULASAN LENGKAP

Artikel di bawah ini adalah pemutakhiran kedua dari artikel dengan judul *Masih Bisakah Karyawan Perusahaan yang Pailit Dipekerjakan?* yang dibuat oleh [Si Pokrol](#) dan pertama kali dipublikasikan pada 17 Februari 2003, dan dimutakhirkan pertama kali oleh [Haris Satiadi, S.H.](#) pada 19 Oktober 2022.

Seluruh informasi hukum yang ada di Klinik hukumonline.com disiapkan semata – mata untuk tujuan pendidikan dan bersifat umum (lihat [Pernyataan Penyangkalan](#) selengkapnya). Untuk mendapatkan nasihat hukum spesifik terhadap kasus Anda, konsultasikan langsung dengan [Konsultan Mitra Justika](#).

## Karyawan Perusahaan yang Pailit Masih Bisa Dipekerjakan

Ketentuan perihal status karyawan saat perusahaan mengalami kepailitan sudah ditegaskan dalam **Pasal 39 ayat (1) UU 37/2004** yang menyatakan **karyawan yang bekerja dapat memutuskan hubungan kerja dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya** dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 hari sebelumnya.

Belajar Hukum Secara Online dari Pengajar Berkompeten Dengan Biaya Terjangkau Mulai Dari Rp. 149.000

Kemudian menjawab pertanyaan Anda, apakah kurator berhak untuk mempekerjakan karyawan sampai ada pemilik baru? [Haris Satiadi, S.H.](#) (penulis sebelumnya) menjelaskan bahwa kurator sebagai pihak yang diangkat oleh pengadilan untuk mengurus dan membereskan harta debitur pailit di bawah pengawasan hakim pengawas [\[1\]](#) dapat memberhentikan atau melakukan pemutusan hubungan kerja (“PHK”) karyawan atau sebaliknya kurator dapat tetap mempekerjakan karyawan.

Dalam kondisi seperti apa karyawan tetap dipekerjakan? Menurut Haris Satiadi, ketika kurator menilai debitur yang dinyatakan pailit ini masih dapat melanjutkan usahanya, [\[2\]](#) sehingga kurator menjalankan asas *business going concern* untuk setidaknya mempertahankan dan apabila dimungkinkan untuk meningkatkan harta pailit.

Berkenaan dengan asas *business going concern*, merujuk pada **Penjelasan Umum UU 37/2004**, dalam **asas kelangsungan usaha** memungkinkan perusahaan debitur yang prospektif untuk tetap dilangsungkan. Kemudian, menurut **M. Hadi Shubhan**, jika dipandang perlu, kurator atas persetujuan panitera kreditur berwenang untuk melanjutkan usaha debitur apabila hal tersebut dipandang akan menguntungkan harta pailit, dengan pertimbangan bahwa dengan melanjutkan usaha debitur pailit itu akan mendatangkan pendapatan yang lebih dari pada ongkos operasionalnya. [\[3\]](#)

Lebih lanjut, M. Hadi Shubhan menerangkan bahwa melanjutkan usaha adalah langkah yang sangat strategis, khususnya jika debitur pailit adalah perseroan terbatas karena kesulitan likuiditas jangka pendek sementara prospek perusahaan tersebut masih baik. Dengan melanjutkan usaha, maka dapat memberikan keuntungan yang bisa digunakan untuk membayar utang-utang perseroan. [\[4\]](#)

Baca juga: [Asas Business Going Concern dalam Kepailitan dan PKPU](#)

Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan dan/atau meningkatkan harta pailit harus diambil oleh kurator untuk kepentingan pemberesan, sehingga diharapkan ada investor yang tertarik dan mau menyelesaikan semua kewajiban debitur pailit kepada krediturnya.

Dengan demikian, apabila kurator berdasarkan asas *business going concern* memutuskan tetap melanjutkan usaha debitur pailit yakni perusahaan tempat Anda bekerja, maka karyawan dapat tetap bekerja di perusahaan tersebut.

### **PHK karena Perusahaan Pailit**

Namun, bagaimana jika karyawan menolak dipekerjakan? Berdasarkan ketentuan Pasal 39 ayat (1) UU 37/2004 yang kami jelaskan di atas, baik kurator maupun karyawan diberikan hak untuk memutuskan hubungan kerja ketika perusahaan dinyatakan pailit.

Adapun, menurut Haris Satiadi, yang dimaksud hak untuk memutuskan hubungan kerja bukan mengajukan pengunduran diri (*resign*) melainkan mengikuti prosedur PHK karena alasan perusahaan pailit. Hal ini merujuk aturan dalam **Penjelasan Pasal 39 ayat (1) UU 37/2004**, bahwa mengenai PHK, kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Lantas, jika perusahaan pailit, apakah karyawan dapat pesangon? Mengenai hak yang diterima oleh karyawan yang mengalami PHK karena perusahaan pailit, baik karena menolak dipekerjakan maupun kurator yang memberhentikan, karyawan berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan yang berlaku, uang penghargaan masa kerja (“UPMK”) sebesar 1 kali ketentuan yang berlaku, dan uang penggantian hak (“UPH”).<sup>[5]</sup>

Mengenai ketentuan perhitungan uang pesangon, UPMK, dan UPH dapat Anda baca selengkapnya dalam [Hak-hak Karyawan yang Di-PHK dan yang Resign](#).

Demikian jawaban dari kami semoga bermanfaat.

#### Dasar Hukum:

1. [Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang](#);
2. [Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja](#).

#### Referensi:

M. Hadi Shubhan. *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*. Cetakan ke-4. Jakarta: Kencana, 2014.

---

[1] Pasal 1 angka 5 [Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang](#) (“UU 37/2004”)

[2] Pasal 104 UU 37/2004

[3] M. Hadi Shubhan. *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*. Cetakan ke-4. Jakarta: Kencana, 2014, hal. 137

[4] M. Hadi Shubhan. *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*. Cetakan ke-4. Jakarta: Kencana, 2014, hal. 202

[5] Pasal 47 [Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja](#)