

# Studi kasus Putusan Mahkamah Agung terkait Penolakan Gugatan Pekerja terhadap Kurator: Perspektif UU Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan (Nomor Putusan: 909 K/Pdt. Sus-PHI/2018)

Nadia Gulshan \*<sup>1</sup>  
Helmy Robiatul Adawiah <sup>2</sup>  
Mahmud Aqil <sup>3</sup>  
Dwi Desi Yayi Tarina <sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta  
\*e-mail : [2310611032@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611032@mahasiswa.upnvj.ac.id), [2310611030@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611030@mahasiswa.upnvj.ac.id),  
[2310611476@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611476@mahasiswa.upnvj.ac.id) , [dwidesyayitarina@upnvj.ac.id](mailto:dwidesyayitarina@upnvj.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini membahas batas kewenangan antara Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Pengadilan Niaga dalam menangani sengketa hak-hak pekerja dalam konteks kepailitan, dengan studi kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 909 K/Pdt.Sus-PHI/2018. Putusan tersebut menolak gugatan dua mantan pekerja terhadap kurator dengan alasan bahwa PHI tidak berwenang memeriksa perkara setelah perusahaan dinyatakan pailit. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konsep, dan kasus. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun secara hukum formil putusan Mahkamah Agung sesuai dengan ketentuan dalam UU Kepailitan, namun putusan tersebut kurang mengakomodasi prinsip perlindungan hak-hak pekerja sebagaimana diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi kebijakan dan mekanisme khusus yang menjamin akses keadilan dan perlindungan hak pekerja dalam proses kepailitan, guna menyeimbangkan antara kepastian hukum dan keadilan sosial.

**Kata Kunci:** Pengadilan Hubungan Industrial, Pengadilan Niaga, pekerja, kurator, kepailitan, hak pekerja.

## Abstract

This study examines the jurisdictional boundaries between the Industrial Relations Court and the Commercial Court in resolving labor rights disputes in the context of bankruptcy, through a case analysis of the Supreme Court Decision No. 909 K/Pdt.Sus-PHI/2018. The ruling rejected the lawsuit filed by two former employees against the curator, stating that the Industrial Relations Court no longer has the authority to adjudicate such cases once the company is declared bankrupt. This research adopts a normative juridical method with statutory, conceptual, and case approaches. The findings indicate that while the Supreme Court's decision is legally consistent with bankruptcy law provisions, it fails to adequately uphold the principle of workers' rights protection as mandated by labor law. Therefore, policy reform and special mechanisms are necessary to ensure justice and access for workers in bankruptcy proceedings, aiming to balance legal certainty with social justice.

**Keywords:** Industrial Relations Court, Commercial Court, workers, curator, bankruptcy, labor rights.

## PENDAHULUAN

Dalam sistem hukum di Indonesia, penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI). Sementara itu, kasus kepailitan dan proses penyelesaian harta pailit diatur oleh Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan). Kedua undang-undang ini memiliki ruang lingkup pengaturan yang berbeda tetapi dapat saling bersinggungan dalam situasi tertentu, seperti dalam kasus pemutusan hubungan kerja akibat pailitnya perusahaan.

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 909 K/Pdt.Sus-PHI/2018, terjadi perselisihan antara dua mantan pekerja PT Starlight Prime Thermoplast dengan kurator yang ditunjuk untuk

mengurus dan membereskan harta pailit perusahaan tersebut. Para pekerja mengajukan gugatan kepada kurator di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Yogyakarta, menuntut hak-hak mereka berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 165 UU Ketenagakerjaan. Pengadilan Hubungan Industrial menerima sebagian dari gugatan tersebut dan memerintahkan kurator untuk membayar hak-hak pekerja.

Namun, dalam tahap kasasi, Mahkamah Agung membatalkan putusan PHI Yogyakarta dan menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara yang melibatkan kurator dalam proses kepailitan. Mahkamah Agung berpendapat bahwa sesuai dengan Pasal 29 UU Kepailitan, segala klaim terhadap harta pailit harus diajukan melalui mekanisme yang diatur oleh Pengadilan Niaga, termasuk melalui prosedur *renvoi* di bawah pengawasan hakim pengawas. Dengan demikian, gugatan yang diajukan pekerja terhadap kurator dianggap tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

## METODE

Metode Penelitian yang digunakan dalam Jurnal ini adalah Yuridis Normatif. Yuridis Normatif adalah metode penelitian yang digunakan dalam jurnal dan karya hukum yang mengkaji aspek-aspek internal dari hukum positif<sup>1</sup>. Metode penelitian yuridis normatif merupakan pendekatan yang dipakai dalam studi hukum untuk menganalisis norma-norma hukum yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Metode ini sering diterapkan untuk memahami, menjelaskan, dan mengevaluasi aturan-aturan hukum serta prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

Dalam penelitian yuridis normatif, digunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep, dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan melibatkan pengumpulan dan analisis berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan konsep mengkaji pemikiran dan teori hukum dari para ahli hukum, sedangkan pendekatan kasus menganalisis putusan-putusan pengadilan untuk memahami penerapan norma hukum dalam kasus nyata<sup>2</sup>.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bagaimana batas kewenangan antara Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Niaga dalam menangani perselisihan hak-hak pekerja dalam kasus kepailitan?

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan lembaga peradilan khusus yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang secara eksklusif diberikan kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara yang timbul dari hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Lingkup kewenangannya meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan<sup>3</sup>. Dalam praktiknya, PHI menjadi forum hukum yang digunakan oleh para pekerja untuk menuntut hak-haknya seperti upah yang belum dibayar, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya selama hubungan kerja masih berjalan dan perusahaan masih dalam keadaan normal<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Wahyuni, W. (2023, May 8). Tiga Jenis Metodologi untuk Penelitian Skripsi Jurusan Hukum. Hukumonline.Com. <https://www.hukumonline.com/berita/a/tiga-jenis-metodologi-untuk-penelitian-skripsi-jurusan-hukum-1t6458efc23524f/>

<sup>2</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, "Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat," Rajawali Pers, 2017, pp. 45-48.

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 56.

<sup>4</sup> Muchammad Syamsudin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Prenadamedia Group, 2016, hlm. 167.

Namun demikian, kewenangan PHI menjadi terbatas ketika perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga. Kepailitan diatur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, di mana sejak saat putusan pailit dijatuhkan dan berkekuatan hukum tetap, seluruh pengurusan dan penguasaan atas kekayaan debitur beralih kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan, dan berada di bawah pengawasan hakim pengawas<sup>5</sup>. Segala bentuk klaim terhadap harta pailit, termasuk klaim hak-hak pekerja, tidak dapat dilakukan melalui jalur gugatan biasa di PHI, melainkan harus diajukan dalam bentuk tagihan utang kepada kurator untuk dicatat dalam daftar piutang pailit. Dalam konteks ini, pekerja memperoleh status sebagai kreditur preferen, yaitu kreditur yang memiliki hak untuk didahulukan pembayarannya sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>6</sup>.

Dengan demikian, terdapat batas yurisdiksi yang tegas antara PHI dan Pengadilan Niaga. PHI tetap memiliki kewenangan mutlak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja selama perusahaan belum dinyatakan pailit. Namun, setelah putusan pailit dijatuhkan, maka kewenangan atas penyelesaian hak-hak pekerja beralih sepenuhnya kepada mekanisme kepailitan yang ditangani oleh kurator di bawah yurisdiksi Pengadilan Niaga<sup>7</sup>. Apabila pekerja tetap mengajukan gugatan ke PHI setelah perusahaan pailit, maka gugatan tersebut akan dinyatakan tidak dapat diterima karena forum penyelesaiannya tidak lagi berada dalam kewenangan PHI<sup>8</sup>.

Meskipun demikian, terdapat pengecualian apabila gugatan hak pekerja telah diajukan ke PHI sebelum perusahaan dinyatakan pailit, dan proses peradilannya sedang berlangsung. Dalam hal ini, PHI tetap berwenang menyelesaikan perkara tersebut hingga mencapai putusan yang berkekuatan hukum tetap. Namun demikian, pelaksanaan putusan tetap harus tunduk pada ketentuan dalam proses kepailitan, yakni bahwa pembayaran hak-hak yang telah diputuskan oleh PHI hanya dapat dilakukan setelah tagihan tersebut diakui oleh kurator dan menjadi bagian dari proses pembagian harta pailit<sup>9</sup>.

Dalam praktiknya, batas kewenangan ini kerap menimbulkan ketidakjelasan di kalangan pekerja, terutama ketika perusahaan secara tiba-tiba dinyatakan pailit tanpa disertai informasi yang memadai mengenai prosedur pengajuan tagihan. Akibatnya, banyak pekerja yang tetap mengajukan gugatan ke PHI padahal seharusnya menggunakan jalur kepailitan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai batas kewenangan ini menjadi sangat penting untuk menjamin hak-hak pekerja tetap terlindungi secara efektif meskipun perusahaan mengalami kepailitan<sup>10</sup>. Hal ini juga menunjukkan pentingnya sinergi antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan agar tidak terjadi kekosongan hukum (*legal vacuum*) yang merugikan pihak pekerja sebagai pihak yang lebih lemah secara posisi dalam hubungan kerja.

2. Apakah pertimbangan hakim mahkamah agung dalam putusan Nomor Putusan: 909 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tersebut sesuai dengan prinsip perlindungan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan?

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 909 K/Pdt.Sus-PHI/2018, Mahkamah Agung menegaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak memiliki kewenangan untuk memeriksa

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, Pasal 24 dan Pasal 69.

<sup>6</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 95 ayat (4).

<sup>7</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan*, Pustaka Utama Grafiti, 2007, hlm. 122–123.

<sup>8</sup> Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, 2009, hlm. 323.

<sup>9</sup> Arina Azzahra, "Kewenangan Pengadilan Niaga dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Menyelesaikan Perselisihan Akibat Kepailitan Perusahaan", *Jurnal Hukum Universitas Diponegoro*, 2020, hlm. 6.

<sup>10</sup> Hukumonline.com, "Ketika Perusahaan Pailit, Ke Mana Pekerja Menagih Haknya?", diakses dari <https://www.hukumonline.com> pada 13 April 2025.

dan memutus gugatan para pekerja terkait hak-hak mereka setelah perusahaan dinyatakan pailit, karena kewenangan tersebut sepenuhnya berada di bawah Pengadilan Niaga sesuai ketentuan Pasal 29 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.<sup>11</sup> Pertimbangan ini didasarkan pada fakta bahwa PT Starlight Prime Thermoplast telah resmi dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat, sehingga segala tuntutan hukum terhadap perusahaan tersebut harus mengikuti mekanisme kepailitan melalui kurator yang ditunjuk.<sup>12</sup>

Meskipun secara prosedural pertimbangan Mahkamah Agung tersebut sesuai dengan kerangka hukum kepailitan, namun dari perspektif perlindungan hak-hak pekerja terdapat beberapa kelemahan yang patut dicermati.<sup>13</sup> Pertama, putusan ini pada dasarnya mengakui bahwa hubungan kerja telah putus karena kepailitan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi tidak memberikan solusi yang memadai bagi pekerja untuk memperoleh hak-haknya secara mudah dan cepat.<sup>14</sup> Kedua, dengan menolak kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, pekerja terpaksa harus mengikuti proses kepailitan yang lebih rumit dan berlarut-larut melalui mekanisme *renvoi procedure* di Pengadilan Niaga, padahal UU Ketenagakerjaan menjamin perlindungan dan prioritas hak pekerja sebagai kreditor preferen.<sup>15</sup>

Putusan ini juga terlihat kurang memperhatikan prinsip keadilan sosial yang menjadi dasar filosofis UU Ketenagakerjaan, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah seharusnya mendapatkan perlindungan khusus dari negara.<sup>16</sup> Dalam konteks ini, meskipun Mahkamah Agung secara teknis hukum benar dalam menegaskan kewenangan absolut Pengadilan Niaga, namun putusan tersebut kurang sensitif terhadap kebutuhan pekerja untuk memperoleh akses keadilan yang lebih sederhana dan efektif melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang memang khusus dirancang untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja.<sup>17</sup>

Pada akhirnya, putusan ini menunjukkan adanya ketegangan antara kepastian hukum formal dengan prinsip-prinsip perlindungan pekerja yang substantif.<sup>18</sup> Di satu sisi, Mahkamah Agung konsisten menerapkan hukum kepailitan, tetapi di sisi lain, putusan ini berpotensi memperlemah posisi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya, karena harus bersaing dengan kreditor lain dalam proses kepailitan yang lebih kompleks dan memakan waktu.<sup>19</sup> Idealnya, meskipun kewenangan Pengadilan Niaga diakui, seharusnya ada mekanisme khusus yang mempermudah pekerja untuk mengklaim hak-haknya tanpa harus tunduk sepenuhnya pada prosedur kepailitan yang berbelit-belit.<sup>20</sup>

---

<sup>11</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 909 K/Pdt.Sus-PHI/2018, hlm. 6-7.

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 6.

<sup>13</sup> Pasal 27 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>14</sup> Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>15</sup> Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>16</sup> Konsiderans Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>17</sup> Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>18</sup> Putusan, hlm. 7 (pertimbangan "kepastian hukum").

<sup>19</sup> Pasal 113 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>20</sup> Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## KESIMPULAN

Terdapat batas kewenangan yang tegas antara Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Pengadilan Niaga dalam menangani perselisihan hak-hak pekerja dalam konteks kepailitan. PHI memiliki yurisdiksi eksklusif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja selama perusahaan belum dinyatakan pailit. Namun, setelah perusahaan dinyatakan pailit, segala klaim terhadap hak-hak pekerja harus diajukan melalui mekanisme kepailitan di bawah yurisdiksi Pengadilan Niaga dan kurator, karena pekerja dianggap sebagai kreditor preferen.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 909 K/Pdt.Sus-PHI/2018 mempertegas hal ini dengan menyatakan bahwa PHI tidak lagi berwenang mengadili perkara hak pekerja setelah putusan pailit dijatuhkan. Meskipun secara yuridis sesuai dengan ketentuan hukum positif, putusan ini menunjukkan kurangnya keberpihakan terhadap perlindungan hak-hak pekerja secara substantif. Prosedur kepailitan yang kompleks dan berlarut-larut dapat menghambat akses pekerja terhadap keadilan dan pemenuhan hak-haknya secara efektif. Oleh karena itu, dibutuhkan reformulasi kebijakan atau mekanisme khusus yang mampu mengakomodasi perlindungan hak-hak pekerja secara lebih sederhana dan cepat dalam proses kepailitan, demi menyeimbangkan antara kepastian hukum dan keadilan sosial.

## Saran

1. Perlu dilakukan harmonisasi antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan dan pekerja tetap memperoleh perlindungan hukum yang jelas serta efektif, bahkan dalam situasi pailit.
2. Diperlukan mekanisme khusus yang memudahkan pekerja mengajukan tagihan hak-haknya dalam proses kepailitan, seperti jalur cepat atau formulir khusus bagi kreditor preferen, agar pekerja tidak terjebak dalam prosedur yang kompleks dan memakan waktu.
3. Pemerintah dan serikat pekerja perlu meningkatkan literasi hukum bagi pekerja terkait hak dan prosedur yang harus ditempuh jika perusahaan pailit, agar pekerja tidak kehilangan haknya karena ketidaktahuan atau kesalahan dalam memilih forum penyelesaian.

## DAFTAR PUSTAKA

### Peraturan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 909 K/Pdt.Sus-PHI/2018, hlm. 6-7.

Pasal 27 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Konsiderans Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Putusan, hlm. 7 (pertimbangan "kepastian hukum").

Pasal 113 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

---

Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**Buku**

Sjahdeini, S. R. (2007). *Hukum Kepailitan*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

Syamsudin, M. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Harahap, Y. (2009). *Hukum Acara Perdata* (Edisi Revisi). Jakarta: Sinar Grafika.

**Jurnal**

Rahmadani, N., Azzahra, F. N., Nazhifa, R., & Tarina, D. D. Y. (2024). Analisis Yuridis Mengenai Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Makassar Nomor 24/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mks). *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern*, 6(3).

Nugroho, S. A., & SH, M. H. (2018). *Hukum Kepailitan Di Indonesia: Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya*. Kencana.

Asyhadie, Zaeni, 2009, *Peradilan Hubungan Industrial*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Husni, Lalu, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyadi, Lilik dan Agus Subroto, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*, Bandung: Alumi.