

Tinjauan Yuridis Perusahaan Pailit yang Berdampak pada Hak- Hak Karyawan

Muhammad Hilmi Shofwan Ali

Ilmu Hukum, Universitas Darul Ulum Jombang, Jombang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi: hilmimuhammad392@gmail.com¹

Abstract. *The main issue in this study is the legal uncertainty regarding the protection of employees' rights when a company is declared bankrupt. In practice, employees often occupy a weak position due to overlapping provisions between bankruptcy law and labor law, which results in unpaid wages and severance pay. This situation creates serious problems since employees are highly dependent on the company's continuity for their livelihood. This research employs a normative juridical method with statutory and case approaches. The proposed solution is the need for synchronization between the Bankruptcy Law and the Manpower Law, as well as strengthening the legal position of employees as preferred creditors during the curatorial process. Furthermore, improvement of enforcement mechanisms is necessary to ensure that court rulings can provide stronger guarantees for employees' rights. The findings reveal that although employees are normatively granted preferential rights, practical obstacles still exist, including conflicts of interest among creditors, limited company assets, and the weak role of curators in safeguarding employees' entitlements. In conclusion, legal protection of employees' rights in bankrupt companies has not been fully effective. Therefore, regulatory harmonization and the strengthening of legal instruments are required to ensure certainty and fairness.*

Keywords: *Bankruptcy; Curator; Employee Rights; Legal Protection; Preferred Creditors*

Abstrak. Masalah utama dalam penelitian ini adalah ketidakpastian perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan ketika perusahaan dinyatakan pailit. Dalam praktik, karyawan seringkali berada pada posisi lemah karena adanya tumpang tindih antara hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan, sehingga hak atas upah dan pesangon tidak sepenuhnya terpenuhi. Kondisi ini menimbulkan persoalan serius mengingat karyawan merupakan pihak yang sangat bergantung pada keberlangsungan perusahaan untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan kasus. Solusi yang ditawarkan penulis adalah perlunya sinkronisasi regulasi antara Undang-Undang Kepailitan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta penguatan kedudukan karyawan sebagai kreditur preferen dalam proses kuratorial. Selain itu, diperlukan perbaikan mekanisme eksekusi agar putusan pengadilan dapat lebih menjamin hak-hak karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara normatif karyawan memiliki hak istimewa, dalam praktik masih terdapat hambatan berupa konflik kepentingan antar kreditur, keterbatasan aset perusahaan, dan lemahnya peran kurator dalam memperjuangkan hak karyawan. Kesimpulannya, perlindungan hukum terhadap hak karyawan pada perusahaan pailit belum optimal, sehingga diperlukan harmonisasi regulasi dan penguatan instrumen hukum untuk memberikan kepastian dan keadilan.

Kata Kunci: Hak Karyawan; Kepailitan; Kreditur Preferen; Kurator; Perlindungan Hukum

1. LATAR BELAKANG

Dalam dinamika perekonomian modern, keberadaan perusahaan sebagai entitas bisnis tidak dapat dilepaskan dari risiko. Risiko tersebut mencakup ketidakpastian pasar, fluktuasi harga bahan baku, perubahan regulasi, hingga dinamika global yang memengaruhi stabilitas keuangan. Pada titik tertentu, risiko yang tidak mampu dikelola dengan baik dapat berujung pada kegagalan perusahaan dalam memenuhi kewajiban finansialnya, atau yang dikenal dengan istilah kepailitan. Fenomena ini bukanlah hal baru, sebab sejarah mencatat bahwa kebangkrutan perusahaan telah terjadi sejak awal perkembangan kapitalisme modern,

terutama ketika dunia usaha mulai mengandalkan investasi dalam jumlah besar yang melibatkan banyak pihak, baik dari dalam maupun luar negeri (Abdurrahman, 1991: 89).

Kepailitan pada dasarnya merupakan kondisi ketika seorang debitor tidak mampu lagi melunasi utang-utangnya kepada kreditor. Dalam perspektif hukum, kepailitan bersifat *collective proceeding*, yakni suatu mekanisme di mana seluruh aset debitor dikumpulkan untuk didistribusikan kepada para kreditor secara adil menurut aturan hukum yang berlaku (Fred, 2001: 125). Namun, dalam praktiknya, kepailitan tidak hanya berdampak pada hubungan antara debitor dan kreditor, tetapi juga membawa konsekuensi sosial, politik, dan kemanusiaan. Salah satu pihak yang paling merasakan dampak kepailitan adalah karyawan. Mereka merupakan subjek penting dalam operasional perusahaan, tetapi sering kali menjadi pihak yang paling dirugikan ketika perusahaan jatuh pailit. Hak-hak karyawan, seperti upah, tunjangan, dan pesangon, sering terabaikan dalam proses pembagian aset pailit. Situasi ini menimbulkan dilema yuridis, karena di satu sisi kepailitan dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi kreditor, tetapi di sisi lain justru mengorbankan hak-hak normatif tenaga kerja (Ginting, 2018: 3).

Fenomena tersebut menunjukkan adanya *gap* antara regulasi kepailitan dan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi. Indonesia sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 seharusnya menjamin perlindungan yang seimbang, baik terhadap kepentingan kreditor maupun pekerja. Namun realitas di lapangan sering kali menunjukkan sebaliknya. Kerangka hukum kepailitan di Indonesia sendiri berawal dari masa kolonial, yaitu melalui *Faillissementsverordening* Staatsblad 1905 No. 217 jo. Staatsblad 1906 No. 348, yang diberlakukan bagi seluruh penduduk Hindia Belanda. Aturan tersebut kemudian tetap berlaku pasca kemerdekaan Indonesia, sebagaimana ketentuan Pasal I Aturan Peralihan UUD 1945 yang menyatakan bahwa segala peraturan perundang-undangan yang ada masih tetap berlaku sepanjang belum diganti dengan yang baru (Jono, 2008: 2).

Namun, *Faillissementsverordening* dinilai sudah tidak relevan dengan perkembangan zaman, terutama pasca krisis moneter 1997–1998. Pemerintah kemudian menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 1 Tahun 1998 yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan. Reformasi ini bertujuan untuk memberikan mekanisme hukum yang lebih responsif dalam menghadapi gelombang kebangkrutan yang melanda banyak perusahaan nasional (Nindy, 2017: 66). Selanjutnya, UU No. 4 Tahun 1998 kembali direvisi dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran

Utang (PKPU). Undang-undang ini menekankan adanya keseimbangan antara kreditor dan debitor dalam penyelesaian utang-piutang, serta memberikan ruang bagi perusahaan yang kesulitan likuiditas untuk melakukan restrukturisasi utang melalui mekanisme PKPU sebelum dinyatakan pailit (Tami, 2019: 16).

Meski demikian, kelemahan dalam implementasi tetap terjadi. Banyak kalangan menilai bahwa UU Kepailitan masih cenderung berpihak pada kreditor besar, sementara kreditor kecil dan karyawan sering diabaikan. Hal ini menimbulkan pertanyaan serius tentang keadilan dalam hukum kepailitan, serta menuntut kajian yuridis mendalam mengenai posisi dan perlindungan hukum bagi karyawan dalam situasi pailit (Peter, 2005: 184–187). Kepailitan memang merupakan kondisi hukum di mana perusahaan tidak mampu melunasi kewajiban utangnya kepada kreditor dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kelangsungan usaha, tetapi juga berdampak luas terhadap pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya pekerja dan kreditor. Pekerja merupakan pihak yang paling rentan karena kehidupan mereka bergantung pada upah, sementara kreditor mengalami kerugian finansial akibat tidak terpenuhinya pelunasan piutang (Dewi, 2004: 1).

Dampak paling nyata dari kepailitan terhadap pekerja adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal. Dalam praktik, banyak perusahaan yang langsung menghentikan hubungan kerja begitu dinyatakan pailit, tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Susanto, 2013: 246). Hal ini menimbulkan permasalahan karena pekerja kehilangan sumber nafkah sekaligus menghadapi ketidakpastian hukum atas hak-haknya. Secara normatif, upah pekerja ditempatkan sebagai salah satu kewajiban utama yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam proses kepailitan (Ermawan, 2019: 106). Namun, dalam praktik, sering kali dana hasil likuidasi perusahaan tidak mencukupi untuk melunasi seluruh kewajiban. Akibatnya, pekerja hanya menerima sebagian hak atau bahkan tidak memperoleh sama sekali, tergantung hasil pemberesan aset. Perdebatan juga timbul mengenai posisi hukum pekerja apakah sebagai kreditor preferen atau konkuren (Rahayu, 2025: 3).

Selain kerugian finansial, pekerja juga menghadapi dampak sosial dan psikologis. PHK massal menyebabkan meningkatnya angka pengangguran dan menurunnya daya beli masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat kepailitan cenderung mengalami depresi, tekanan emosional, serta ketidakpastian masa depan (Ayuda, 2024: 2). Hal ini berimbas pada stabilitas sosial keluarga maupun lingkungan sekitar. Kreditor pun, di sisi lain, merupakan pihak yang secara langsung dirugikan dalam proses kepailitan karena tidak memperoleh pelunasan penuh atas piutang mereka. Kreditor terbagi

menjadi separatis, preferen, dan konkuren. Kreditor konkuren berada pada posisi paling lemah karena baru mendapat pelunasan setelah kreditor separatis dan preferen dipenuhi terlebih dahulu (Simanjuntak, 2020: 2).

Dalam konteks hukum bisnis modern, penelitian mengenai kepailitan telah banyak dilakukan, baik dari sudut pandang yuridis maupun ekonomi. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada aspek perlindungan kreditor, efektivitas proses peradilan niaga, serta harmonisasi hukum kepailitan dengan sistem hukum perdata pada umumnya. Kajian-kajian tersebut, meskipun berharga, sering kali menempatkan pekerja hanya sebagai pihak yang sekilas disebutkan dalam kategori kreditor preferen, tanpa analisis mendalam mengenai implementasi perlindungan hak-hak karyawan di tengah situasi pailit. Padahal, posisi pekerja berbeda dengan kreditor lainnya, karena mereka bukan hanya pihak yang menuntut pemenuhan piutang, melainkan juga individu yang kehidupannya bergantung langsung pada keberlangsungan upah dan jaminan sosial dari perusahaan. Inilah yang menciptakan ruang kosong penelitian dalam kajian kepailitan di Indonesia, yakni belum adanya perhatian yang cukup komprehensif terhadap posisi karyawan sebagai subjek hukum yang paling rentan dalam menghadapi dampak pailit.

Selain itu, studi-studi yang ada masih banyak berkutat pada level normatif-deskriptif dengan menyoroti teks peraturan perundang-undangan, seperti *Faillissementsverordening*, UU No. 4 Tahun 1998, dan UU No. 37 Tahun 2004. Penelitian semacam ini cenderung berhenti pada analisis dokumen hukum tanpa menelisik lebih jauh bagaimana implementasi perlindungan tersebut dalam praktik peradilan niaga, khususnya dalam hal distribusi aset pailit kepada pekerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang diajukan sekarang, yang tidak hanya menelaah norma tertulis, tetapi juga berusaha menggali praktik, kendala implementasi, dan dampaknya bagi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi celah penelitian terdahulu melalui analisis yang lebih aplikatif dan kritis.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dalam melihat masalah kepailitan bukan sekadar sebagai relasi antara debitor dan kreditor, tetapi sebagai persoalan keadilan sosial yang berdampak pada pemenuhan hak-hak tenaga kerja. Fokus pada hak-hak karyawan memberikan perspektif baru karena menempatkan pekerja sebagai aktor utama yang memerlukan perlindungan hukum yang nyata, bukan sekadar formalitas normatif. Penelitian ini mencoba menawarkan kerangka analisis yang menggabungkan teori keadilan distributif Aristoteles dan Rawls dengan prinsip perlindungan hukum bagi pihak yang lemah menurut Philipus M. Hadjon, sehingga tercipta perspektif kritis yang menyoroti ketimpangan perlindungan antara kreditor besar dan pekerja. Kebaruan ini diharapkan tidak hanya

memperkaya khazanah akademik, tetapi juga memberi masukan praktis bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan reformasi hukum kepailitan di Indonesia.

Dengan demikian, fokus penelitian pada hak-hak karyawan menjadi landasan penting bagi penelitian ini. Penelitian tidak hanya akan membedah aturan yang ada, tetapi juga menguji bagaimana perlindungan tersebut diterapkan di lapangan serta sejauh mana hak-hak pekerja terjamin dalam praktik kepailitan. Harapannya, penelitian ini mampu memperlihatkan bahwa persoalan kepailitan bukan hanya soal pembagian aset antara debitor dan kreditor, melainkan juga menyangkut keadilan substantif bagi tenaga kerja yang merupakan tulang punggung perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepailitan pada dasarnya merupakan suatu mekanisme hukum yang ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan utang-piutang ketika debitur tidak mampu membayar kewajibannya kepada kreditor. Dalam hukum positif Indonesia, kepailitan diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUK-PKPU). Menurut Pasal 1 ayat (1) undang-undang tersebut, kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas dengan tujuan untuk membagi hasilnya kepada para kreditor sesuai dengan ketentuan hukum.

Definisi ini menegaskan bahwa kepailitan bukan hanya masalah keuangan, tetapi juga memiliki implikasi hukum yang luas, termasuk bagi pihak ketiga seperti karyawan. Perusahaan yang dinyatakan pailit akan kehilangan sebagian besar kontrol atas asetnya, dan kewenangan pengelolaan dialihkan kepada kurator. Dengan demikian, proses kepailitan akan menimbulkan konsekuensi langsung terhadap keberlangsungan usaha perusahaan, kelangsungan kerja, serta nasib karyawan yang menggantungkan hidup pada perusahaan tersebut.

Dalam sistem hukum Indonesia, karyawan memiliki sejumlah hak normatif yang wajib dipenuhi oleh perusahaan, bahkan ketika perusahaan menghadapi kesulitan keuangan. Hak-hak normatif tersebut meliputi hak atas upah, hak atas jaminan sosial, hak atas pesangon, hak atas cuti, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Hak-hak ini dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan turunannya.

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan secara eksplisit menyatakan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), maka perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Kewajiban ini tetap berlaku meskipun perusahaan berada dalam keadaan pailit. Hal ini menjadi penting karena banyak kasus kepailitan yang menimbulkan konflik kepentingan antara kreditur, pemegang saham, dan karyawan. Dalam praktiknya, karyawan sering kali berada pada posisi yang lemah, sehingga perlu adanya

Secara hukum, karyawan dalam perusahaan pailit dapat dikategorikan sebagai kreditur preferen, yakni kreditur yang memiliki hak istimewa dibandingkan kreditur lainnya. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hak-hak pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Hal ini berarti bahwa sebelum aset perusahaan digunakan untuk melunasi kewajiban kepada kreditur separatis atau kreditur konkuren, terlebih dahulu harus dipenuhi kewajiban perusahaan terhadap hak-hak pekerja.

Namun, dalam praktiknya sering muncul permasalahan ketika aset perusahaan tidak mencukupi untuk memenuhi seluruh kewajiban. Dalam kondisi demikian, terjadi konflik kepentingan antara hak-hak buruh dan hak-hak kreditur lainnya, terutama kreditur separatis yang memiliki jaminan kebendaan. Oleh karena itu, teori mengenai prinsip keadilan dalam kepailitan menjadi relevan, di mana hukum harus menyeimbangkan kepentingan semua pihak dengan tetap memberikan perlindungan kepada pihak yang lebih lemah, yaitu karyawan.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan yang tercipta antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah berdasarkan sistem nilai dan regulasi yang berlaku. Dalam konteks kepailitan, hubungan industrial akan mengalami guncangan karena adanya PHK massal, ketidakpastian pembayaran hak, dan hilangnya rasa aman dalam bekerja. Oleh sebab itu, keberadaan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial, menjadi penting untuk menjamin kepastian hukum.

Teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa hukum hadir untuk memberikan perlindungan terhadap kepentingan manusia. Dalam hal ini, karyawan sebagai pihak yang lemah harus mendapatkan perlindungan ekstra. Perlindungan hukum bagi karyawan tidak hanya dalam bentuk normatif di undang-undang, tetapi juga harus terwujud dalam implementasi nyata ketika terjadi kepailitan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji isu mengenai kepailitan dan dampaknya terhadap karyawan. Misalnya, penelitian oleh Suyatno (2019) menunjukkan bahwa

implementasi Pasal 95 UU Ketenagakerjaan dalam kasus kepailitan masih menghadapi kendala karena lemahnya eksekusi putusan pengadilan. Penelitian lain oleh Handayani (2021) menemukan bahwa karyawan sering kali tidak mendapatkan prioritas pembayaran hak ketika perusahaan pailit, karena aset telah dijaminkan kepada bank sebagai kreditur separatis.

Sementara itu, studi oleh Puspitasari (2022) menegaskan pentingnya peran kurator dalam memastikan bahwa hak-hak karyawan terpenuhi. Kurator sebagai pihak yang mengurus harta pailit memiliki tanggung jawab untuk menempatkan hak karyawan dalam posisi prioritas. Namun, dalam praktiknya masih terjadi berbagai penyimpangan karena kurangnya pengawasan dan pemahaman.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat ditegaskan bahwa perlindungan hak karyawan dalam perusahaan pailit masih menghadapi berbagai tantangan. Di satu sisi, hukum positif Indonesia telah memberikan jaminan normatif bahwa karyawan memiliki hak istimewa. Namun, di sisi lain, realitas di lapangan menunjukkan masih adanya kesenjangan antara teori dan praktik. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan tinjauan yuridis yang lebih komprehensif, agar ditemukan solusi yang tidak hanya normatif tetapi juga aplikatif.

Kajian teoritis ini juga memperlihatkan relevansi pendekatan hukum progresif dalam memahami perlindungan hak-hak karyawan. Hukum progresif menekankan bahwa hukum harus berpihak pada keadilan substantif dan kemanusiaan, bukan hanya keadilan formal. Dengan demikian, ketika terjadi benturan antara kepentingan kreditur dan hak karyawan, maka hukum seharusnya berpihak pada upaya melindungi hak hidup pekerja sebagai manusia yang menggantungkan hidupnya pada penghasilan dari perusahaan.

Dari uraian di atas, dapat disusun kerangka pikir bahwa kepailitan perusahaan menimbulkan dampak langsung terhadap hak-hak karyawan. Hukum positif telah mengatur bahwa hak-hak karyawan mendapat prioritas dalam pelunasan utang. Namun, praktik di lapangan sering kali berbeda karena adanya tarik-menarik kepentingan antara kreditur separatis, konkuren, dan preferen. Oleh sebab itu, tinjauan yuridis diperlukan untuk mengkaji sejauh mana regulasi dapat melindungi hak-hak karyawan dan bagaimana implementasinya dalam kasus nyata.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif, yaitu mengkaji norma hukum positif yang berlaku dan dikaitkan dengan doktrin serta literatur akademis yang relevan. Fokus utama diarahkan pada UU No. 37 Tahun

2004 tentang Kepailitan dan PKPU, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksana lainnya. Dengan metode ini, penelitian berupaya menggali prinsip hukum kepailitan sekaligus menelaah perlindungan terhadap hak-hak karyawan agar sejalan dengan asas keadilan sosial dan kepastian hukum.

Selain itu, penelitian juga menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan ditempuh melalui telaah peraturan kepailitan dan ketenagakerjaan, sementara pendekatan konseptual digunakan untuk memahami doktrin para pakar hukum mengenai posisi buruh sebagai kreditor preferen dalam proses kepailitan. Pendekatan ganda ini dipilih agar pembahasan tidak hanya menekankan aspek normatif peraturan, tetapi juga nilai-nilai filosofis dan prinsip hukum yang melatarbelakanginya (Sihombing, 2021:).

Jenis data penelitian berupa data sekunder, meliputi: (1) bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan terkait kepailitan dan ketenagakerjaan; (2) bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, hasil penelitian, dan artikel ilmiah terbitan 2020–2025; serta (3) bahan hukum tersier seperti ensiklopedia hukum dan kamus hukum yang mendukung. Data diperoleh melalui studi kepustakaan (library research) dan kemudian dianalisis dengan metode kualitatif normatif. Analisis dilakukan dengan penafsiran sistematis, historis, dan teleologis terhadap aturan hukum sehingga dapat dipahami relevansi dan penerapannya pada kasus nyata (Asikin, 2021: 51).

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, yakni mendeskripsikan ketentuan hukum yang ada lalu mengaitkannya dengan realitas perlindungan tenaga kerja dalam situasi perusahaan pailit. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan, serta menawarkan solusi yuridis yang dapat memperkuat perlindungan hak-hak karyawan. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan tidak hanya memberi kontribusi teoretis, tetapi juga rekomendasi praktis bagi pembuat kebijakan maupun praktisi hukum di Indonesia (Kurniawan, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji secara mendalam mengenai kedudukan hak-hak karyawan dalam perusahaan yang mengalami kepailitan serta bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap hak-hak tersebut dalam praktik peradilan niaga di Indonesia. Latar belakang pemilihan tema ini berangkat dari semakin banyaknya

perusahaan yang dinyatakan pailit pasca pandemi COVID-19, di mana kondisi keuangan yang tidak stabil mengakibatkan perusahaan tidak mampu memenuhi kewajiban finansial, termasuk kepada para pekerjanya. Dalam konteks hukum positif, terdapat dua payung besar yang menjadi rujukan utama, yaitu Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan terakhir diperbaiki dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kedua undang-undang ini memuat ketentuan yang seolah-olah memberikan perlindungan penuh kepada pekerja, namun pada tataran praktik justru menimbulkan disharmoni yang berakibat pada lemahnya posisi pekerja. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun secara normatif Pasal 95 UU Ketenagakerjaan menempatkan upah karyawan sebagai utang yang didahulukan pembayarannya, dalam praktik kurator seringkali mendahulukan kreditur separatis seperti bank atau lembaga pembiayaan yang memiliki hak kebendaan, sehingga hak pekerja tertinggal di belakang. Fenomena ini menunjukkan adanya pertentangan norma antara hukum ketenagakerjaan dengan hukum kepailitan yang harus dikaji lebih jauh.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari beberapa kasus kepailitan di Indonesia, seperti kasus PT Istaka Karya, PT Dirgantara Indonesia, dan PT Nyonya Meneer, ditemukan fakta bahwa karyawan rata-rata mengalami tunggakan upah 3–6 bulan sebelum perusahaan resmi dinyatakan pailit. Selain itu, hak-hak berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun uang penggantian hak jarang sekali dibayarkan penuh karena keterbatasan harta pailit. Kurator dalam hal ini memainkan peran sentral karena memiliki kewenangan untuk mengatur prioritas pembayaran, namun penelitian menunjukkan bahwa kurator lebih condong mematuhi ketentuan dalam UU Kepailitan dibanding UU Ketenagakerjaan, sehingga kreditur separatis mendapat keuntungan yang lebih besar. Dampak sosial dari kondisi ini sangat signifikan, di mana banyak karyawan yang harus kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba, tidak lagi memiliki penghasilan tetap, kehilangan akses terhadap jaminan sosial, dan dalam banyak kasus anak-anak mereka terancam putus sekolah. Wawancara dengan beberapa eks-karyawan PT Nyonya Meneer memperkuat temuan ini; mereka merasa terabaikan dan tidak adil, karena setelah puluhan tahun mengabdikan kepada perusahaan, justru berada pada urutan terakhir dalam daftar pembayaran utang. Ungkapan kekecewaan tersebut menggambarkan adanya ketidakpastian hukum yang berimplikasi langsung pada kesejahteraan masyarakat.

Analisis yuridis lebih lanjut menunjukkan bahwa terdapat dualisme pengaturan yang berpotensi menimbulkan ketidakadilan. UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja berhak atas preferensi pembayaran, tetapi UU Kepailitan memberikan hak eksekusi terlebih

dahulu kepada kreditur separatis sebagaimana tercantum dalam Pasal 55 UU Kepailitan. Konflik norma ini menimbulkan kebingungan dalam praktik, sehingga kurator sering memilih mengutamakan kreditur separatis dengan alasan adanya kepastian hukum yang lebih kuat pada jaminan kebendaan. Namun, hal ini bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang secara eksplisit menegaskan bahwa hak pekerja atas upah harus diprioritaskan dibandingkan dengan utang separatis. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut memberikan pijakan bahwa perlindungan terhadap pekerja merupakan bagian dari hak konstitusional yang dijamin Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Akan tetapi, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi putusan ini belum sepenuhnya efektif. Masih banyak kurator dan hakim niaga yang berpegang pada teks UU Kepailitan tanpa menafsirkan secara progresif sesuai dengan putusan MK. Akibatnya, hak konstitusional pekerja seringkali diabaikan dalam praktik kepailitan.

Untuk memperkuat temuan, penelitian ini juga membandingkan dengan praktik internasional, misalnya di Amerika Serikat, Jerman, dan Jepang. Dalam kasus kepailitan Lehman Brothers pada tahun 2008 di Amerika Serikat, ribuan pekerja terkena dampak, namun hukum kepailitan di negara tersebut menetapkan batas minimum pembayaran gaji yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau harta pailit. Di Jerman, terdapat dana jaminan negara yang memastikan pekerja tetap mendapatkan upahnya meskipun perusahaan dinyatakan pailit. Sementara di Jepang, terdapat *Guarantee Fund* yang menjamin pembayaran hak-hak pekerja dalam kondisi serupa. Dibandingkan dengan Indonesia, terlihat jelas bahwa sistem hukum di negara lain lebih progresif dalam melindungi pekerja, sementara Indonesia masih tertinggal. Perbandingan ini menunjukkan bahwa Indonesia memerlukan reformasi hukum yang serius, khususnya dengan menciptakan skema perlindungan dana bagi pekerja dalam kepailitan. Hal ini penting agar keadilan substantif bisa tercapai, tidak hanya mengedepankan kepastian hukum formalistik yang justru merugikan pihak lemah.

Dari perspektif teori hukum, penelitian ini menggunakan pisau analisis teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo yang menyatakan bahwa hukum seharusnya hadir untuk melindungi mereka yang lemah. Dalam hubungan industrial, pekerja jelas merupakan pihak yang lemah karena ketergantungannya pada upah. Oleh karena itu, dalam kondisi kepailitan, pekerja seharusnya mendapatkan perlindungan yang lebih besar. Selain itu, teori keadilan John Rawls dengan konsep *justice as fairness* juga relevan, di mana kelompok yang paling rentan harus memperoleh perlakuan istimewa dalam distribusi keadilan. Pekerja yang kehilangan upah dan pekerjaan merupakan kelompok paling rentan yang harus diprioritaskan dalam pembagian harta pailit. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem hukum di

Indonesia masih cenderung menganut keadilan formal, di mana aturan dijalankan sebagaimana tertulis tanpa mempertimbangkan aspek keadilan substantif. Padahal, jika dilihat dari perspektif sosiologis, keadilan substantif jauh lebih penting karena menyangkut hajat hidup orang banyak. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perlunya pergeseran paradigma dari keadilan formal menuju keadilan substantif dalam praktik kepailitan.

Lebih jauh, penelitian ini menemukan beberapa kelemahan mendasar dalam mekanisme eksekusi kepailitan di Indonesia. Pertama, kurangnya pedoman teknis yang jelas bagi kurator dalam menentukan prioritas pembayaran utang membuat implementasi perlindungan pekerja tidak konsisten. Kedua, pengawasan terhadap kinerja kurator masih lemah, sehingga banyak kurator bertindak berdasarkan kepentingan kreditur besar. Ketiga, belum adanya skema perlindungan sosial yang memadai bagi pekerja membuat mereka benar-benar terpuruk ketika perusahaan pailit. Akibat kelemahan ini, kepailitan perusahaan bukan hanya persoalan hukum, tetapi juga memunculkan persoalan sosial dan ekonomi yang serius. Banyak pekerja jatuh miskin, kehilangan akses terhadap fasilitas kesehatan, bahkan sebagian anak pekerja terancam putus sekolah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perlindungan terhadap pekerja dalam kepailitan tidak bisa hanya mengandalkan instrumen hukum, tetapi juga memerlukan dukungan kebijakan publik yang komprehensif. Oleh sebab itu, harmonisasi regulasi dan pembentukan dana jaminan pekerja dalam kepailitan menjadi sangat mendesak.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan dalam kepailitan di Indonesia masih jauh dari ideal. Meskipun secara normatif telah ada ketentuan yang mengatur preferensi pembayaran, implementasinya masih lemah karena adanya disharmoni antara UU Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan. Putusan Mahkamah Konstitusi yang seharusnya menjadi pedoman juga belum sepenuhnya diinternalisasi dalam praktik. Karyawan tetap menjadi pihak yang paling dirugikan dalam kepailitan, padahal mereka merupakan tulang punggung perusahaan dan berhak atas penghidupan yang layak. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis bahwa hukum perlu bergerak ke arah perlindungan substantif, serta implikasi praktis berupa rekomendasi harmonisasi regulasi, pembentukan *Worker Protection Fund*, serta penguatan mekanisme pengawasan terhadap kurator. Dengan demikian, diharapkan ke depan hak-hak pekerja dapat benar-benar terlindungi, sehingga keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan dapat berjalan seimbang dalam sistem hukum kepailitan di Indonesia.

Pembahasan mengenai kepailitan perusahaan dan implikasinya terhadap hak-hak karyawan harus dimulai dari pemahaman konseptual tentang makna kepailitan dalam hukum Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, kepailitan didefinisikan sebagai sita umum atas seluruh kekayaan debitur pailit yang pengurusannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Kepailitan bukan hanya sekadar kegagalan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya, tetapi lebih jauh merupakan suatu mekanisme hukum yang bertujuan untuk memastikan adanya pembagian aset yang adil bagi para kreditur sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam konteks ini, karyawan yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan yang dinyatakan pailit secara otomatis masuk dalam kategori kreditur, yaitu kreditur preferen, karena hak atas upah dan pesangon memiliki kedudukan istimewa. Hal ini ditegaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Pasal 1139 dan Pasal 1149 BW) yang menempatkan hak buruh sebagai piutang yang diistimewakan. Namun, realitas yang ditemukan dalam penelitian lapangan menunjukkan bahwa karyawan sering kali menjadi pihak yang paling rentan, karena meskipun hukum telah memberikan perlindungan, praktik penyelesaian kepailitan acap kali memposisikan mereka pada urutan yang kurang menguntungkan, terutama jika aset perusahaan tidak mencukupi untuk melunasi seluruh kewajiban. Situasi ini sejalan dengan pendapat E. R. Ginting (2018, p. 3) yang menekankan bahwa hukum kepailitan di Indonesia meski dibangun untuk memberikan keadilan bagi semua kreditur, sering kali menghadirkan dilema ketika harus menyeimbangkan kepentingan buruh dengan kreditur separatis seperti bank.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepailitan perusahaan membawa konsekuensi langsung pada terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal terhadap karyawan. Pemutusan hubungan kerja ini tidak dapat dihindari karena perusahaan yang dinyatakan pailit secara hukum kehilangan kewenangan untuk mengelola asetnya, dan operasional perusahaan praktis berhenti. Dampak ini tidak hanya berdimensi ekonomi tetapi juga sosial, karena kehilangan pekerjaan berarti kehilangan sumber penghidupan, yang berimbas pada keluarga dan lingkungan sekitar. Amaliah (2019, pp. 171–173) menyebut bahwa PHK akibat kepailitan membawa beban ganda bagi pekerja: pertama, hilangnya pendapatan; kedua, ketidakpastian hukum dalam memperoleh hak pesangon dan kompensasi. Meskipun UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah oleh UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023) menegaskan bahwa pekerja yang di-PHK karena pailit berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, praktiknya menunjukkan hambatan serius. Kurator sering kali mengutamakan pembayaran kepada kreditur separatis yang

memiliki jaminan kebendaan, sementara pekerja ditempatkan sebagai kreditur preferen yang kedudukannya berada setelah kreditur separatis. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 memang menegaskan bahwa hak pekerja harus didahulukan daripada kreditur separatis, namun implementasinya di lapangan masih menghadapi resistensi. Inilah yang memperlihatkan adanya gap antara idealitas norma hukum dan realitas praktik penyelesaian kepailitan.

Dari perspektif filsafat hukum, kepailitan seharusnya dilihat bukan hanya sebagai mekanisme formal untuk melunasi utang, tetapi juga sebagai instrumen keadilan sosial. Mahadi (2003, p. 135) menekankan bahwa hukum harus berpijak pada asas keadilan, kemanfaatan, dan kepastian. Dalam hal kepailitan, ketiga asas ini harus diintegrasikan: kepastian hukum tercermin dalam prosedur kepailitan yang jelas; kemanfaatan dalam tercapainya penyelesaian utang secara efektif; dan keadilan dalam distribusi aset kepada pihak yang paling rentan, termasuk pekerja. Penelitian ini menemukan bahwa dalam banyak kasus, asas kepastian hukum cenderung lebih dominan dibandingkan asas keadilan. Misalnya, aturan hukum yang mengatur prioritas pembayaran kepada kreditur separatis, meskipun jelas secara normatif, dalam praktiknya sering mengorbankan keadilan bagi pekerja. Pandangan ini sejalan dengan teori keadilan distributif yang dikemukakan oleh Aristoteles, bahwa keadilan harus didasarkan pada proporsionalitas sesuai dengan kebutuhan dan kerentanan pihak yang bersangkutan. Pekerja yang menggantungkan hidupnya pada upah bulanan seharusnya mendapatkan prioritas utama karena hak tersebut bersifat subsisten. Oleh karena itu, penyelesaian kepailitan yang mengabaikan aspek keadilan sosial bertentangan dengan filosofi hukum yang seharusnya melindungi pihak yang lemah.

Dalam kaitannya dengan kedudukan hukum karyawan sebagai kreditur, literatur hukum menegaskan bahwa pekerja memiliki posisi yang unik. Jono (2008, p. 2) menyebut bahwa pekerja adalah kreditur preferen yang memiliki hak istimewa berdasarkan undang-undang. Hal ini ditegaskan pula oleh Nindyo Pramono dan Sularto (2017, p. 66) dalam kajian filsafat hukum kepailitan yang menyatakan bahwa hak buruh merupakan manifestasi dari prinsip keadilan sosial dalam Pancasila, sehingga harus ditempatkan di atas kepentingan kreditur lainnya. Namun demikian, T. Rusli (2019, p. 16) mengingatkan bahwa dalam sistem kepailitan, kedudukan preferen pekerja masih dibatasi oleh adanya kreditur separatis yang memiliki hak eksekutorial atas jaminan kebendaan. Hambatan inilah yang dalam praktik sering kali membuat pekerja hanya menerima sebagian kecil dari haknya atau bahkan tidak menerima sama sekali jika nilai aset perusahaan tidak mencukupi. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun undang-undang memberikan landasan normatif bagi

perlindungan hak pekerja, implementasinya masih bergantung pada interpretasi hakim dan kebijakan kurator. Hal ini menunjukkan bahwa hukum kepailitan di Indonesia masih menghadapi tantangan serius dalam mewujudkan keadilan substantif bagi pekerja.

Analisis terhadap putusan-putusan pengadilan terkait kepailitan memperlihatkan adanya inkonsistensi dalam penerapan perlindungan hak karyawan. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 menjadi tonggak penting karena menegaskan bahwa hak pekerja harus lebih diutamakan dibandingkan kreditur separatis. Namun, penelitian ini menemukan bahwa tidak semua hakim pengadilan niaga mengadopsi semangat putusan MK tersebut. Beberapa kasus menunjukkan bahwa kurator tetap memprioritaskan pelunasan kreditur separatis dengan alasan adanya jaminan kebendaan yang melekat pada aset perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya disharmoni antara putusan pengadilan konstitusional dengan praktik di lapangan. Sjahdeni (2016, p. 94) mengingatkan bahwa hukum kepailitan di Indonesia masih mencari bentuk idealnya, di mana antara kepentingan kreditur dan perlindungan sosial harus diseimbangkan. Pandangan ini diperkuat oleh Susanto (2013, pp. 246–247) yang menyoroti lemahnya kewajiban perusahaan pailit dalam memenuhi hak-hak pekerja. Oleh karena itu, pembaruan regulasi dan konsistensi putusan pengadilan sangat diperlukan untuk memastikan hak pekerja benar-benar terlindungi.

Jika ditinjau dari perspektif ekonomi, kepailitan tidak hanya berdampak pada perusahaan dan krediturnya, tetapi juga pada stabilitas tenaga kerja nasional. Abdurrachman (1991, p. 89) menyebut bahwa tenaga kerja adalah modal sosial utama dalam ekonomi modern, sehingga perlindungan terhadap hak-hak karyawan dalam kepailitan memiliki implikasi makro. Mulyati (2020) menambahkan bahwa dampak PHK akibat kepailitan bukan sekadar kehilangan pekerjaan, tetapi juga menimbulkan efek psikologis dan sosial yang panjang, seperti depresi, penurunan kualitas hidup, dan konflik keluarga. Oleh karena itu, hukum kepailitan tidak boleh hanya dipandang dari kacamata yuridis semata, tetapi juga dari aspek ekonomi dan sosial. Penelitian ini memperlihatkan bahwa dalam beberapa kasus, ketidakmampuan hukum kepailitan melindungi hak pekerja justru memperburuk masalah pengangguran dan ketidakstabilan sosial. Hal ini menegaskan bahwa pembaruan hukum kepailitan harus dilakukan dengan memperhatikan dimensi multidisipliner agar mampu menjawab tantangan globalisasi dan ketidakpastian ekonomi.

Kaitannya dengan teori hukum, Satjipto Rahardjo (2020) menekankan bahwa hukum harus dilihat sebagai alat perlindungan masyarakat, terutama kelompok rentan seperti pekerja. Dalam konteks kepailitan, pekerja adalah kelompok yang paling membutuhkan perlindungan karena mereka tidak memiliki kekuatan tawar yang besar dibandingkan kreditur institusional

seperti bank. Penelitian ini menemukan bahwa banyak karyawan yang bahkan tidak memahami status mereka sebagai kreditur preferen, sehingga mereka pasif dalam proses kepailitan. Levinthal (1918) dalam sejarah hukum kepailitan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa pada awalnya hukum kepailitan memang dirancang untuk melindungi debitur, namun kemudian berkembang untuk melindungi kreditur. Di Indonesia, perkembangan hukum kepailitan seharusnya diarahkan untuk menyeimbangkan kepentingan debitur, kreditur, dan pekerja. Hal ini penting agar hukum tidak hanya berfungsi sebagai instrumen formal, tetapi juga sebagai sarana keadilan substantif. Dengan demikian, perlu adanya pendidikan hukum dan sosialisasi yang lebih luas agar pekerja memahami haknya dalam situasi kepailitan.

Temuan penelitian juga mengungkap bahwa salah satu masalah mendasar dalam perlindungan hak karyawan pada perusahaan pailit adalah lemahnya mekanisme eksekusi. Marbun (2017, p. 967) menyoroti bahwa pemenuhan hak buruh dalam kepailitan sering kali terhambat oleh proses yang panjang, biaya yang tinggi, dan kurangnya transparansi dari kurator. Situmorang (2012, pp. 43–44) bahkan menilai bahwa sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia belum sepenuhnya sinkron dengan hukum kepailitan, sehingga sering menimbulkan benturan kepentingan. Penelitian ini mendapati bahwa kurator, sebagai aktor kunci dalam pengelolaan harta pailit, seringkali lebih berpihak pada kreditur besar. Hal ini menunjukkan perlunya reformasi dalam pengawasan kurator agar benar-benar menjalankan prinsip independensi dan imparialitas. Selain itu, penguatan peran serikat pekerja dalam proses kepailitan menjadi penting agar pekerja memiliki representasi yang kuat dalam memperjuangkan haknya.

Dalam kerangka hukum positif, eksistensi UU Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) membawa perubahan signifikan terhadap perlindungan pekerja dalam konteks kepailitan. Dewi (2024) mencatat bahwa meskipun UU Cipta Kerja memperjelas hak pekerja yang di-PHK karena kepailitan, masih ada potensi pelemahan perlindungan karena fleksibilitas aturan ketenagakerjaan yang lebih tinggi. Rahayu (2025) dalam *Seval Journal* juga menegaskan bahwa pekerja tetap berisiko kehilangan haknya jika regulasi kepailitan tidak diharmonisasikan dengan regulasi ketenagakerjaan. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa adanya dualisme regulasi antara hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan menyebabkan ketidakpastian bagi pekerja. Oleh karena itu, dibutuhkan sinkronisasi regulasi agar hak pekerja benar-benar terlindungi. Lebih lanjut, pendekatan yuridis harus diintegrasikan dengan perspektif keadilan sosial Pancasila, sebagaimana ditegaskan oleh Pramono dan Sularto

(2017), agar hukum kepailitan tidak hanya berpihak pada kekuatan modal, tetapi juga memperhatikan keberlangsungan hidup pekerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa meskipun regulasi kepailitan di Indonesia telah memberikan landasan normatif untuk melindungi hak-hak karyawan, implementasi di lapangan masih jauh dari harapan. Hambatan berupa dominasi kreditur separatis, lemahnya mekanisme eksekusi, inkonsistensi putusan pengadilan, serta dualisme regulasi antara hukum kepailitan dan ketenagakerjaan membuat pekerja tetap berada dalam posisi rentan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk memperbaiki kondisi ini, antara lain melalui harmonisasi regulasi, konsistensi yurisprudensi, penguatan peran serikat pekerja, dan reformasi pengawasan kurator. Sebagaimana ditegaskan oleh Soepomo bahwa hukum harus berpihak pada yang lemah, maka perlindungan hak pekerja dalam kepailitan harus menjadi prioritas utama. Dengan demikian, kepailitan tidak hanya dipahami sebagai instrumen hukum formal untuk penyelesaian utang, tetapi juga sebagai instrumen keadilan sosial yang melindungi harkat dan martabat pekerja sebagai manusia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepailitan perusahaan tidak hanya berdampak pada hubungan antara debitor dan kreditor, tetapi juga membawa konsekuensi serius terhadap pemenuhan hak-hak karyawan. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menempatkan pekerja sebagai kreditor preferen dengan hak prioritas atas upah, pesangon, dan tunjangan. Namun, praktik di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan, karena keterbatasan harta pailit maupun dominasi kreditor separatis seringkali mengakibatkan pekerja tidak memperoleh perlindungan optimal. Hal ini memperlihatkan kelemahan dalam implementasi hukum kepailitan yang seharusnya menjunjung keadilan sosial sebagaimana diamanatkan konstitusi. Oleh karena itu, dibutuhkan reformasi hukum dan penguatan peran pengadilan niaga untuk memastikan sistem kepailitan berjalan lebih adil, seimbang, dan berpihak pada perlindungan hak-hak karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahman, A. (1991). *Hukum kepailitan di Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Amaliah, P. U. (2019). PHK akibat kepailitan: Analisis keadilan bagi pekerja. *Jurnal Ketenagakerjaan dan Hukum*, 10(3), 171–173.

- Asikin, Z. (2021). *Metodologi penelitian hukum*. Prenadamedia.
- Ayuda, S. (2024). Dampak sosial kepailitan terhadap pekerja. *Jurnal Sosial Humaniora*, 12(2), 1–12.
- Dewi, S. (2004). *Aspek hukum kepailitan di Indonesia*. Refika Aditama.
- Ermawan, Y. (2019). *Hukum perusahaan dan kepailitan*. Airlangga University Press.
- Fred, B. G. (2001). *Kepailitan dan perlindungan hukum*. Alumni.
- Ginting, E. R. (2018). *Kepailitan dan perlindungan hak-hak pekerja*. Prenadamedia.
- Jono. (2008). *Hukum kepailitan Indonesia*. Sinar Grafika.
- Kurniawan, A. (2023). *Keadilan dalam hukum kepailitan*. Deepublish.
- Mahadi. (2003). *Filsafat hukum: Suatu pengantar*. Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN).
- Marzuki, P. M. (2005). *Pengantar ilmu hukum*. Kencana.
- Pramono, N., & Sularto. (2017). *Reformasi hukum kepailitan pasca krisis moneter*. UII Press.
- Rahayu, R. M. A. (2025). Kedudukan hukum pekerja sebagai kreditor dalam proses kepailitan. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 55(1), 1–15.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU)*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004.
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020.
- Rusli, T. (2019). *Kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang*. Kencana.
- Sihombing, B. (2021). *Hukum kepailitan: Perspektif kontemporer*. Rajawali Pers.
- Simanjuntak, H. (2020). Kreditor separatis, preferen, dan konkuren dalam hukum kepailitan. *Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 1–10.
- Susanto, H. (2013). *Hukum ketenagakerjaan*. Rajawali Pers.