

**KETIDAKADILAN DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA
SEBAGAI KREDITUR PREFEREN DALAM PENGURUSAN
DAN PEMBERESAN HARTA PAILIT**

TESIS



Oleh:

Nama Mahasiswa : Laiza Aprilia Almira

NIM : 21912067

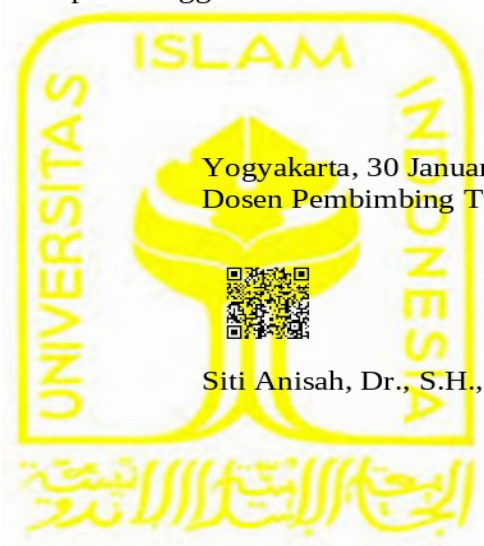
BKU : Hukum Bisnis

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2026**



Ketidakadilan dalam Pemenuhan Hak Pekerja sebagai Kreditur Preferen dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal 30 Januari 2026



Yogyakarta, 30 Januari 2026
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

Siti Anisah, Dr., S.H., M.Hum.,



Ketidakadilan dalam Pemenuhan Hak Pekerja sebagai Kreditur Preferen dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit

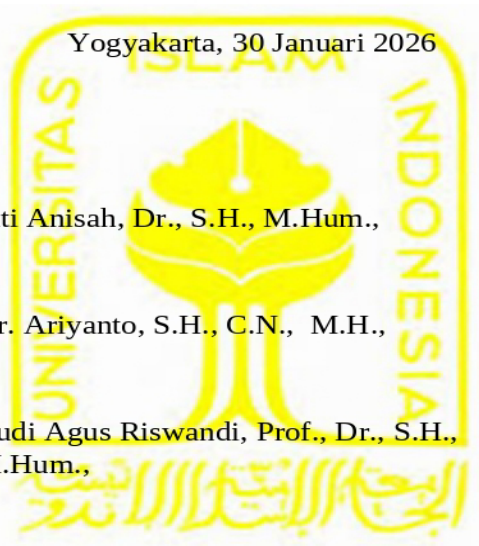
Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 30 Januari 2026

Tim Penguji

- | | |
|------------|--|
| 1. Ketua | Siti Anisah, Dr., S.H., M.Hum., |
| 2. Anggota | Dr. Ariyanto, S.H., C.N., M.H., |
| 3. Anggota | Budi Agus Riswandi, Prof., Dr., S.H.,
M.Hum., |

Tanda Tangan



Mengetahui:
Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



Budi Agus Riswandi, Prof., Dr., S.H., M.Hum.,
NIK. 014100109

LEMBAR PERNYATAAN

**Orisinalitas Karya Tulis Ilmiah/Tugas Akhir Mahasiswa Magister Hukum Fakultas
Hukum Universitas Islam Indonesia**

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa
NIM

: LAIZA APRILIA AMIRA
: 21912067

Adalah benar merupakan Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah/Tugas Akhir berupa Tesis dengan judul:

**KETIDAKADILAN DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA
SEBAGAI KREDITUR PREFEREN DALAM PENGURUSAN
DAN PEMBERESAN HARTA PAILIT**

Karya ini telah diajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa Karya ini adalah benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tugas ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa saya menjamin hasil karya ini adalah benar-benar asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai penjiplakan karya ilmiah (plagiasi);
3. Bahwa hak milik atas karya ini ada pada saya, dan untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada perpustakaan Program Studi Hukum Program Magister Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia dan perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pada pernyataan butir no 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi, baik sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika terbukti secara sah dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan Rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun oleh siapapun.

Yogyakarta, 20 Januari 2026



Laiza Aprilia Almira
Laiza Aprilia Almira

HALAMAN MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Tidak ada dua hal yang digabungkan lebih baik dari pada pengetahuan dan kesabaran”

(Nabi Muhammad SAW)

“Hatiku tenang, karena mengetahui bahwa apa yang melewatkan ku tidak akan pernah menjadi takdirku. Dan apa yang ditakdirkan untukku, tidak akan pernah melewatkan ku.”

(Umar bin al-Khattab)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana yang masih jauh dari sempurna ini semoga menjadi persembahan nyata atas perjalanan penulis dalam ikhtiar mencapai cita-cita, dan semoga dapat menjadi manfaat yang abadi hingga kelak dipertemukan di surga-Nya.

Di samping itu, naskah ini penulis persembahkan untuk:

Mama, Papa, dan Suamiku,

Keluarga besar dan sahabat penulis yang tersayang,

Almamater Universitas Islam Indonesia,

dan untuk diri penulis, yang telah berjuang untuk menyelesaikan studi ini.

Terima kasih.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran *Allah Subhana wa Ta'ala* atas rahmat dan hidayah-Nya, tak lupa shalawat serta salam penulis curahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“KETIDAKADILAN DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA SEBAGAI KREDITUR PREFEREN DALAM PENGURUSAN DAN PEMBERESAN HARTA PAILIT”**. Tugas akhir ini disusun oleh penulis untuk memenuhi salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan Program Strata 2 Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Terselesaikannya tugas akhir ini tentunya tidak terlepas dari semua pihak yang memberikan doa, dukungan, serta bimbingan kepada penulis. Maka dari itu, secara khusus penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak berikut ini:

1. Kepada kedua orang tua penulis, Ibu Laila Sari Pane dan Bapak Muhammad Gazali Heldoep, terima kasih atas doa dan dukungan dari kalian. Tiada kesuksesan apapun yang penulis raih tanpa doa-doa dan ridho kalian. Tugas akhir ini penulis persembahkan untuk Mama dan Papa.
2. Suami tercinta, Sahid Hadi, yang telah menjadi *support system* penulis sejak 2014 hingga hari ini dan ke depannya. Terima kasih atas dukungan dan doa yang diberikan untuk penulis, khususnya dalam rangka penyelesaian tugas akhir ini.
3. Ibu Dr. Siti Anisah, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing tugas akhir penulis yang telah sabar membimbing dan memberi arahan serta masukan kepada penulis dalam perjalanan menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen, Staff, dan Pegawai Bidang Akademik Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada penulis selama menempuh studi.
5. Teman-teman Magister Hukum Bisnis UII 48 yang penulis banggakan, terima kasih atas cerita dan kenangan bersama selama 2 tahun di kampus tercinta.
6. Seluruh pihak yang telah banyak berjasa dalam hidup penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Demikian pengantar ini penulis sampaikan, penulis menyadari akan keterbatasan yang ada, maka semua kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut

berpartisipasi dalam penelitian hukum ini, semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Tinjauan Pustaka.....	9
F. Tinjauan tentang Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit.....	18
G. Definisi Operasional.....	21
H. Metode Penelitian.....	22
1. Jenis Penelitian.....	22
2. Sumber Data Penelitian.....	22
3. Fokus Penelitian.....	23
4. Pendekatan Penelitian.....	23
I. Sistematika penulisan.....	25
 BAB II TEORI KEADILAN STRUKTURAL.....	 26
 BAB III KETIDAKADILAN DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA SEBAGAI KREDITUR PREFEREN DALAM PENGURUSAN DAN PEMBERESAN HARTA PAILIT.....	 42
A. Dasar Teoretis dan Legal Perlunya Batas Waktu dan Perlakuan Khusus bagi Pekerja dalam Proses Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit.....	 42
1. Pengaturan Kedudukan Pekerja sebagai Kreditor Preferen dalam Hukum Kepailitan di Indonesia.....	 42
2. Pengaturan Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit sebagai Dasar Ketidakadilan Struktural bagi Pekerja dalam Penyelesaian Perkara Kepailitan.....	 49

3.	Dasar Hukum Perlunya Batas Waktu dan Perlakuan Khusus bagi Pekerja dalam Proses Pengurusan dan Pembersihan Harta Pailit.....	56
B.	Ketentuan yang Dapat Diadopsi untuk Pengaturan Batas Waktu dan Perlakuan Khusus bagi Pekerja dalam Regulasi Kepailitan di Indonesia.....	61
BAB IV PENUTUP.....		70
A.	Kesimpulan.....	70
B.	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....		73

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari pengalaman pekerja PT Panamtex yang terdampak putusan pailit sejak 12 September 2024. Hingga saat ini, proses pengurusan dan pemberesan harta pailit belum selesai. Hal ini telah secara nyata berdampak buruk pada kehidupan sosial dan ekonomi pekerja terutama karena hak normatif yang seharusnya diterima tidak kunjung dipenuhi hingga lebih dari satu tahun. Praktik ini menunjukkan adanya ketidakadilan aturan dalam pemenuhan hak pekerja yang terdampak pailit, terutama dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit dalam penyelesaian kasus kepailitan. Dalam penelitian ini, ketidakadilan aturan tersebut difokuskan pada pengaturan batas waktu pemenuhan hak pekerja dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Maka dari itu, penelitian ini mengangkat dua rumusan masalah. *Pertama*, bagaimana dasar teoretis dan legal tentang perlunya pengaturan batas waktu pemenuhan hak dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit? *Kedua*, bagaimana ketentuan yang dapat diadopsi untuk perubahan kebijakan kepailitan di Indonesia ke depan? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penelitian normatif ini menggunakan pendekatan konseptual, perundang-undangan, dan komparatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa, pengaturan pemenuhan hak pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit hari ini berdasarkan Undang-Undang Kepailitan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan justru menjadi akar dari permasalahan yang dihadapi pekerja terdampak pailit. Secara teoretis, pengaturan tersebut merefleksikan apa yang disebut dengan ketidakadilan struktural. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat dasar hukum yang kuat baik dari segi peraturan perundang-undangan nasional maupun internasional yang dapat menjadi dasar justifikasi untuk pengaturan batas waktu pemenuhan hak dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Untuk mengatasi masalah ketidakadilan struktural di dalam regulasi saat ini, penelitian ini mengambil pelajaran dari pengaturan pemenuhan hak pekerja dalam kepailitan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Kepailitan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Serbia.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Kepailitan, Pengurusan dan Pemberesan, Serbia

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang menyatakan pailit PT Pandanarum Kenanga Textile (PT Panamtex) yang bergerak di bidang garmen dan tekstil pada 12 September 2024. Dalam putusan itu diangkat hakim pengawas, serta kurator untuk melakukan pengurusan dan pemberesan harta pailit PT Panamtex. Salah satu tindakan kurator dengan diawasi oleh hakim pengawas setelah adanya putusan pailit, adalah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada para pekerja PT Panamtex. PHK ini dilakukan oleh kurator dengan alasan agar pengurusan dan pemberesan harta pailit dapat segera dilakukan.¹

Sejak putusan pailit diucapkan, demi hukum terjadi PHK yang dilakukan oleh kurator kepada ratusan pekerja, para pekerja memiliki hak-hak normatif yang harus dipenuhi dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Hak-hak tersebut antara lain terkait dengan upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pemenuhan hak-hak lainnya. Namun, hingga saat ini, sudah lebih dari satu tahun waktu berjalan setelah pengadilan memutus pailit PT Panamtex. Para pekerja yang terdampak belum juga menerima hak-hak yang seharusnya. Hak mereka belum

¹ Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, “Bertahan, Tanpa Tangan Negara. Masalah Struktural Sistem Kepailitan di Indonesia dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja”, Laporan Penelitian, 27 Oktober 2025, tersedia di <https://pusham.uii.ac.id/bertahan-tanpa-tangan-negara-masalah-struktural-sistem-kepailitan-di-indonesia-dan-dampaknya-pada-hak-asasi-pekerja/>, diakses pada 30 Oktober 2025.

dipenuhi, padahal hak-hak pekerja tersebut harus disegerakan setelah suatu perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan. Akibatnya, hingga saat ini para pekerja yang terdampak pailit dan PHK menjalani kehidupan yang berat, seperti kesulitan untuk makan sehari-hari, hingga sulit membayar uang sekolah anak-anak mereka. Kesulitan yang mereka alami ini salah satunya dikarenakan mereka belum menerima hak-hak tersebut dari kurator.²

Pengalaman pekerja di atas menunjukkan adanya permasalahan dalam aturan kepailitan di Indonesia, khususnya dalam hal pemenuhan hak pekerja sebagai kreditor preferen dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Secara umum, aturan kepailitan di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan dan PKPU). Di antara ketentuan UU Kepailitan dan PKPU adalah terkait dengan pengurusan dan pemberesan harta pailit yang dilakukan oleh kurator dan diawasi oleh hakim pengawas termasuk hakim pemutus perkara. Namun demikian, pengalaman pekerja di atas menunjukkan adanya kekosongan hukum di dalam aturan pengurusan dan pemberesan harta pailit sehingga mengakibatkan ketidakadilan bagi pekerja terdampak kepailitan, khususnya setelah kepailitan dinyatakan oleh pengadilan. Dalam hal ini, UU Kepailitan dan PKPU tidak mengatur batas waktu untuk pemenuhan hak dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit dari suatu perusahaan (dalam pailit).

² *Ibid*, hlm. 3

UU Kepailitan dan PKPU mengatur secara rinci mengenai tata cara pengurusan dan pemberesan harta pailit oleh kurator, namun UU ini tidak menetapkan batas waktu tertentu yang harus diikuti dan perlakuan khusus dalam hal pemenuhan hak pekerja dalam penyelesaian proses tersebut. Dalam Pasal 69 sampai dengan Pasal 75, UU ini hanya menjelaskan mengenai kewajiban-kewajiban kurator untuk melakukan pengurusan dan pemberesan harta pailit dengan memperhatikan kepentingan para kreditor, serta melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada hakim pengawas dan rapat kreditor, tanpa menyebutkan jangka waktu tertentu untuk menyelesaikan proses itu.

Bahkan, Pasal 178 sampai dengan Pasal 184 yang mengatur tentang penutupan kepailitan pun, hanya mensyaratkan terpenuhinya kondisi tertentu, seperti selesainya pemberesan atau tidak adanya harta yang dapat diberesan, tanpa menentukan tenggat waktu kapan proses tersebut harus selesai. Dengan demikian, secara normatif dapat disimpulkan bahwa UU Kepailitan dan PKPU belum mengatur batas waktu tertentu dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam hal pemenuhan hak pekerja selaku kreditor preferen dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit, yang mana hal itu berpotensi menimbulkan ketidakpastian bagi para pihak yang berkepentingan, terutama pekerja terdampak.

Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh World Bank, terungkap fakta bahwa rata-rata penyelesaian perkara kepailitan di Indonesia adalah 5,5 tahun.³ Persoalannya adalah, waktu tunggu selama lebih dari lima tahun justru akan menghadirkan berbagai

³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 112/PUU-XXII/2024, hlm. 260 dan 271.

kerugian bagi pekerja terdampak pailit. Bercermin dari pengalaman yang dialami oleh ratusan pekerja PT Panamtex yang terdampak kepailitan perusahaan, waktu tunggu 1 tahun saja telah secara nyata menghadirkan berbagai persoalan sosial dan ekonomi pada pekerja terdampak.⁴

Di tengah kekosongan hukum tersebut, studi-studi terdahulu yang membahas kepailitan juga kurang memperhatikan masalah pemenuhan hak pekerja selama proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Pada tahun 2019, Anis Nur Nadhiroh membahas tanggung jawab kurator dalam pembagian harta pailit, khususnya terkait pemenuhan hak pekerja sebagai kreditor preferen yang seharusnya diutamakan. Nadhiroh menyoroti ketidakpastian hukum akibat penafsiran frasa “didahulukan pembayarannya” dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang kemudian direkonstruksi oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, dan menegaskan bahwa keadilan dan perlindungan bagi pekerja harus dijamin karena upah merupakan hak dasar yang wajib dipenuhi terlebih dahulu dalam proses kepailitan.⁵

Subhan Djaya pada tahun 2020, membahas mengenai kedudukan dan perlindungan hukum bagi pekerja sebagai kreditor preferen dalam proses kepailitan perusahaan. Subhan Djaya dalam hal ini menjelaskan bahwa dalam praktiknya, pekerja seringkali tidak memperoleh hak upah dan pesangon secara layak karena hak kreditor

⁴ Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, “Bertahan, Tanpa Tangan Negara. Masalah Struktural Sistem Kepailitan di Indonesia dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja”.

⁵ Anis Nur Nadhiroh, “Tanggung Jawab Kurator terhadap Hak Pekerja”, *Notaire*, Vol. 2 No. 3, 2019.

separatis lebih diutamakan dibandingkan kreditor preferen. Melalui analisis normatif terhadap Undang-Undang Kepailitan, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, penelitian tersebut menemukan bahwa putusan tersebut memberikan kepastian hukum mengenai prioritas pembayaran hak pekerja dan menegaskan bahwa pekerja harus mendapat perlindungan hukum yang lebih kuat sebagai bentuk keadilan dan kepastian hukum dalam kepailitan.⁶

Pada tahun yang sama, Johannes Joshua Mulia menganalisis penyebab terjaidnya kriminalisasi dan/atau gugatan perdata terhadap kurator yang menjalankan tugas pengelolaan dan pemberesan harta pailit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kriminalisasi dan gugatan umumnya terjadi karena benturan kepentingan antara debitor-kreditor, ketidaktahuan aparat penegak hukum terhadap kewenangan kurator, serta tidak adanya pasal perlindungan yang jelas dalam UU Kepailitan dan PKPU. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kurator yang sudah bekerja sesuai mandat undang-undang seharusnya mendapat perlindungan hukum yang lebih tegas dan eksplisit agar tidak mudah dikriminalisasi. Selain itu, penelitian merekomendasikan perlunya perumusan pasal khusus mengenai perlindungan hukum kurator agar pelaksanaan kepailitan berjalan efektif dan memberikan kepastian hukum.⁷

Berdasarkan tinjauan tersebut, terlihat bahwa studi-studi yang ada selama ini

⁶ Subhan Djaya, *“Kedudukan Pekerja sebagai Kreditor Preferen dalam Kepailitan”*, Tesis, Makassar: Program Magister Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2020.

⁷ Johannes Joshua Mulia, *“Perlindungan Hukum bagi Kurator dalam Menjalankan Tugas Pengelolaan dan Pemberesan Harta Pailit berdasarkan Undang-Undang Kepailitan”*, Tesis, Bandung: Program Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Katolik Parahyangan, 2020.

lebih banyak berfokus pada isu perlindungan hukum bagi kurator dan kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen, termasuk hak pekerja dalam menuntut haknya melalui prosedur kepailitan. Sementara itu, penelitian yang sedang diajukan saat ini terkait dengan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja setelah putusan pailit dibacakan, khususnya dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit yang berpotensi belarut-larut.

Di samping studi-studi tersebut, terdapat sebenarnya studi lain yang dekat dengan pembahasan penelitian ini. Yang pertama adalah studi dari Sahid Hadi pada tahun 2025, yang memberikan bukti empiris terkait bagaimana proses pengurusan dan pemberesan harta pailit yang berlarut-larut sudah berdampak buruk pada hak asasi pekerja dan keluarganya. Selain itu, penelitian Sahid Hadi juga menegaskan terjadinya pelanggaran hak asasi manusia karena pengabaian negara pada situasi yang dihadapi pekerja terdampak.⁸ Yang kedua adalah penelitian dari Ferio Ivan Mulyono, Sugeng Santoso PN, dan Alivia Hasnanda SM pada tahun yang sama. Penelitian tersebut menyoroti perlindungan hukum bagi pekerja pada kasus kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), dan menunjukkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menegaskan bahwa pemenuhan upah pekerja didahulukan dari semua kreditor masih mengandung kelemahan karena hak pekerja yang non upah tidak serta

⁸ Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, “Bertahan, Tanpa Tangan Negara. Masalah Struktural Sistem Kepailitan di Indonesia dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja”, Laporan Penelitian, 27 Oktober 2025, tersedia di <https://pusham.uui.ac.id/bertahan-tanpa-tangan-negara-masalah-struktural-sistem-kepailitan-di-indonesia-dan-dampaknya-pada-hak-asasi-pekerja/>, diakses pada 30 Oktober 2025.

merta dapat dipenuhi hingga terselesaikannya hak kreditor separatis. Artinya, pemenuhan hak pekerja tidak sepenuhnya terlindungi di dalam putusan MK tersebut.⁹

Menurut penulis, kedua studi tersebut sangat dekat dengan penelitian ini karena berangkat dari persoalan yang sama. Namun, penelitian-penelitian tersebut terlihat belum membahas dasar teoritis dan legal tentang perlunya batas waktu untuk pemenuhan hak dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Penelitian- penelitian tersebut juga tidak membahas ketentuan yang dapat diadopsi untuk perubahan kebijakan kepailitan di Indonesia ke depannya. Maka dari itu, penulisan tesis ini menjadi relevan untuk diajukan guna mengisi kekosongan dari penelitian-penelitian terdahulu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diimplementasikan berdasarkan dua rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana dasar teoritis dan legal tentang perlunya pengaturan batas waktu pemenuhan hak dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit?
2. Bagaimana ketentuan yang dapat diadopsi untuk perubahan kebijakan kepailitan di Indonesia ke depan?

⁹ Ferio Ivan Mulyono, Sugeng Santoso PN, Alivia Hasnanda SM, “Studi Kasus Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh pada Kasus Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex)”, *Gorontalo Law Review*, Vol. 8 No.1, 2025.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dasar teroretis dan legal sebagai justifikasi untuk mengatur batas waktu pemenuhan hak dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit.
2. Untuk menyajikan konstruksi analitis terkait ketentuan yang dapat diadopsi untuk perubahan kebijakan kepailitan di Indonesia di masa yang akan datang guna memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja terdampak.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pertama-tama diharapkan memiliki manfaat terhadap dunia akademik dan kebijakan. Terhadap dunia akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbang diskursus untuk mendiskusikan penguatan aspek perlindungan hak pekerja dalam situasi kepailitan. Hasil penelitian ini menunjukkan justifikasi teoretis dan legal untuk pengaturan batas waktu pemenuhan hak dan perlakuan khusus bagi pekerja sebagai kreditor dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Selain itu, hasil penelitian juga akan mengungkap ketentuan yang dapat diadopsi untuk perubahan kebijakan kepailitan ke depan. Maka dari itu, terhadap dunia kebijakan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbang argumentasi akademik untuk perubahan kebijakan atau revisi UU Kepailitan dan PKPU ke depan.

Di samping itu, hasil penelitian ini diharapkan juga memberikan manfaat praktis terutama bagi pekerja. Penelitian ini didasarkan pada pengalaman pekerja terdampak dan ditujukan untuk menguatkan perlindungan hukum bagi hak pekerja dalam situasi kepailitan. Maka dari itu, dalam jangka panjang, hasil penelitian ini diharapkan dapat dirasakan manfaatnya oleh pekerja yang terdampak kepailitan, khususnya terkait hak-hak mereka yang semestinya dilindungi hukum.

E. Tinjauan Pustaka

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Uraian Singkat Penelitian
1.	Sahid Hadi; “Bertahan Tanpa Tangan Negara: Masalah Struktural Sistem Kepailitan di Indonesia dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja” ¹⁰	2025	Penelitian ini memberikan bukti empiris untuk potret pengalaman pekerja dan kerugian hak asasi manusia yang dialami pekerja dalam situasi kepailitan, khususnya dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit yang berlarut-larut, pekerja terdampak mengalami berbagai kerentanan sosial dan ekonomi bahkan hingga ancaman nyata pada penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari sini, penelitian ini menegaskan bahwa negara telah melakukan pelanggaran hak asasi

¹⁰ Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, “Bertahan, Tanpa Tangan Negara. Masalah Struktural Sistem Kepailitan di Indonesia dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja”, Laporan Penelitian, 27 Oktober 2025, tersedia di <https://pusham.uii.ac.id/bertahan-tanpa-tangan-negara-masalah-struktural-sistem-kepailitan-di-indonesia-dan-dampaknya-pada-hak-asasi-pekerja/>.

			manusia terhadap pekerja dalam penyelesaian kasus kepailitan.
2.	Ferio Ivan Mulyono, Sugeng Santoso PN, Alivia Hasnanda SM; “Studi Kasus Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh pada Kasus Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex)” ¹¹	2025	Penelitian ini berfokus pada pembahasan terkait dengan perlindungan dan jaminan hukum terhadap upah dan hak-hak pekerja/buruh dalam kasus kepailitan PT Sritex Group, dan untuk menelaah bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang telah di-PHK pasca putusan pailit berkaitan dengan jaminan untuk mendapat kerja kembali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya batas waktu pemberesan boedel pailit dalam UU PKPU menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Selain itu, PHK yang dilakukan sebelum Hari Raya Idul Fitri mengakibatkan pekerja kehilangan hak atas Tunjangan Hari Raya (THR) meskipun BPJS Ketenagakerjaan berperan positif mempercepat JHT dan JKP untuk membantu pekerja terdampak.
3.	Nyulistiowati Suryanti, Deviana Yuanitasari, Hazar Kusmayanti; “The Status of Property Granted in The Provisions of Bankruptcy Law in	2025	Penelitian ini berfokus pada pembahasan mengenai bagaimana keabsahan hukum hibah yang dilakukan oleh debitur sebelum dinyatakan pailit, dan tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap kreditor apabila hibah tersebut dilakukan oleh debitur yang

¹¹ Ferio Ivan Mulyono, Sugeng Santoso PN, Alivia Hasnanda SM, “Studi Kasus Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh pada Kasus Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex)”, *Gorontalo Law Review*, Vol. 8 No.1, 2025.

	Indonesia” ¹²		kemudian dinyatakan pailit. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hibah yang dilakukan debitur sebelum dinyatakan pailit dapat dibatalkan apabila terbukti merugikan kreditor dan dilakukan dengan itikad tidak baik. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kurator memiliki peran penting dalam mengamankan serta mengembalikan aset hibah ke dalam boedel pailit demi melindungi kepentingan kreditor. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum di Indonesia masih perlu diperkuat, terutama dengan melakukan adopsi praktik dari negara lain agar pencegahan terhadap penyalahgunaan hibah sebelum pailit dapat lebih efektif dan memberikan kepastian hukum.
4.	Romualdo Benedikto Phiros Kotan; “Perlindungan Hukum bagi Kurator dalam Menjalankan Tugas dan Kewenangannya terhadap Tuntutan Pidana berdasarkan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004	2023	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan bagi kurator saat menjalankan tugas dan kewenangannya, serta untuk mengetahui dan menganalisis penyebab kurator dapat dituntut secara pidana pada saat penyelesaian atau proses pemberesan aset pailit, dan bagaimana upaya organisasi kurator dalam melindungi kurator saat berhadapan dengan perkara tindak pidana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk

¹² Nyulistiowati Suryanti, Deviana Yuanitasari, Hazar Kusmayanti, “The Status of Property Granted in The Provisions of Bankruptcy Law in Indonesia”, *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, Vol. 13 Issue 1, 2025.

	tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Kode Etik Profesi Kurator” ¹³		perlindungan hukum yang diberikan oleh UU Kepailitan dan PKPU dan Kode Etik Profesi Kurator, yakni bentuk perlindungan hukum preventif dan bentuk perlindungan hukum represif dan penyebab kurator dapat dituntut secara pidana dikarenakan kurator tidak melakukan tugas dan kewenangannya atau pembiaran serta upaya pidana agar adanya penggantian kurator dan juga organisasi kurator dalam melindungi kurator, yakni berupa bantuan hukum yang merupakan upaya represif yang diberikan kepada anggotanya.
5.	Johannes Joshua Mulia; “Perlindungan Hukum bagi kurator dalam Menjalankan Tugas Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit berdasarkan Undang-Undang Kepailitan” ¹⁴	2020	Penelitian ini menganalisis terkait apa penyebab dari terjadinya upaya kriminalisasi dan/atau gugatan yang ditujukan kepada kurator dalam rangka menghambat pelaksanaan tugas pengurusan dan pemberesan harta pailit, serta menganalisis bagaimana konstruksi perlindungan hukum dalam UU Kepailitan dan PKPU bagi kurator yang menjalankan tugasnya berdasarkan UU Kepailitan dan PKPU terhadap upaya kriminalisasi dan/atau gugatan perdata yang menghambat pelaksanaan tugas dan kewenangan bahkan yang

¹³ Romualdo Benedikto Phiros Kotan, “Perlindungan Hukum bagi Kurator dalam Menjalankan Tugas dan Kewenangannya Terhadap Tuntutan Pidana Berdasarkan Undang- Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Kode Etik Profesi Kurator”, Tesis, Yogyakarta: Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2023.

¹⁴ Johannes Joshua Mulia, “*Perlindungan Hukum bagi Kurator dalam Menjalankan Tugas Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit berdasarkan Undang-Undang Kepailitan*”, Tesis, Bandung: Program Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Katolik Parahyangan, 2020.

			merugikan kurator. Kemudian hasil yang ditemukan dari rumusan tersebut adalah bahwa kurator belum memiliki perlindungan hukum yang memadai dalam menjalankan tugasnya. Kurator seringkali menghadapi risiko tuntutan hukum, baik secara pidana maupun perdata, dari pihak debitur dan kreditor meskipun telah bertindak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
6.	Subhan Djaya; “Kedudukan Pekerja sebagai Kreditor Preferen dalam Kepailitan” ¹⁵	2020	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan dan perlindungan hukum bagi pekerja, serta bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja sebagai kreditor preferen dalam kepailitan. Hasil yang ditemukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah memberikan kepastian kedudukan utang pekerja dan hak lainnya serta perlindungan dan kepastian hukum pekerja telah sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan, sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, UU Kepailitan dan PKPU, dan Putusan Mahkamah Konstitusi. Kemudian, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja dapat mengajukan keberatan, gugatan renvoi, dan gugatan perbuatan melawan hukum sebagai upaya hukum

¹⁵ Subhan Djaya, “Kedudukan Pekerja sebagai Kreditor Preferen dalam Kepailitan”, Tesis, Makassar: Program Magister Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2020.

			pekerja untuk mendapatkan hak-haknya.
7.	Farlina Dwi Fitasari; “Keabsahan Permohonan Pailit yang Diajukan oleh Buruh Tanpa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial” ¹⁶	2020	Penelitian ini membahas mengenai legal standing buruh dalam mengajukan permohonan pailit tanpa putusan dari PHI dan penghitungan buruh sebagai permohonan pailit yang diwakili oleh Serikat Pekerja-nya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa buruh dapat mengajukan permohonan pailit apabila telah memenuhi syarat sederhana dalam kepailitan. Untuk membuktikan keabsahan jumlah upah pekerja yang akan dijadikan sebagai obyek permohonan pailit, pekerja dapat menjadikan Pasal 28 Permenaker 33/2016 sebagai dasar permohonan. Serta, dalam hal mengajukan permohonan pailit, buruh dihitung sebagai subyek individu, meskipun diwakili oleh Serikat Pekerja.
8.	M. Hadi Subhan; “Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan terhadap Pengusaha oleh Pekerja Karena Hak Pekerja yang Tidak Dibayar Pengusaha” ¹⁷	2020	Penelitian ini membahas mengenai hubungan industrial di Indonesia terkait kecenderungan pekerja untuk menggunakan instrumen hukum kepailitan dengan mengajukan kepailitan terhadap perusahaan atas hak-hak pekerja yang tidak dibayar (upah dan pesangon) oleh perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengajuan pailit oleh pekerja

¹⁶ Farlina Dwi Fitasari, “Keabsahan Permohonan Pailit yang Diajukan oleh Buruh Tanpa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial”, *Jurist-Diction*, Vol. 3 No. 3, 2020.

¹⁷ M. Hadi Subhan, “Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan terhadap Pengusaha oleh Pekerja karena Hak Pekerja yang Tidak Dibayar Pengusaha”, *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Tahun ke 50 No. 2, 2020.

			merupakan langkah hukum yang sah dan dapat digunakan sebagai alat perlindungan hak normatif pekerja. Penemuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian melalui PHI sering kali tidak efektif karena proses yang lama dan sulitnya eksekusi. Sehingga, kepailitan menjadi alternatif yang lebih cepat dan pasti. Penulis juga menekankan bahwa langkah ini perlu diatur dengan hati-hati agar tidak disalahgunakan dan tetap menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kelangsungan usaha. Kesimpulannya, penggunaan lembaga kepailitan oleh pekerja merupakan bentuk penegakan keadilan dan perlindungan hukum yang progresif terhadap hak-hak pekerja.
9.	Nindita Widi Afreeporamara, Pujiyono; “Hambatan Kurator dalam Menyelesaikan Piutang Koperasi yang Diputus Pailit” ¹⁸	2019	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi kurator dalam melakukan pengurusan dan pemberesan harta pailit, beserta bagaimana solusinya. Hasil penelitian menemukan bahwa kurator pada saat menyelesaikan piutang koperasi yang diputus pailit mengalami hambatan-hambatan terkait regulasi berupa kurangnya perlindungan hukum bagi kurator dan terdapat benturan antara Pasal 9 dan Pasal 16 UU Kepailitan

¹⁸ Nindita Widi Afreeporamara dan Pujiyono, “Hambatan Kurator dalam Menyelesaikan Piutang Koperasi yang Diputus Pailit”, *Jurnal Pasca Sarjana Hukum UNS*, Volume VII No. 2, 2019.

			dan PKPU. Koperasi masih menguasai harta koperasi dan adanya pengurus yang tidak bertanggung jawab. Kurator mengalami kesulitan dalam menentukan kreditor dan terdapat kreditor fiktif, yang terakhir ketersediaan dana karena penyelesaian suatu koperasi yang diputus membutuhkan dana yang tidak sedikit.
10.	Anis Nur Nadhiroh; “Tanggung Jawab Kurator terhadap Hak Pekerja” ¹⁹	2019	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui posisi pekerja/buruh dalam pengambilan putusan atas pembagian pada boedel pailit oleh kurator. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hak pekerja sebagai kreditor sering tidak terpenuhi dalam praktik kepailitan karena ketidaktegasan penafsiran hukum oleh kurator. Penelitian ini juga menegaskan bahwa upah pekerja harus didahulukan pembayarannya berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menempatkan hak pekerja di atas kreditor lainnya. Oleh karena itu, kurator memiliki tanggung jawab hukum untuk memastikan hak pekerja diprioritaskan sesuai prinsip keadilan dan perlindungan hukum dalam proses kepailitan.

¹⁹ Anis Nur Nadhiroh, “Tanggung Jawab Kurator terhadap Hak Pekerja”, *Notaire*, Vol. 2 No. 3, 2019.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa sebagian besar penelitian terdahulu (sebagaimana diuraikan dalam poin 3 hingga 10) sudah menyoroti persoalan-persoalan praktik kepailitan di Indonesia. Hal ini mulai dari keabsahan hibah sebelum pailit, perlindungan hukum bagi kurator, serta kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen. Secara umum, temuan dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaturan hukum yang ada saat ini belum mampu memberikan perlindungan hukum yang memadai, terutama bagi kurator yang berpotensi bahkan sering menghadapi kriminalisasi maupun pekerja yang tidak memperoleh haknya secara efektif. Temuan lain adalah pentingnya peran kurator dalam mengamankan aset, kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen paling utama pasca Putusan Mahkamah Konstitusi, hingga dasar hukum bagi pekerja untuk menggunakan mekanisme kepailitan untuk menuntut pemenuhan haknya dalam hubungan industrial. Namun, penelitian-penelitian ini terlihat belum memberikan analisis terkhusus untuk justifikasi teoretis dan legal untuk mengatur batas waktu pemenuhan hak pekerja serta perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Terlihat juga bahwa penelitian-penelitian tersebut belum menawarkan ketentuan yang dapat diadopsi untuk perbaikan regulasi kepailitan ke depan. Hal ini mendasari perbedaan penelitian saat ini dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Di samping itu, penulis melihat bahwa terdapat penelitian yang sangat dekat dengan penelitian ini, yaitu dua penelitian yang berada dalam poin 1 dan 2. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa proses kepailitan yang berlarut-larut telah

menimbulkan kerugian yang nyata bagi pekerja terutama akibat kurangnya kepastian hukum dan perlindungan efektif atas hak pekerja. Dengan temuan tersebut, hasil penelitian terdahulu menjadi penguat untuk relevansi penelitian saat ini. Dalam hal ini, penelitian saat ini bisa disebut sebagai menjawab kebutuhan dari penelitian terdahulu tersebut terutama dalam hal dasar teoretis dan legal untuk pengaturan batas waktu pemenuhan hak pekerja dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit serta ketentuan yang dapat diadopsi untuk perbaikan regulasi kepailitan, guna mengatasi masalah yang disoroti penelitian terdahulu tersebut. Dengan demikian, telah terdapat perbedaan yang jelas antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini.

F. Tinjauan tentang Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit

Pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit merupakan proses dalam kepailitan. Dalam UU Kepailitan, Pasal 16 ayat (1) mengatur bahwa tugas pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit merupakan kewenangan kurator dan kewenangan ini berlaku sejak putusan pailit diucapkan. Pasal 69 UU Kepailitan menegaskan bahwa dalam keadaan pailit, debitor kehilangan kewenangan dalam menguasai dan mengurus hartanya. Kurator bertindak secara independen dari kehendak debitor maupun organ debitor dalam mengurus dan/atau membereskan harta pailit. Maka dari itu, undang-undang tidak mengharuskan kurator untuk memperoleh persetujuan dari, atau menyampaikan pemberitahuan pada, debitor atau organ debitor dalam melakukan tugasnya. Dalam pelaksanaan yang mandiri ini, Pasal 65 UU Kepailitan mengatur bahwa

kurator diawasi oleh hakim pengawas. Pasal 72 UU Kepailitan juga menegaskan bahwa kurator bertanggung jawab atas kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit jika tindakannya justru menyebabkan kerugian terhadap harta pailit.

Berdasarkan Pasal 15 ayat (4), Pasal 86 ayat (1), dan Pasal 113 ayat (1) UU Kepailitan, setelah putusan pernyataan pailit diucapkan oleh pengadilan untuk pertama kali, proses pengurusan harta pailit mensyaratkan hakim pengawas untuk memastikan terpenuhinya asas publisitas, yaitu dengan memanggil kurator dan memerintahkan kurator untuk mengumumkan status kepailitan debitor paling lambat 5 hari, dan menetapkan pengumuman di Berita Negara dan paling sedikit melalui 2 surat kabar harian yang mencakup lokal dan nasional. Hakim pengawas juga harus menentukan hari, waktu, tempat, dan tanggal Rapat Kreditor Pertama paling lambat 30 hari sejak putusan pernyataan pailit diucapkan. Hakim pengawas juga berkewajiban untuk menetapkan batas akhir pengajuan tagihan dan verifikasi pajak.

Proses pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit meliputi beberapa aktivitas kunci. Secara teknis, aktivitas kunci ini dijelaskan secara detail dalam Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 109/KMA/SK/IV/2020 tentang Pemberlakuan Buku Pedoman Penyelesaian Perkara Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Berdasarkan Buku II Keputusan Ketua Mahkamah Agung tersebut, aktivitas kunci dalam proses pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit meliputi. Pertama, rapat kreditor pertama yang dipimpin oleh hakim pengawas. Di sini hakim pengawas akan menjelaskan tahapan pengurusan dan pemberesan dalam kepailitan kepada pihak-

pihak yang hadir dalam rapat, yaitu kurator, debitor, para kreditor, dan panitia pengganti sebagai sekretaris. Dalam rapat kreditor pertama, hakim pengawas juga memerintahkan kurator untuk menjelaskan tugas dan tanggung jawabnya dalam pengelolaan dan pemberesan harta pailit. Dalam hal ini, rapat kreditor lanjutan dapat dilakukan kapan saja sepanjang dianggap perlu atau atas permintaan panitia kreditor atau atas permintaan paling sedikit 5 kreditor yang mewakili seperlima bagian dari semua piutang yang diakui atau diterima. Kedua, rapat pencocokan piutang/verifikasi. Ketiga, jika terdapat perselisihan antara kreditor, debitor, dan kurator tentang jumlah dan/atau peringkat tagihan yang tidak dapat diselesaikan oleh hakim pengawas, maka dapat dilakukan prosedur renvoi agar penyelesaiannya dilakukan oleh majelis hakim pemutus perkara. Keempat, rapat pencocokan piutang/verifikasi lanjutan. Kelima, rapat pembahasan rencana perdamaian. Keenam, rapat pemungutan suara terkait rencana perdamaian. Ketujuh, pengesahan perdamaian atau homologasi). Kedelapan, upaya hukum terhadap pengesahan perdamaian jika putusan pengesahan perdamaian ditolak oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Kesembilan, pembatalan perdamaian, yang putusan pembatalan perdamaian juga dapat diajukan upaya hukum berupa kasasi.

Kesepuluh, jika dalam rapat pencocokan piutang tidak ditawarkan rencana perdamaian atau rencana perdamaian tidak diterima, maka demi hukum harta pailit berada dalam keadaan insolvensi. Dalam hal ini, harus ada pernyataan demi hukum bahwa harta pailit berada dalam keadaan insolvensi yang dilakukan oleh hakim pengawas dalam rapat kreditor dan dituangkan dalam berita acara. Kesebelas, pemberesan, penjualan, dan pembagian harta pailit.

G. Definisi Operasional

Dalam menyusun penelitian ini, terdapat beberapa istilah yang akan sering ditemukan. Adapun definisi operasional untuk istilah-istilah yang dimaksud adalah:

1. **Pekerja.** Sesuai dengan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari perusahaan tempatnya bekerja.
2. **Proses pengurusan dan pemberesan harta pailit.** Sesuai dengan pengaturan UU Kepailitan dan PKPU, pengurusan dan pemberesan harta pailit adalah kewenangan kurator sejak tanggal putusan pailit diucapkan, yang diawasi oleh hakim pengawas. Proses pengurusan dan pemberesan harta pailit dalam penelitian ini adalah proses berlangsungnya pengurusan dan pemberesan dari awal hingga selesai.
3. **Kebijakan kepailitan.** Kebijakan kepailitan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah serangkaian peraturan perundang-undangan yang mengatur urusan kepailitan. Dengan demikian, istilah “kebijakan kepailitan” di dalam penelitian ini tidak terbatas pada UU Kepailitan dan PKPU saja, namun juga meliputi peraturan perundang-undangan lain yang normanya secara sistematis berkaitan dengan pengaturan di dalam UU Kepailitan dan PKPU. Misalnya, UU Ketenagakerjaan yang mengatur hak pekerja yang terdampak kepailitan. Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang memaknai ulang norma “yang didahulukan” di dalam UU Ketenagakerjaan, yang berimplikasi pada kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen dalam penyelesaian kasus kepailitan.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian mengenai “ketidakadilan dalam pemenuhan hak pekerja sebagai kreditor preferen dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit” adalah penulisan hukum dengan penelitian normatif atau doktrinal, yaitu penelitian dengan melakukan studi-studi normatif terhadap asas-asas hukum.²⁰

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian mengenai ketidakadilan dalam pemenuhan hak pekerja sebagai kreditor preferen dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit adalah data sekunder, yaitu sumber data yang tidak secara otentik diolah oleh penulis, yang terdiri dari bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang memiliki daya otoritatif yang dibentuk secara resmi oleh negara,²¹ di antaranya: UU Kepailitan dan PKPU, UU Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, dan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 109/KMA/SK/IV/2020 tentang

²⁰ Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum. Dilengkapi Tata Cara & Contoh Penulisan Karya Ilmiah Bidang Hukum*, cet. Ketiga, AlfaBeta, Bandung, 2015, hlm. 45.

²¹ *Ibid*, hlm. 67

Pemberlakuan Buku Pedoman Penyelesaian Perkara Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Penelitian ini juga menggunakan peraturan perundang-undangan lintas negara, yaitu UU Kepailitan Serbia dan UU Ketenagakerjaan Serbia sebagai bahan hukum komparatif.²² Serta bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang digunakan dengan tujuan untuk memperkuat bahan hukum primer²³ seperti buku, jurnal yang melalui proses *peer-review*, dan laporan penelitian yang relevan dengan isu perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja dan penyelesaian kasus kepailitan.

3. Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah dasar teoritis dan legal tentang pengaturan batas waktu pemenuhan hak pekerja dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit; dan ketentuan yang dapat diadopsi untuk perubahan kebijakan kepailitan di Indonesia.

4. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini meliputi pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan perundang-undangan (*juridical approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Disebut perundang-

²² Akses bahasa Serbia terhadap UU Kepailitan Serbia tersedia di: https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_stecaju.html, sedangkan akses dalam bahasa Inggris tersedia di: http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2025_05/EN_005_2025_004.htm. Akses bahasa Serbia terhadap UU Ketenagakerjaan Serbia tersedia di: https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html, sedangkan akses dalam bahasa Inggris tersedia di: <https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml>.

²³ *Ibid*

undangan karena dalam mengkaji objek penelitian, penulis menggunakan berbagai peraturan perundang-undangan seperti UU Kepailitan dan PKPU dan UU Ketenagakerjaan. Disebut konseptual karena untuk menjawab rumusan masalah, penulis juga berangkat dari landasan teoretis, yaitu teori ketidakadilan struktural, yang pembahasannya bersumber dari buku-buku dan jurnal yang relevan.

Adapun pendekatan komparatif digunakan karena penelitian ini menjadikan pengaturan perlindungan hak pekerja sebagai kreditor dalam kepailitan berdasarkan kerangka regulasi di Serbia. Pengaturan dari negara ini dipilih karena beberapa kemiripannya dengan Indonesia, yaitu: pertama, sebagaimana di Indonesia, dengan UU Kepailitan, *Zakon O Stečajju* (UU Kepailitan Serbia) yang pertama kali dibentuk pada tahun 2009 merupakan *lex specialis* untuk dasar hukum kepailitan di Serbia adalah *Zakon O Stečajju* (UU Kepailitan Serbia). Kedua, Indonesia memiliki UU Ketenagakerjaan yang sebenarnya merupakan dasar hukum di bidang hubungan kerja, namun terdapat pengaturan tentang hak pekerja dalam konteks kepailitan di dalamnya. Dalam hal ini, Serbia juga memiliki *Zakon O Radu* (UU Ketenagakerjaan Serbia) yang pertama kali dibentuk pada tahun 2005 yang mengatur kedudukan dan hak pekerja dalam konteks kepailitan, di mana baik UU Kepailitan Indonesia maupun Serbia sama-sama menempatkan pekerja sebagai kreditor preferen utama.²⁴

²⁴ Maria Mijatovic, Zoran Vavan, Tamara, Gajinov, "Protection of Workers' Rights in Bankruptcy Proceeding in Serbian and Western Balkans Legislation", *Studia Europejskie – Studies in*

I. Sistematika Penulisan

Bab I dalam penelitian ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian (akademik, kebijakan, praktis), tinjauan pustaka, hingga landasan teoretis untuk menjawab rumusan. Bagian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada pembaca mengenai mengapa penelitian ini relevan untuk dilakukan.

Bab II penelitian ini berisi uraian yang terstruktur dan sistematis tentang teori ketidakadilan struktural. Teori ini akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Teori dan prinsip ini telah dikenal baik dalam perkembangan hukum.

Bab III terdiri dari dua sub-bab. Sub-bab pertama berisi dasar justifikasi teoretis dan legal untuk pengaturan batas waktu pemenuhan hak pekerja serta perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit dalam penyelesaian kasus melalui mekanisme kepailitan. Subbab kedua berisi ketentuan yang dapat diadopsi untuk perubahan regulasi kepailitan, guna melindungi hak pekerja terdampak ke depan.

BAB IV berisi Kesimpulan dan Saran. Di dalam kesimpulan, penulis akan memberikan inti jawaban dari pertanyaan penelitian yang dirumuskan, dan berdasarkan hasil analisis, penulis juga akan merumuskan rekomendasi dalam bagian selanjutnya.

BAB II

TEORI KETIDAKADILAN STRUKTURAL

Dalam hukum kepailitan, sering dikatakan bahwa dimensi keadilan dalam proses hukum kepailitan terletak pada dilindunginya kepentingan dari pihak kreditor dan debitor pailit. Itulah sebabnya, dalam pelaksanaannya diatur hal-hal seperti masa tunggu (*stay*), ketentuan PKPU, ketentuan rehabilitasi, dan lain sebagainya.²⁵ Dalam UU Kepailitan, dimensi ini juga ditegaskan dengan penekanan bahwa salah satu asas dalam hukum kepailitan di Indonesia adalah “asas keadilan”. Dalam penjelasan pasalnya, disebutkan bahwa asas keadilan dalam UU Kepailitan di Indonesia merujuk pada pemenuhan rasa keadilan bagi para pihak yang berkepentingan, ditujukan untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan pihak kreditor terhadap debitor, dengan tidak mempedulikan kreditor lainnya.²⁶

Pentingnya dimensi keadilan dalam UU Kepailitan tercermin dari banyaknya sarjana yang membahas dimensi ini dalam mendiskusikan UU Kepailitan. Beberapa melihat aspek keadilan dalam UU Kepailitan dominan sebagai keadilan legal-formal, dengan penekanan kuat pada hierarki kreditor dalam distribusi hak, dan keadilan yang dibentuk oleh logika finansial-kreditor.²⁷ Yang lain membahas dimensi keadilan dalam

²⁵ M. Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan. Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Cetakan Keenam, Kencana, Jakarta, 2019, hlm.59.

²⁶ Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

²⁷ Rasji, Doni Hafendi, “Perspektif Filsafat Hukum terhadap Kepailitan dan Keadilan Bagi Pekerja Dalam Kasus Sritex”, *Lex Generalis*, Vol.5, No.10, 2024, <https://doi.org/10.56370/jhlg.v5i10.986>; Stephen Juli Straley Simbolon, Merson Simbolon, “Keadilan

UU Kepailitan dari sisi sifatnya yang netral dan bebas nilai terhadap posisi sosial para pihak sehingga wujud keadilan dalam undang-undang ini adalah sebagai alat perlindungan sistem ekonomi daripada perlindungan kelompok rentan.²⁸ Terlepas dari perbedaan dan kritik para sarjana tersebut terkait dimensi keadilan dalam UU Kepailitan, terlihat bahwa dimensi keadilan telah ditempatkan sebagai nilai inti dan asas eksplisit dari hukum kepailitan Indonesia apapun bentuk dan penekanannya.²⁹

Hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan pembahasan dimensi keadilan dalam UU Kepailitan mengambil posisi bahwa UU Kepailitan telah dibangun di atas fondasi keadilan melalui asas dan norma pengaturannya. Masih belum ditemukan pembahasan yang mengambil posisi teoretis sebaliknya, yang justru membaca UU Kepailitan dengan kaca mata ketidakadilan yang sejak semula ada dan diturunkan dari UU Kepailitan. Secara teoretis, posisi ini diwakili oleh diskursus tentang ketidakadilan struktural.

Keadilan struktural mendiskusikan ulang pemahaman mendasar tentang

Bagi Buruh dalam Kepailitan: Kritik Implementasi Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 dari Perspektif Rawls”, *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik*, Vol.5, No.5, 2025, <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i5.5062>.

²⁸ Nyulistiowati Suryanti, Deviana Yuanitasari, Hazar Kusmayanti, “The Status of Property Granted in The Provisions of Bankruptcy Law in Indonesia”, *Jurnal Ius Kajian Hukum dan Keadilan*, Vol.13, No.1, 2025, <https://doi.org/10.29303/ius.v13i1.1593>.

²⁹ Rachel Natalia, Didik Suhariyanto, Dewi Iryani, “Legal Certainty and Justice for Non-Fiscal Creditors in Tax Confiscation and Bankruptcy Public Confiscation Conflicts”, *Awang Long Law Review*, Vol.8, No.1, 2025, <https://doi.org/10.56301/awl.v8i1.1782>; Adiel Misha Kristianto, Suteki Suteki, Mahoro Jean Claude Geoffrey, “Analyzing Bankruptcy Cancellation through the Principle of Justice: A Case Study of Intidana Cooperative”, *Indonesia Private Law Review*, Vol.6, No.1, 2025, <https://doi.org/10.25041/iplr.v6i1.4196>; Serlika Aprita, Rio Adhitya, “Penerapan ‘Asas Keadilan’ dalam Hukum Kepailitan sebagai Perwujudan Perlindungan Hukum Bagi Debitor”, *Jurnal Hukum Media*, Vol.3, No.1, 2019, <https://doi.org/10.32501/jhmb.v3i1.31>.

fenomena ketidakadilan. Ide ketidakadilan struktural menggeser perhatian terhadap suatu kesalahan atau kelemahan dari tindakan individu ke sistem yang dimajukan oleh institusi, yang menghasilkan kerugian pada seluruh atau sebagian kelompok sosial. Dalam sejarah perkembangannya, kerangka teoretis tentang ketidakadilan struktural diartikulasi secara komprehensif oleh Iris Marion Young.³⁰ Young berargumen bahwa sumber ketidakadilan sesungguhnya bukan pada kegagalan atau penyimpangan dari individu dalam menerjemahkan standar moral pada tindakan, melainkan pada kondisi latar belakang politik, proses institusional yang diklaim netral, dan kerangka regulasi yang tampil absah yang secara sistematis merugikan kelompok-kelompok tertentu.³¹

Dalam perkembangannya, konsep ini menjadi sangat relevan untuk menganalisis kerentanan pihak-pihak yang lebih lemah, seperti pekerja, di mana posisi pekerja seringkali tidak diuntungkan dalam hubungan ekonomi. Dalam hal ini, kesadaran yang dimajukan oleh ide ketidakadilan struktural adalah kerentanan pekerja bukan akibat kekuatan pasar atau pilihan individu, tetapi secara aktif disebabkan dan dipertahankan melalui aturan hukum, praktik dan tindakan administratif, serta kerangka regulasi yang melambangkan eksploitasi.³² Dalam konteks kepailitan dan posisi pekerja sebagai kreditor preferen, ketidakadilan struktural mengakui bahwa regulasi yang mengatur kepailitan dan ketenagakerjaan dan aktor-aktor mengimplementasikan regulasi

³⁰ Iris Marion Young, "Structural Injustice and the Politics of Difference", tanpa tahun, tersedia di <https://d-nb.info/1208196243/34>. Lihat juga, Iris Marion Young, *Responsibility for Justice*, Oxford University Press, Oxford, 2011.

³¹ Iris Marion Young, *Responsibility for Justice*, hlm.44.

³² Malte Jauch, "Structural Injustice and Workers' Rights, by Virginia Mantouvalou", *Journal of Business Ethics*, Vol.192, 2023, <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05537-3>.

tersebut dapat menjadi mekanisme ketidakadilan ketika secara sistematis meningkatkan kerentanan pekerja, memperkecil pekerja untuk menikmati hak-hak mereka, dan mengabsahkan kondisi yang memungkinkan pekerja dieksploitasi oleh aktor-aktor yang lebih kuat.

Dalam menteorisasi ide ketidakadilan struktural, Young membedakan ketidakadilan struktural dari apa yang ia sebut sebagai ketidakadilan interaksional.³³ Ketidakadilan interaksional sendiri merujuk pada tindakan salah yang dilakukan oleh individu (biasanya menjadi pelaku) yang dapat dihubungkan dengan pengalaman individu lain (biasanya menjadi korban). Berbeda dari hal ketidakadilan tersebut, Young berargumen bahwa ketidakadilan struktural terjadi karena pelaksanaan regulasi/institusi, dampak dari praktik yang dilakukan terus-menerus dan absah, serta aturan yang mengatur interaksi sosial. Faktor-faktor tersebutlah yang secara sistematis menghasilkan situasi di mana kelompok yang lebih lemah, seperti pekerja, menjadi terbatas peluang dan kesempatannya untuk menikmati hak dan mengakses berbagai hal, sementara itu kelompok lain justru mengikat peluang dan kesempatannya.³⁴

Satu hal yang membuat ketidakadilan struktural berbeda dari ketidakadilan interaksional adalah bahwa ketidakadilan struktural tidak memerlukan tindakan salah yang disengaja atau aktor pelaku. Sebaliknya, regulasi yang terlihat normal dan implementasinya secara absah oleh aktor-aktor terkaitlah yang menjadi sebab.

³³ Iris Marion Young, *Responsibility for Justice*, hlm.73.

³⁴ Alasia Nuti, "Temporary Labor Migration within the EU as Structural Injustice", *Ethics & International Affairs*, Vol.32, No.2, 208, <https://doi.org/10.1017/S089267941800031X>.

Walaupun norma regulasi dirancang dengan tujuan yang sah, dan dilaksanakan oleh institusi yang berwenang, dampak kumulatif, dampak dari pengaturan dan pelaksanaan itulah yang senyatanya menghasilkan kerugian sistematis bagi kelompok yang lebih lemah.³⁵ Ide ini sangat kuat karena mampu menjelaskan bagaimana ketidakadilan dapat muncul, bertahan, bahkan mengikat dalam masyarakat yang memiliki aturan dan kepatuhan formal. Dalam hal ini, ketidakadilan struktural mampu mengungkap bahwa masalahnya tidak hanya terletak pada pelanggaran aturan yang ada, namun juga pada aturan itu sendiri dan struktur yang dibentuk oleh aturan itu.

Pemahaman mengenai ketidakadilan struktural membentuk cara lain dalam memahami tanggung jawab, kausalitas, dan pemulihan dalam konteks kerugian yang dialami individu atau kelompok sosial tertentu.³⁶ Dalam ketidakadilan interaksional atau individual, ketidakadilan terjadi karena ada pelaku spesifik yang melakukan tindakan salah sehingga menyebabkan kerugian bagi korban tertentu, dan tanggung jawab serta pemulihan ditetapkan melalui hal tersebut. Namun, model tanggung jawab, kausalitas, dan pemulihan ini tidak memadai ketika diterapkan pada pola sistemik ketidakadilan yang muncul dari fungsi institusi dan dampak dari regulasi atau Keputusan-keputusan yang diambil oleh aktor struktural yang ada. Dalam konteks inilah ide ketidakadilan struktural bekerja, di mana ketidakadilan dipahami sebagai dampak dari proses institusional, kerangka hukum, bahkan rezim regulasi yang

³⁵ Virginia Mantouvalou, "Welfare-to-Work, Structural Injustice and Human Rights", *Modern Law Review*, Vol.83, Issue 5, 2020, <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12530>.

³⁶ Malte Jauch, "Structural Injustice and Workers' Rights, by Virginia Mantouvalou".

menciptakan kerentanan pada pihak yang satu dan keunggulan pada pihak yang lain.³⁷

Pergeseran cara pandang yang dibawa oleh ide ketidakadilan struktural memiliki implikasi dalam memahami keberadaan pekerja. Kondisi kerja yang buruk dan tidak memadai, upah rendah, atau ketidakpastian pekerjaan bukan semata-mata dilihat sebagai hasil dari tindakan pemberi kerja yang tidak bermoral dan tidak taat hukum. Bukan juga hal tersebut disebabkan oleh kurangnya keterampilan pekerja sebagai individu. Namun, dalam kacamata ketidakadilan struktural, analisisnya akan mengungkap bagaimana aturan hukum yang mengatur ketenagakerjaan dan kontrak kerja, serta pengawasan dari institusi publik, secara sistematis melemahkan posisi tawar pekerja dan justru memfasilitasi eksploitasi oleh pemberi kerja sebagai aktor ekonomi yang lebih kuat.³⁸ Dalam hal ini, perlu digarisbawahi bahwa perspektif ketidakadilan struktural tidak meniadakan pelanggaran individu sama sekali, namun menempatkan tindakan-tindakan tersebut dalam konteks institusional yang lebih luas yang membuat bentuk-bentuk eksploitasi tertentu menjadi dapat terjadi dan justru sulit diatasi hanya melalui pertanggungjawaban individu.

Penelitian terbaru yang menggunakan kacamata ketidakadilan struktural juga telah mengembangkan konsep ini lebih jauh, yang lebih terfokus pada ketidakadilan struktural “yang dimediasi negara”. Dalam perkembangan ini, temuannya adalah bahwa hukum, regulasi, dan kebijakan resmi negara justru menjadi oemicu aktif

³⁷ Iris Marion Young, *Responsibility for Justice*

³⁸ Alasia Nuti, “Temporary Labor Migration within the EU as Structural Injustice”; Virginia Mantouvalou, “Welfare-to-Work, Structural Injustice and Human Rights”.

kerentanan dan kerugian sistematis yang dialami oleh pihak-pihak yang lebih lemah. Argumentasi utamanya adalah bahwa negara, melalui fungsi legislatif, administratif, bahkan yudikatif, tidak hanya gagal mencegah ketidakadilan tetapi secara aktif membangun dan mempertahankan praktik eksploitatif melalui kerangka hukum yang ditetapkan dan ditegakkannya.³⁹

Ketidakadilan struktural yang dimediasi negara terjadi ketika aturan hukum, sistem regulasi, dan desain kebijakan yang absah secara sistematis meningkatkan kerentanan kelompok tertentu seperti pekerja, mempersempit penikmatan hak-hak mereka, mengurangi daya tawar mereka, atau menciptakan kategori status yang membuat mereka rentan terhadap eksploitasi oleh pihak ketiga seperti pemberi kerja. Konsep ini sangat penting untuk menganalisis ketidakadilan yang dialami pekerja karena mengungkapkan bagaimana kepatuhan formal pada hukum dapat berdampingan dengan kerugian-kerugian yang dialami pekerja karena regulasi yang mengatur aspek pekerja, termasuk regulasi kepailitan yang mengatur pekerja sebagai kreditor preferen itu, justru melemahkan posisi pekerja relatif dalam penyelesaian kasus kepailitan. Dengan menonjolkan peran aktif negara dalam membangun kerentanan melalui instrument hukum, kerangka ketidakadilan struktural membuka kemungkinan lain bagi pemulihan terhadap hak-hak pekerja karena mengidentifikasi kebijakan dan desain regulasi spesifik yang dapat diperdebatkan, direformasi, atau

³⁹ Alasia Nuti, "Temporary Labor Migration within the EU as Structural Injustice"; Virginia Mantouvalou, "Welfare-to-Work, Structural Injustice and Human Rights".

dihapuskan untuk mengurangi kerugian sistemik yang dialami pekerja.

Dalam perspektif ketidakadilan struktural, bagaimana regulasi dan kerangka institusional dapat menciptakan dan mempertahankan ketidakadilan bagi pihak yang lebih lemah? *Pertama*, regulasi yang ada dapat mempersempit dan membatasi penikmatan hak serta mengurangi perlindungan sosial yang tersedia bagi kelompok yang lebih lemah. Hal ini akan meningkatkan ketidakamanan bagi mereka, terutama dari sisi ekonomi, dan memaksa mereka untuk menerima kondisi *abusive* dan eksploitatif. *Kedua*, kerangka hukum menciptakan perbedaan status, seperti pekerja tetap dan semetara atau pekerja dan kontraktor independen, yang secara eksplisit membatasi hak, perlindungan, dan akses kelompok tertentu, sehingga membuat mereka secara sistematis lebih rentan dibandingkan yang lain.⁴⁰ *Ketiga*, sistem regulasi mengalihkan risiko dan tanggung jawab dari aktor ekonomi yang kuat ke pekerja yang rentan melalui struktur hukum yang membatasi tanggung jawab pemberi kerja atau institusi publik, melemahkan mekanisme penegakan hukum, atau menciptakan pengaturan tata kelola yang kompleks di mana pertanggungjawaban tersebar di antara berbagai aktor.⁴¹ *Keempat*, regulasi dapat melegitimasi dan menormalisasi praktik-praktik yang seharusnya ditentang sebagai praktik *abusive* atau eksploitatif dengan menetapkan kerangka hukum yang menormalisasi posisi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah.⁴² Faktor-faktor ini tidak beroperasi secara terpisah tetapi berinteraksi

⁴⁰ Virginia Mantouvalou, “Welfare-to-Work, Structural Injustice and Human Rights”.

⁴¹ Virginia Mantouvalou, *Structural Injustice and Workers’ Rights*, Oxford University Press, Oxford, 2023.

⁴² Virginia Mantouvalou, *Structural Injustice and Workers’ Rights*.

secara mekanis dan sistematis, dengan intervensi regulasi yang absah sehingga diperlukan intervensi politik untuk mengatasinya.

Kerangka hukum menciptakan dan mempertahankan ketidakadilan struktural, antara lain, melalui perlakuan sama yang seolah-olah adil untuk semua pihak. Dalam regulasi kepailitan, ini tercermin dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit yang membuat pekerja hanya bisa menunggu tanpa kepastian. Dalam kaca mata ketidakadilan struktural, ketidakpastian hukum yang dibangun secara legal ini bukanlah produk yang tidak disengaja dari kebijakan kepailitan, melainkan seringkali didesain secara sengaja untuk memastikan kreditor-kreditor lain yang lebih kuat kedudukannya diuntungkan. Perlakuan yang sama dalam proses ini merupakan ketidakadilan struktural karena menciptakan kerugian yang dapat diprediksi dan hampir pasti bagi pekerja selaku kreditor, yang sulit diatasi melalui klaim hukum individu.

Ciri khas kerangka regulasi yang memungkinkan terjadinya ketidakadilan struktural adalah apa yang dapat disebut “efek legitimasi”.⁴³ Efek legitimasi adalah cara di mana karakteristik formal hukum dan legitimasi prosedural dapat menyamarkan perannya dalam menghasilkan kerugian sistematis pada pekerja. Aturan dan regulasi, seperti undang-undang di bidang kepailitan, tampil sebagai aturan dan regulasi yang absah dan bahkan telah melalui pembentukan yang demokratis di lembaga yang berwenang untuk melakukannya. Bahkan, dalam beberapa bagian, aturan semacam ini

⁴³ Alasia Nuti, “Temporary Labor Migration within the EU as Structural Injustice”; Virginia Mantouvalou, “Welfare-to-Work, Structural Injustice and Human Rights”.

mengeksplicitkan fungsinya untuk melayani kepentingan publik, dan materi muatan di dalamnya diposisikan sebagai kerangka netral yang berlaku mengikat sama bagi semua.

Kedudukan dari regulasi yang terkesan absah seperti itulah yang membuat celah ketidakadilan di dalamnya sulit untuk dikenali, padahal secara nyata merugikan kelompok tertentu seperti pekerja. Hal ini lebih dikarenakan kerugian sebenarnya dapat diidentifikasi berdasarkan dampak yang dihasilkan dari penerapan aturan itu. Efek legitimasi inilah yang bekerja sebagai hambatan bagi pengakuan dan perbaikan ketidakadilan struktural, karena ia menormalkan kerangka regulasi yang menghasilkan praktik *abusive* dan membuat alternatif di luarnya tidak realistis atau tidak sah. Mengatasi hambatan ini memerlukan analisis memerlukan analisis kritis yang pertama-tama mengungkapkan bagaimana aturan yang tampaknya netral/sah itu menghasilkan kerugian dan bertentangan dengan asumsi bahwa legitimasi hukum menjamin keadilan substansial.

Kerangka regulasi yang memfasilitasi ketidakadilan struktural terhadap pekerja, termasuk dalam hak kepailitan, bukanlah pengaturan teknis netral. Namun, kerangka regulasi mencerminkan dan memperkuat ketidakseimbangan kekuasaan fundamental yang berinteraksi di lingkungan pekerja dengan kekuatan yang tidak seimbang.⁴⁴ Ketidakseimbangan kekuasaan ini membentuk desain regulasi tidak adil

⁴⁴ Jan-Christoph Heilinger, "Individual Responsibility and Global Structural Injustice: Toward an Ethos of Cosmopolitan Responsibility", *Journal of Social Philosophy*, Vol.52, Issue 2, 2021, <https://doi.org/10.1111/josp.12398>.

dengan berbagai cara, mulai dari pengaruh politik yang dimiliki aktor ekonomi kuat atas proses legislatif, melalui pembingkaian masalah kebijakan yang menguntungkan kepentingan modal, dan melalui mekanisme penegakan hukum yang lemah atau tidak berpihak pada mereka yang lemah. Hasil dari proses di balik layar ini adalah bias sistematis dalam kerangka regulasi yang mengutamakan pihak-pihak kuat dan meningkatkan kerentanan pekerja.

Ketidakadilan struktural yang dihasilkan melalui kerangka regulasi bersifat kumulatif dan sistemik. Artinya, aturan hukum, praktik administratif, bahkan mekanisme penegakan hukum dapat memperburuk kerugian yang dialami pihak yang lebih lemah seiring waktu dan di berbagai bidang kehidupan sosial. Untuk mengatasinya, tidak dapat dilakukan melalui reformasi parsial yang mengubah peraturan individu saja, sementara kerangka kerja yang lebih luas tidak diubah, termasuk dalam konteks kepailitan. Dalam hal ini, perbaikan untuk menghapuskan ketidakadilan struktural memerlukan perubahan sistemik yang mengatasi kumpulan aturan dan praktik yang saling terhubung dan bersama-sama menghasilkan kerentanan yang melekat.⁴⁵ Memahami karakter kumulatif dan sistemik ini penting untuk mengembangkan langkah-langkah memadai yang diperlukan untuk merespons ketidakadilan struktural, karena hal ini menjelaskan mengapa klaim hukum individu atau penyesuaian regulasi yang moderat sering gagal memperbaiki kondisi bagi

⁴⁵ Jan-Christoph Heilinger, Hendrik Kempt, "Loss and Damage, and Addressing Structural Injustice in the Climate Crisis", *Ethics, Policy & Environment*, Vol.28, Issue 2, 2025, <https://doi.org/10.1080/21550085.2024.2387999>.

kelompok yang dirugikan secara sistemik.

Sifat struktural dari fenomena ketidakadilan menimbulkan pertanyaan lebih lanjut tentang tanggung jawab dan kewajiban yang secara fundamental berbeda dari penentuan kesalahan atas pelanggaran individu. Penjelasan Young tentang tanggung jawab politik menyediakan kerangka kerja untuk memikirkan kewajiban dalam konteks ketidakadilan struktural, dengan argumen bahwa yang diperlukan adalah tanggung jawab bersama yang berorientasi ke depan untuk mengubah struktur yang tidak adil, bukan penentuan kesalahan yang berorientasi ke belakang terhadap pelaku individu.⁴⁶

Pertanyaan selanjutnya adalah siapa yang paling bertanggung jawab untuk mengatasi ketidakadilan struktural, yang misalnya dialami pekerja dalam kasus kepailitan? Secara konseptual, tanggung jawab ini didistribusikan di antara semua pihak yang terlibat dalam proses institusional penyelesaian kepailitan yang menghasilkan ketidakadilan, namun porsi distribusinya tidak merata. Pihak yang memiliki kekuasaan lebih besar atas institusi, termasuk negara yang merancang dan menegakkan kerangka regulasi kepailitan, memikul tanggung jawab yang lebih besar untuk melakukan perubahan dan mengatasi ketidakadilan struktural tersebut. Ketika aturan hukum dan kerangka regulasi sendiri menjadi mekanisme yang menghasilkan praktik *abusive* secara sistematis, negaralah yang memikul kewajiban politik dan hukum untuk mereformasi kerangka tersebut dan memastikan kepatuhan, salah satunya terhadap standar hak asasi manusia dan perlindungan pekerja.

⁴⁶ Iris Marion Young, "Structural Injustice and the Politics of Difference"; Iris Marion Young, *Responsibility for Justice*.

Tanggung jawab negara ini terutama jelas dalam kasus ketidakadilan struktural yang dimediasi negara, di mana instrumen hukum secara langsung memfasilitasi kerentanan dan menghasilkan pola *abusive* yang dapat diprediksi. Kewajiban tersebut meliputi tindakan aktif negara untuk merancang kerangka regulasi yang melindungi daripada membahayakan kelompok yang rentan. Negara dalam hal ini juga berkewajiban memastikan bahwa aktor-aktor seperti kurator dan kreditor lain tidak dapat mengeksploitasi kerentanan yang diciptakan oleh hukum terhadap pekerja.

Poin penting dari kerangka kerja ketidakadilan struktural adalah bahwa regulasi tidak perlu secara eksplisit diskriminatif atau sengaja merugikan untuk menghasilkan kerugian. Memang, aturan yang tampaknya netral dan berlaku sama secara formal bagi semua aktor tetap dapat menghasilkan ketidakadilan struktural ketika berinteraksi dengan ketidaksetaraan dan ketimpangan kekuasaan yang sudah ada. Pelaksanaan pengurusan dan pemberesan harta pailit berdasarkan UU Kepailitan tampak netral dalam penerapannya tetapi menghasilkan efek yang secara sistematis berbeda bagi pekerja dan kreditor-kreditor non-pekerja, mengingat perbedaan yang sangat besar dalam kekuatan ekonomi mereka. Bagi kreditor non-pekerja, aktivitas bisnis dan kehidupan sehari-hari masih dapat berjalan walaupun debitor dinyatakan pailit. Namun, bagi pekerja, terutama mereka yang memiliki Tabungan terbatas dan pilihan pasar tenaga kerja yang terbatas, hal ini menghasilkan ketidakpastian dan kerentanan karena ancaman yang tidak pasti untuk melanjutkan hidup dan kehidupan. Contoh ini menggambarkan bagaimana netralitas formal dapat memfasilitasi ketidakadilan sistemik bagi mereka yang dalam posisi lebih lemah. Hal ini mungkin karena efek

actual dari aturan hukum tidak hanya bergantung pada materi muatannya secara formal tetapi juga pada interaksinya dengan ketidakseimbangan kekuatan yang dimiliki aktor-aktor yang terlibat serta terdampak darinya, ketidaksetaraan sumber daya, dan praktik penegakan hukum. Memahami dinamika ini adalah penting untuk analisis kritis kerangka regulasi karena hal ini mampu mengungkapkan bahwa mengevaluasi keadilan memerlukan penyelidikan terkait keuntungan dan kerugian yang dihasilkan oleh aturan hukum, bukan sekedar menilai karakteristik formal atau tujuan yang dinyatakan.

Dengan menyarikan dasar teoretis dan contoh empiris yang dibahas di atas, bagian ini dapat mengidentifikasi beberapa poin kunci tentang bagaimana regulasi dapat memfasilitasi ketidakadilan struktural terhadap pihak yang lebih lemah, seperti pekerja. *Pertama*, regulasi dapat secara langsung mengurangi hak dan perlindungan bagi pekerja. *Kedua*, kerangka hukum dapat menciptakan perbedaan status yang secara eksplisit membatasi hak dan perlindungan bagi pekerja sehingga menciptakan kerentanan yang sah secara hukum. *Ketiga*, sistem regulasi dapat mengalihkan resiko dan tanggung jawab dari aktor yang kuat dan berkuasa ke pekerja melalui struktur tata kelola yang menyebarluaskan pertanggungjawaban, membatasi tanggung jawab, atau menciptakan celah penegakan hukum. *Keempat*, regulasi dapat melemahkan mekanisme penegakan hukum melalui sumber daya yang tidak memadai, sanksi yang terbatas, atau hambatan prosedural yang membuat pekerja sulit memperjuangkan hak mereka, sehingga menciptakan kesenjangan antara perlindungan formal. *Kelima*, kerangka hukum dapat melegitimasi praktik *abusive* dengan menetapkan praktik tersebut sebagai hal yang dapat diterima dalam parameter regulasi, sehingga

menormalisasi apa yang seharusnya dipedebatkan sebagai praktik yang tidak adil dan membuat ketidakadilan struktural tampak sebagai praktik alamiah dan konsekuensial dari penerapan aturan. Adapun poin-poin ini seringkali bekerja secara bersamaan sehingga sulit diatasi melalui tindakan individu atau reformasi yang parsial. Jadi, kerangka teoretis ketidakadilan struktural menekankan bagaimana regulasi memfasilitasi kerugian pihak yang lebih lemah secara sistematis.

Kerangka teoretis ini memiliki implikasi pada bagaimana cara kita memahami keadilan dan pendekatan yang kita ambil untuk mewujudkannya. *Pertama*, kerangka teoretis ketidakadilan struktural mengungkapkan bahwa untuk mencapai ketidakadilan, tidak hanya penegakan aturan hukum yang ada atau pertanggungjawaban individu bersalah yang diperlukan, tetapi juga perubahan mendasar struktur institusional dan kerangka regulasi yang menghasilkan pola eksploitasi atau *abusive*. Kontruksi ini menggeser focus untuk memperjuangkan keadilan dari yang pada awalnya menekan solusi individu ke tindakan politik kolektif yang bertujuan pada perubahan secara institusional. *Kedua*, kerangka kerja ketidakadilan struktural menyoroti ketidakcukupan pendekatan yang menganggap praktik *abusive* terhadap pekerja yang tidak memadai, melainkan mengungkapkan bagaimana desain regulasi secara sistematis membangun kerentanan dan memfasilitasi praktik *abusive* terlepas dari niat individu. Pemahaman ini menuntut reformasi kebijakan untuk mengatasi sumber struktural kerentanan daripada sekadar menghukum praktik terburuknya.

Ketiga, pengakuan peran negara dalam membangun ketidakadilan melalui kerangka hukum memberikan dasar yang jelas untuk pertanggungjawaban hukum dan

politik. Negara di sini perlu dipahami memiliki kewajiban untuk merancang regulasi yang melindungi mereka yang lemah daripada membahayakan kelompok yang rentan. Negara juga memiliki kewajiban untuk memastikan kepatuhan terhadap standar hak asasi manusia dan ketenagakerjaan. *Keempat*, sifat kumulatif dan sistemik dari ketidakadilan yang bersumber dari regulasi mendasarkan bahwa reformasi yang efektif memerlukan perubahan komprehensif daripada parsial. Hal ini ditujukan untuk mengatasi keterhubungan aturan dan praktik yang bersama-sama menghasilkan kerugian struktural. *Kelima*, penekanan kerangka kerja pada tanggung jawab politik memberikan dasar untuk kerjasama dan keterlibatan banyak aktor secara meluas untuk perubahan. Hal ini dikarenakan semua aktor yang terlibat dalam struktur yang tidak adil memiliki tanggungjawab bersama untuk perubahan mendasar, walaupun mereka yang memiliki kekuasaan institusional yang lebih besar memiliki kewajiban yang lebih besar. Pada akhirnya, kerangka kerja ketidakadilan struktural menuntut agar kita mengevaluasi sistem regulasi tidak hanya berdasarkan karakteristik formal atau tujuan yang dinyatakan, tetapi juga berdasarkan dampak aktualnya pada kerugian yang ditanggung pihak tertentu dalam relasi sosial yang tidak setara.

BAB III

KETIDAKADILAN DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA SEBAGAI

KREDITUR PREFEREN DALAM PENGURUSAN DAN

PEMBERESAN HARTA PAILIT

A. Dasar Teoritis dan Legal Perlunya Batas Waktu dan Perlakuan Khusus bagi Pekerja dalam Proses Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit

1. Pengaturan Kedudukan Pekerja sebagai Kreditor Preferen dalam Hukum Kepailitan di Indonesia

Secara umum, penyelesaian perkara kepailitan di Indonesia diatur dengan UU Kepailitan. Di dalamnya, Pasal 1 angka 2 UU Kepailitan menyebutkan bahwa kreditor adalah “orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-Undang yang dapat ditagih di muka pengadilan.” Oleh UU Kepailitan, kreditor diberikan hak untuk mengajukan permohonan ke Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri untuk menyatakan suatu perusahaan pailit. Dalam Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan, diatur bahwa debitor, selaku perusahaan yang dimohonkan pailit ke pengadilan, yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, dapat dinyatakan pailit oleh pengadilan berdasarkan permohonan kreditor.

Menurut Siti Anisah, konstruksi pasal di atas dimaksudkan untuk melindungi kepentingan kreditor. Hal ini dikarenakan kemudahan persyaratan bagi kreditor dalam menuntut pemenuhan haknya, yaitu adanya dua kreditor atau

lebih dan debitor tersebut tidak membayar utang kepada satu kreditor. Walaupun, dalam tulisan yang sama, Siti Anisah mengkritik bahwa pengaturan ini belum sepenuhnya mengikuti kecenderungan perkembangan regulasi kepailitan di negar-anegara lain, terutama dalam hal filosofi yang seharusnya ada di dalam UU Kepailitan.⁴⁷

UU Kepailitan mengenal tiga jenis kreditor. Dalam Penjelasan Pasal 2 ayat (1), dijelaskan bahwa kreditor dalam pelaksanaan UU Kepailitan meliputi kreditor konkuren, kreditor separatis, dan kreditor preferen. Dalam keterangan penjelasan ini, disebutkan bahwa “khusus mengenai kreditor separatis dan kreditor preferen, mereka dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit tanpa kehilangan hak agunan atas kebendaan yang mereka miliki terhadap harta Debitor dan haknya untuk didahulukan.” Dengan pendefinisian tersebut, maka dapat dipahami bahwa: kreditor konkuren dalam UU Kepailitan merujuk pada setiap orang yang memiliki hak piutang, namun tidak memiliki hak Istimewa untuk didahulukan atau hak jaminan kebendaan atas aset perusahaan yang dimohonkan/dinyatakan pailit. Kreditor ini juga dapat disebut sebagai kreditor biasa.⁴⁸ Adapun kreditor separatis dapat dipahami sebagai kreditor yang memiliki hak jaminan kebendaan seperti gadai, fidusia, atau hak tanggungan atas aset

⁴⁷ Siti Anisah, “Perlindungan Kepentingan Kreditor dan Debitor dalam Hukum Kepailitan di Indonesia”, Disertasi di Universitas Indonesia, 2008, hlm.54

⁴⁸ Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, “Bertahan, Tanpa Tangan Negara. Masalah Struktural Sistem Kepailitan di Indonesia dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja”, Laporan Penelitian Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, Oktober 2025, tersedia di: <https://pusham.uui.ac.id/wp-content/uploads/2025/10/Kepailitan-dan-Hak-Asasi-Pekerja17.pdf>.

perusahaan yang dimohonkan/dinyatakan pailit. Contohnya adalah bank yang memiliki hak jaminan. Terakhir, kreditor preferen adalah kreditor yang memiliki hak istimewa berupa preferensi berdasarkan undang-undangan. Walaupun kreditor ini tidak memegang jaminan kebendaan seperti kreditor separatis, namun karena undang-undangnya pelunasan piutang bagi mereka harus didahulukan sebelum kreditor lain. Contohnya adalah pekerja dan negara.

Jika diperhatikan, dalam kaitannya dengan kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen, UU Kepailitan tidak secara eksplisit menyatakan bahwa pekerja merupakan kreditor preferen dalam penyelesaian kasus kepailitan. Hanya ada 1 pasal yang membahas pekerja di dalam UU Kepailitan, yaitu Pasal 39 UU Kepailitan. Norma Pasal 39 UU Kepailitan sendiri mengatur hak pekerja dan kreditor dalam memutus hubungan kerja selama proses kepailitan berlangsung, dengan tetap menekankan klaim upah pekerja sebagai kewajiban harta pailit.

Adapun penegasan kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Di dalamnya, jika kata kunci “pailit” dicari, maka akan ditemukan 2 pasal yang menggunakan istilah tersebut. Pasal pertama adalah Pasal 95 ayat (4), yang mengatur bahwa upah dan hak-hak normatif pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya dalam hal suatu perusahaan dinyatakan pailit. Pasal kedua adalah Pasal 165 yang menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan pailit dengan ketentuan tertentu, yang meliputi hak atas uang pesangon, hak atas uang

penghargaan masa kerja, dan hak atas uang penggantian hak. Ketentuan inilah yang menjadi dasar utama dari kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen dalam penyelesaian kasus kepailitan, di mana pemenuhan haknya harus didahulukan sebelum kreditor-kreditor lainnya.

Persoalannya adalah dalam praktik, ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tersebut berjalan tidak sesuai dengan yang seharusnya. Maryana menunjukkan bahwa dalam praktiknya, ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan belum diterapkan secara konsisten karena terdapat kasus-kasus di mana pengadilan menolak upah dan pesangon pekerja atau buruh sebagai utang pailit. Ada juga kasus di mana pengadilan menempatkan kedudukan upah pekerja atau buruh bukan sebagai kreditor pereferen.⁴⁹ Bahkan, dalam pelaksanaan pengurusan dan pemberesan harta pailit, pemenuhan hak buruh sering kali direalisasikan setelah pemenuhan hak kreditor separatis. Jadi, kurator dan hakim pengawas justru memastikan pemenuhan hak negara terlebih dahulu, diikuti hak kreditor pemegang jaminan kebendaan, barulah hak pekerja.⁵⁰

Praktik tersebut kemudian menimbulkan kerugian pada pekerja. Itulah sebabnya, pada 17 Juni 2013, 9 orang pekerja yang berasal dari pekerja Pertamina mengajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi untuk memperkuat jaminan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tersebut. Di antara alasan

⁴⁹ Maryana, “Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Hukum Kepailitan”, Tesis di Universitas Islam Indonesia, 2010

⁵⁰ Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, “Bertahan, Tanpa Tangan Negara. Masalah Struktural Sistem Kepailitan di Indonesia dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja”, hlm.10

pengajuan *judicial review* ini adalah karena dalam pelaksanaan putusan pailit, istilah “didahulukan” dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan seringkali ditempatkan setelah pemenuhan hak-hak negara dan hak-hak kreditor separatis pemegang jaminan kebendaan. Dalam praktiknya, ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dikesampingkan atas dasar “Buku Dua Bab XIX KUH Perdata dan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 yang diubah oleh Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1994” menurut para pemohon.⁵¹

Atas dasar ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tersebut, pemohon mendalilkan bahwa ketentuan pasal tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 terkait jaminan kepastian hukum dan perlakuan yang adil. Dalam hal ini, para pemohon berpendapat bahwa ketidakpastian hukum terjadi mengenai siapa yang sebenarnya didahulukan dalam pelaksanaan keputusan pailit. Para pemohon berargumen bahwa dari seluruh kreditor yang ada, pekerjalah yang seharusnya menjadi prioritas dengan alasan sebagai berikut:⁵²

- a. Pekerja adalah kelompok yang menggantungkan kehidupan dan keluarganya pada perusahaan tempat mereka bekerja dan hampir semua pekerja yang mengalami PHK tidak dapat lagi bekerja pada perusahaan lain karena berbagai faktor seperti umur dan lapangan

⁵¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, hlm.10

⁵² *Ibid*, hlm. 12-13.

kerja yang terbatas.

- b. Posisi hak-hak normatif pekerja lebih vital dibandingkan dengan hak jaminan kebendaan.
- c. Kedudukan pekerja lebih lemah dibandingkan dengan kreditor separatis.
- d. Bila dibandingkan dengan sesama kreditor preferen, yaitu negara, posisi pekerja sangat lebih lemah dan lebih penting untuk didahulukan.

Maka dari itu, para pemohon meminta agar Mahkamah Konstitusi menyatakan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan inkonstitusional jika tidak difafsirkan bahwa pelunasan upah dan hak-hak pekerja mendahului semua jenis kreditor baik kreditor separatis/istimewa, kreditor preferen, pemegang hak tanggungan, gadai, hipotik, dan kreditor konkuren.

Terhadap permohonan *judicial review* tersebut, Mahkamah Konstitusi membangun pertimbangan-pertimbangan bahwa:

- a. UU Ketenagakerjaan sesungguhnya dibentuk untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sehingga pengaturan di dalamnya tidak hanya untuk mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pelaku usaha tetapi juga untuk meningkatkan martabat dan kesejahteraan pekerja.
- b. Pekerja merupakan kreditor dengan situasi yang jauh berbeda dibandingkan kreditor lain. Dalam hal ini, pekerja dapat dikatakan

sebagai kreditor dengan posisi tawar paling lemah.

- c. Kreditor yang bukan pekerja umumnya menjadikan properti sebagai objek perjanjian, sedangkan pekerja menjadikan tenaga atau keterampilan sebagai objek perjanjian. Dalam hal ini, kepentingan manusia terhadap diri atau kehidupan harus menjadi prioritas dibandingkan kepentingan manusia terhadap properti.
- d. Bagi pekerja, upah merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup untuk diri dan keluarganya.

Berdasarkan empat pertimbangan pokok di atas, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa Pasal 95 ayat (4) harus dilaksanakan dengan hierarki pemenuhan hak kreditor sebagai berikut. Pertama, pembayaran upah terutang bagi pekerja. Kedua, pembayaran tagihan kreditor separatis. Ketiga, pembayaran hak-hak normatif pekerja lainnya. Keempat, pembayaran tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah. Kelima, pembayaran terhadap hak kreditor konkuren. Dengan urutan ini, Mahkamah Konstitusi artinya menerima permohonan sebagian dan menegaskan dua aspek penting, yaitu: pekerja merupakan kreditor preferen yang harus didahulukan pemenuhan haknya sebelum kreditor-kreditor lain dan di antara kreditor preferen, pekerja dan negara, pekerjalah yang lebih diutamakan.

Dengan demikian, setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, maka berdasarkan Putusan, UU Ketenagakerjaan, dan UU Kepailitan, dapat

dikatakan bahwa secara normatif sebenarnya regulasi kepailitan di Indonesia telah menempatkan pekerja sebagai kreditor preferen yang paling utama. Namun, kasus yang melatarbelakangi penelitian ini justru menunjukkan bahwa walaupun regulasi sudah memberikan prioritas bagi pekerja, namun praktiknya masih menunjukkan bahwa pekerja sering kali menjadi korban dalam proses kepailitan.

Hal ini khususnya disebabkan oleh tidak adanya kepastian bagi pekerja mengenai batas waktu mereka harus menunggu proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Tidak ada juga pengaturan khusus bagi pemenuhan hak pekerja dalam penyelesaian kasus kepailitan. Walaupun Mahkamah Konstitusi sudah memberikan kepastian hukum pada posisi pekerja, namun ketidakpastian hukum masih hidup dalam penantian pekerja atas pemenuhan haknya dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit.

Maka dari itu, adalah penting untuk mengatur batas waktu proses pengurusan dan pemberesan harta pailit terutama untuk merespons situasi yang dihadapi pekerja dan penting juga untuk mengatur perlakuan khusus apa yang dapat diberikan kepada pekerja dalam memenuhi haknya selama proses pengurusan dan pemberesan harta pailit.

2. Pengaturan Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit sebagai Dasar Ketidakadilan Struktural bagi Pekerja dalam Penyelesaian Perkara Kepailitan

Proses pengurusan dan pemberesan harta pailit diatur dalam UU Kepailitan, yang pelaksanaan teknisnya diatur dengan Surat Keputusan Mahkamah Agung Nomor: 109/KMA/SK/IV/2020 tentang Pemberlakuan Buku Pedoman Penyelesaian Perkara Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Jika ditelaah, tidak ditemukan definisi konseptual tentang pengurusan dan pemberesan harta pailit di dalam UU Kepailitan. Namun, proses ini didefinisikan dengan pendekatan fungsional. Dalam Pasal 1 angka 1 UU Kepailitan, disebutkan bahwa pengurusan dan pemberesan harta pailit dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas.

Kurator berwenang melaksanakan pengurusan dan pemberesan harta pailit sejak tanggal putusan pailit diucapkan. Pasal 16 dan Pasal 24 UU Kepailitan mengatur bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, maka debitor kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya. Maka dari itu, kuratorlah yang berwenang untuk melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit sejak itu. Walau pun debitor mengajukan upaya hukum kasasi maupun peninjauan kembali, atau pun dalam hal putusan pernyataan pailit dibatalkan sebagai akibat dari upaya hukum tersebut, segala perbuatan yang telah dilakukan kurator tetap sah dan mengikat debitor. Merujuk ke pasal 39 UU Kepailitan, tindakan kurator tersebut termasuk dalam hal memberhentikan hubungan kerja antara debitor dan pekerjanya.

Dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit, kurator merupakan aktor utama dalam pelaksanaannya. Namun, kinerja kurator juga diawasi oleh

hakim pengawas. Dalam hal ini, hakim pengawas menjalankan fungsi pengawasan yudisial terhadap kurator. Berdasarkan Pasal 1 angka 8, Pasal 15 ayat (1), Pasal 69 ayat (2), dan Pasal 77 UU Kepailitan, tugas hakim pengawas antara lain adalah mengawasi tindakan kurator, memberikan izin atau persetujuan atas tindakan tertentu dari kurator, menetapkan atau memimpin rapat kreditor, hingga menyelesaikan keberatan atas tindakan tertentu kurator.

Merujuk Pasal 24, Pasal 36-40, dan Pasal 69 UU Kepailitan, proses pengurusan harta pailit paling tidak meliputi pengambilalihan penguasaan harta pailit oleh kurator, inventarisasi dan pengamanan harta pailit, pengelolaan perjanjian berjalan antara debitor pailit dengan pihak-pihak lain, penagihan piutang debitor, hingga verifikasi dan pencocokan piutang. Sedangkan pemberesan harta pailit, Pasal 69 dan Pasal 184-195 mengatur bahwa prosesnya paling tidak meliputi penjualan harta pailit, baik secara lelang maupun di bawah tangan, terutama setelah jelas bahwa perdamaian tidak tercapai atau tidak dimungkinkan, pembayaran biaya kepailitan, pembagian hasil kepada kreditor sesuai hierarkinya, hingga penutupan kepailitan.

Masalah dari pelaksanaan proses pengurusan dan pemberesan harta pailit adalah tidak adanya batas waktu bagi kurator dalam menyelesaikan proses pengurusan dan pemberesan harta pailit, terutama dalam hal memenuhi hak pekerja sebagai kreditor preferen paling utama. Dalam hal ini, jika diperiksa secara teliti di dalam UU Kepailitan dan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung, ketentuan mengenai batas waktu hanya terdapat pada tahap-tahap awal

proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Misalnya, berdasarkan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung, hakim pengawas harus memanggil kurator dan memerintahkan kurator untuk segera melaksanakan pengumuman maksimal lima hari setelah putusan pailit diterima oleh hakim pengawas guna memenuhi terpenuhinya asas publisitas. Hakim pengawas juga harus menentukan hari, waktu, tempat, dan tanggal rapat kreditor pertama paling lambat 30 hari sejak putusan pernyataan pailit diucapkan. Dalam rapat pencocokan piutang/verifikasi, hakim pengawas juga harus menentukan batas akhir pengajuan tagihan paling lambat 14 hari setelah putusan pernyataan pailit diucapkan.

Ketiadaan batasan waktu maksimal dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit juga diakui oleh Hadi Subhan ketika menjadi ahli hukum dari pihak pemerintah dalam persidangan *judicial review* dalam Perkara Nomor 112/PUU-XXII/2024. Dalam keterangannya, Subhan menyebut bahwa baik dalam sistem hukum pidana, perdata umum dan lainnya, memang tidak pernah ada batas waktu dalam proses eksekusi. Subhan juga menyatakan bahwa batas waktu hanya dimungkinkan pada tahap-tahap awal pengurusan seperti pembuatan daftar harta pailit, pengumuman di media, dan pelaporan berkala kepada hakim pengawas.⁵³

Berdasarkan pengaturan tersebut, pelaksanaan pengurusan dan pemberesan

⁵³ Humas Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, "Hadi Subhan: Tak Ada Batas Waktu Kapan Eksekusi Selesai," 23 April 2025, tersedia di: <https://www.mkri.id/berita/hadi-shubhan:--tak-ada-batas-waktu-kapan-eksekusi-selesai-23099>, diakses pada 8 Januari 2025.

harta pailit yang tanpa batas waktu dan perlakuan khusus bagi kurator selain kedudukannya sebagai kreditor preferen, memang sesuai dengan aturan hukum. Namun, sebagaimana diterangkan dalam teori ketidakadilan struktural, sumber ketidakadilan bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit justru bersumber dari proses institusional yang terlihat patuh netral dan kerangka regulasi yang tampil absah. Namun, justru proses inilah yang secara sistematis merugikan kelompok-kelompok tertentu.

Kerugian terhadap kelompok tertentu akibat ketiadaan batas waktu tercermin paling tidak dalam dua kasus, yaitu yang melibatkan kreditor konkuren dan, khususnya, pekerja. Dalam kasus yang melibatkan kreditor konkuren, pada tanggal 17 September 2025, 4 orang kreditor konkuren yang mulanya merupakan pembeli unit apartemen dari debitor yang dinyatakan pailit mengajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi untuk menguji konstitusionalitas Pasal 74 ayat (1), Pasal 74 ayat (3), dan Pasal 185 ayat (3) UU Kepailitan. Pasal-pasal tersebut berkaitan dengan kewajiban kurator untuk menyampaikan laporan pelaksanaan tugasnya setiap 3 bulan kepada hakim pengawas dan berkaitan dengan tindakan kurator terhadap benda/harta pailit yang tidak segera atau sama sekali tidak dapat dibereskan. Dalam *judicial review* ini, para pemohon yang dulunya merupakan pembeli unit apartemen dan kemudian menjadi kreditor konkuren berargumen bahwa tidak ada kepastian hukum mengenai kapan kurator akan memenuhi hak mereka atas kepailitan debitor. Secara eksplisit, para pemohon menyatakan:

“Sampai detik ini tidak ada upaya apapun yang bisa PARA PEMOHON lakukan, kecuali hanya menahan penderitaan dengan rasa penuh harapan, dan kekecewaan serta trauma, atas ketidakpastian hukum menunggu ada atau tidaknya titik terangnya atas penyelesaian pemberesan harta pailit.”⁵⁴

Para pemohon dalam perkara tersebut di atas berargumen bahwa ketidakpastian karena tidak ada batas waktu pelaksanaan pengurusan dan pemberesan harta pailit telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 1 ayat (3) dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 1 ayat (3) sendiri memuat komitmen bahwa Indonesia adalah negara hukum. Menurut para pemohon, komitmen tersebut mengharuskan UU Kepailitan untuk menjadi mekanisme penyelesaian masalah dengan memberikan kerangka waktu secara pasti. Di samping itu, Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kepastian hukum yang adil. Para pemohon berargumen bahwa dasar konstitusi ini menegaskan bahwa UU Kepailitan seharusnya memberikan kepastian hukum dalam hal pengurusan dan pemberesan harta pailit.

Selain kreditor konkuren tersebut, penelitian empiris yang dilakukan oleh Pusat Studi Hak Asasi Manusia pada proses pengurusan dan pemberesan harta

⁵⁴ “Perbaikan Permohonan Pengujian Materiil Pasal 74 ayat (1), Pasal 74 ayat (3), dan Pasal 186 ayat (3) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,” diajukan oleh Law Firm Halim & Partners ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia pada 17 September 2024, hlm.35.

pailit yang melibatkan dua perusahaan garmen dan tekstil di Jawa Barat dan Jawa Tengah juga menunjukkan kerugian yang nyata bagi kelompok pekerja yang terdampak keputusan pailit. Dalam hal ini, penelitian tersebut mengungkap bahwa proses pengurusan dan pemberesan harta pailit yang berlangsung berlarut-larut tanpa kepastian batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja telah mengakibatkan kerugian-kerugian berikut pada pekerja dan keluarganya. Pertama, kerugian ekonomi langsung akibat ketidakpastian kerja dan pengupahan, pemotongan dan manipulasi upah, tidak dibayarkannya upah pada pekerja, hingga dampak ekonomi pada keluarga pekerja. Kedua, kerugian sosial dan keluarga karena dampak ekonomi tersebut memberikan ancaman nyata pada kesejahteraan anak, beban psikososial, hingga kehilangan jaring pengaman sosial.⁵⁵

Kedua kasus ini menunjukkan bahwa, pengaturan proses pengurusan dan pemberesan harta pailit yang tidak mengenal batas waktu dan perlakuan khusus memang secara sah diatur oleh undang-undang, yaitu UU Kepailitan dan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung. Kurator dan hakim pengawas pun telah melaksanakan tugasnya dengan mendasarkan proses pengurusan dan pemberesan harta pailit pada regulasi kepailitan yang ada. Namun, ketika diuji dengan fakta empiris, banyak pihak, terutama pekerja, justru mengalami berbagai bentuk kerugian akibat pelaksanaan aturan yang absah dan secara institusional patuh

⁵⁵ Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, “Bertahan, Tanpa Tangan Negara. Masalah Struktural Sistem Kepailitan di Indonesia dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja.”

hukum.

Hal inilah yang menunjukkan bahwa terdapat ketidakadilan struktural di dalam pengaturan proses pengurusan dan pemberesan harta pailit berdasarkan UU Kepailitan saat ini. Ketidakadilan struktural mengakui bahwa regulasi yang mengatur kepailitan dan aktor-aktor yang mengimplementasikan regulasi tersebut dapat menjadi mekanisme ketidakadilan ketika secara sistematis meningkatkan kerentanan pekerja dan memperkecil pekerja untuk menikmati hak-hak mereka. Dalam konteks pekerja ini, ketidakadilan struktural itu bersumber dari tidak adanya batas waktu dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit dan tidak adanya perlakuan khusus bagi pekerja dalam hal pemenuhan hak mereka selaku kreditor preferen paling utama. Maka dari itu, adalah penting untuk menyusun argumentasi mengenai pentingnya batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja agar pelaksanaan pengurusan dan pemberesan harta pailit dapat lebih berkeadilan pada pekerja.

3. Dasar Hukum Perlunya Batas Waktu dan Perlakuan Khusus bagi Pekerja dalam Proses Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit

Ketidakadilan struktural yang bersumber dari pengaturan proses pengurusan dan pemberesan dengan batas waktu yang tidak berkepastian serta tidak adanya perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses tersebut menjadi dasar untuk perubahan pengaturan penyelesaian kasus kepailitan. Tulisan ini hendak mendorong agar UU Kepailitan memasukkan pengaturan batas waktu dan

perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit, yang mana rincian batas waktu dan perlakuan khusus tersebut dibahas dalam subbab setelah ini. Namun, pada bagian ini, penulis hendak menyampaikan dasar hukum sebagai landasan justifikasi untuk ide tersebut.

Pertama, terdapat landasan konstitusional untuk pengaturan batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengakui bahwa setiap warga negara, termasuk pekerja, berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Adapun perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak-hak konstitusional tersebut merupakan tanggung jawab negara.

Komitmen konstitusi di atas mendasari bahwa negara tidak boleh netral secara prosedural dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Dalam penyelesaian kasus kepailitan yang terdapat penundaan atau justru menghilangkan hak pekerja, maka komitmen tersebut memandatkan kepada negara untuk secara aktif mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memenuhi dan melindungi hak pekerja. Justru, pembiaran proses pengurusan dan pemberesan harta pailit tanpa batas waktu, dan tidak adanya perlakuan khusus bagi pekerja di tengah proses yang dapat berlarut-larut, berpotensi menjadi pelanggaran yang nyata terhadap kewajiban konstitusional negara.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga

mengatur komitmen serupa. Terkait dengan dimensi hak sosial dan ekonomi, Pasal 38 ayat (4) dan Pasal 71-72 menegaskan hak setiap pekerja atas upah dan hak-hak normatif lainnya serta kewajiban negara untuk memenuhi dan melindungi hak tersebut. Selain menegaskan bahwa hak pekerja atas upah dan remunerasi lain sesungguhnya tetap harus dilaksanakan dalam keadaan kepailitan. Penundaan yang tidak proporsional dan secara nyata memberikan kerugian pada pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit justru melanggar ketentuan undang-undang tersebut.

Selain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, terdapat norma-norma yang relevan di dalam UU Ketenagakerjaan sebagai dasar pengaturan batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Dalam UU Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa upah, pesangon, dan kompensasi PHK adalah hak normatif pekerja. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, pengakuan atas hak-hak normatif tersebut menegaskan kedudukan hak pekerja tidak setara dengan hak kreditor lain.⁵⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut juga memperjelas bahwa pengakuan atas hak-hak normatif pekerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan menjadi dasar untuk mengatakan bahwa hak-hak tersebut bersifat protektif atau melindungi pekerja. Dengan demikian, hak pekerja tidak

⁵⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, hlm.43.

boleh diperlakukan secara sama dengan hak-hak kreditor lain dalam kepailitan. Perlakuan tersebut termasuk dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit dalam rangka memenuhi hak kreditor.

Dalam UU Kepailitan, ketentuan-ketentuan pasalnya memang tidak ada yang secara spesifik mengatur batas waktu dan perlakuan khusus untuk pemenuhan hak pekerja terutama dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Namun, dalam konteks penulisan ini, ketiadaan ketentuan inilah yang menjadi akar masalahnya. Di sini, UU Kepailitan tidak memberikan batas waktu eksplisit bagi kurator untuk menyelesaikan pembayaran hak pekerja. Mekanisme-mekanisme yang ada, seperti verifikasi, pencocokan piutang, hingga pemberesan, terbukti berlangsung berlarut-larut sebagaimana dikonfirmasi dalam kasus kepailitan yang diterangkan sebelumnya. Dengan begitu, walaupun Pasal 95 ayat (4) UU Kepailitan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah memberikan pengakuan pekerja sebagai kreditor paling utama, pengakuan ini menjadi bersifat deklaratif tanpa kekuatan hukum mengikat dan tidak operasional karena tidak adanya batas waktu dan mekanisme khusus untuk pemenuhan hak pekerja. Padahal, UU Kepailitan dijalankan berdasarkan asas keadilan. Dalam UU Kepailitan, dijelaskan bahwa asas keadilan berarti bahwa kepailitan dapat memenuhi rasa keadilan bagi para pihak yang berkepentingan, termasuk pekerja. Alih-alih memberikan keadilan, ketentuan UU Kepailitan yang tidak memberikan batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja justru menjadi sumber ketidakadilan hari ini.

Di samping dasar hukum nasional, terdapat beberapa dasar hukum internasional yang relevan untuk memperkuat dasar argumentasi ini. Konvensi ILO No.95 terkait Perlindungan Upah misalnya, menekankan adanya perlindungan upah bagi pekerja dari praktik-praktik yang merugikan pekerja. Konvensi ini juga dilengkapi dengan Konvensi ILO No.173 terkait Perlindungan terhadap Klaim Pekerja dalam Kepailitan Pemberi Kerja, yang mengakui sejak tahun 1992 bahwa dalam kasus kepailitan, prioritas klaim harus diberikan kepada pekerja dan adanya mekanisme perlindungan khusus dalam kepailitan bagi pekerja. Dalam hal ini, walaupun Indonesia belum meratifikasi dua konvensi ILO tersebut, namun keduanya dapat diposisikan sebagai *soft law* yang mencerminkan standar moral komunitas internasional dalam hal perlakuan tertentu bagi pekerja dalam konteks kepailitan. Dengan demikian, tidak adanya perlakuan khusus bagi pekerja dan batas waktu justru menunjukkan jauhnya standar pengaturan Indonesia dari standar internasional perlindungan pekerja dalam kepailitan.

Berdasarkan uraian dasar-dasar hukum di atas, terdapat landasan yang kuat untuk pengaturan batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Tidak hanya relevan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan peraturan perundang-undangan di bidang kepailitan dan ketenagakerjaan, arah pengaturan ini juga relevan berdasarkan ketentuan hukum internasional yang ada.

B. Ketentuan yang Dapat Diadopsi untuk Pengaturan Batas Waktu dan Perlakuan Khusus bagi Pekerja dalam Regulasi Kepailitan di Indonesia

Dalam merumuskan ketentuan yang dapat diadopsi untuk pengaturan batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit, pertama-tama bagian ini hendak menegaskan bahwa dalam regulasi kepailitan di Indonesia saat ini, UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan menjadi dua undang-undang yang saling beririsan dalam memberikan perlindungan hukum pada pekerja dalam proses penyelesaian kasus kepailitan. Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan sesungguhnya telah menempatkan pekerja sebagai kreditor preferen paling utama, bahkan lebih utama daripada negara. Namun, pengaturan ini baru bersifat deklaratif dalam kenyataan yang terjadi.

Dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit, ternyata tidak ada jaminan bagi pekerja untuk dengan segera mendapatkan pemenuhan hak-hak normatifnya seperti upah terutang, uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja. Berkaca pada pengalaman pekerja di PT Panamtex, model pengaturan seperti ini secara jelas bermasalah karena tidak memberikan jaring pengaman bagi pekerja yang sesungguhnya merupakan kreditor preferen paling utama. Akibatnya, pekerja menghadapi tantangan yang sangat serius bahkan untuk menjalani kehidupannya sehari-hari. Secara teoretis, tulisan ini menegaskan bahwa model pengaturan saat ini

identic dengan pemaknaan ketidakadilan struktural, karena kerugian yang dialami pekerja justru bersumber dari peraturan, yaitu UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan. Dalam subbab sebelum ini, ditegaskan bahwa UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan menjadi sumber kerugian pekerja karena tidak adanya pengaturan batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Padahal, Mahkamah Konstitusi telah mengakui perbedaan signifikan kedudukan pekerja sebagai kreditor dibandingkan dengan kreditor-kreditor lain dan menegaskan bahwa pekerja adalah kreditor yang lebih lemah.

Maka dari itu, untuk menjawab ketentuan yang dapat diadopsi, tulisan ini merujuk pada bagaimana negara-negara di Eropa memberikan perlindungan bagi hak pekerja dalam kasus kepailitan. Dalam hal ini, penulis secara spesifik menguraikan pengaturan di negara Serbia. Adapun negara ini dipilih karena kesamaan struktur payung hukum dalam jaminan perlindungan hak bagi pekerja dalam kepailitan. Sama dengan di Indonesia, *lex specialis* untuk dasar hukum kepailitan di Serbia adalah *Zakon O Stečajju* (UU Kepailitan Serbia) yang dibentuk pertama kali pada tahun 2009 dan telah diubah beberapa kali hingga 2025.⁵⁷ Di samping itu, jika Indonesia memiliki UU Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum di bidang hubungan kerja, yang juga terdapat pengaturan tentang hak pekerja dalam konteks kepailitan di dalamnya, Serbia memiliki *Zakon O Radu* (UU Ketenagakerjaan Serbia) yang pertama kali dibentuk pada tahun

⁵⁷ Akses bahasa Serbia tersedia di: https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_stecaju.html, sedangkan akses dalam bahasa Inggris tersedia di: http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2025_05/EN_005_2025_004.htm.

2005 dan telah diubah beberapa kali hingga tahun 2025.⁵⁸ Sama dengan di Indonesia, pengaturan di Serbia sama-sama menempatkan pekerja sebagai kreditor preferen utama, yang haknya atas piutang yang bersumber dari hak-hak normatifnya dalam hubungan kerja dengan perusahaan yang dinyatakan pailit harus didahulukan pembayarannya sebelum kreditor-kreditor lain.⁵⁹

Berdasarkan hukum Serbia, regulasi yang memayungi perlindungan hukum bagi pekerja sebagai kreditor dalam proses kepailitan merujuk pada UU Kepailitan Serbia dan UU Ketenagakerjaan Serbia. Dalam konteks perlindungan pekerja dalam situasi kepailitan, UU Ketenagakerjaan Serbia diposisikan sebagai *lex generalis* dan UU Kepailitan Serbia diposisikan sebagai *lex specialis*.⁶⁰ Sama dengan di Indonesia, regulasi kepailitan Serbia juga mengakui posisi pekerja sebagai kreditor yang kedudukannya lebih lemah/rentan dibandingkan dengan kreditor lain sehingga dalam situasi kepailitan, regulasi yang ada akan memprioritaskan pekerja dalam hal pemenuhan haknya.

Ketentuan demikian itu bersumber dan tidak terlepas dari bagaimana Uni Eropa mengakui posisi pekerja dan memandatkan kewajiban spesifik pada negara untuk memberikan perlindungan khusus pada pekerja. Di dalam Pasal 25 European Social

⁵⁸ Akses bahasa Serbia tersedia di: https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html, sedangkan akses dalam bahasa Inggris tersedia di: <https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml>.

⁵⁹ Maria Mijatovic, Zoran Vavan, Tamara, Gajinov, "Protection of Workers' Rights in Bankruptcy Proceeding in Serbian and Western Balkans Legislation", *Studia Europejskie – Studies in European Affairs*, Vol.3, 2024, <https://doi.org/10.33067/SE.3.2024.14>.

⁶⁰ *Ibid*, hlm. 252.

Charter,⁶¹ disebutkan bahwa untuk memastikan pelaksanaan hak pekerja atas perlindungan yang efektif dalam hal kepailitan, negara-negara di bawah Uni Eropa berkewajiban untuk memastikan bahwa klaim pekerja yang didasarkan pada kontrak kerja atau hubungan kerja dengan perusahaan yang dinyatakan pailit harus dijamin oleh lembaga penjamin atau oleh bentuk perlindungan efektif lainnya. Ketentuan ini kemudian dipertegas melalui Directive 2008/94/EC of The European Parliament and Of The Council on The Protection of Employees in the Event of the Insolvency of Their Employer (EU Employee Protection in Insoveny).⁶²

Mengingat Serbia merupakan anggota dari EU, maka segala ketentuan peraturan perundang-undangnya akan terikat dengan norma Pasal 25 European Social Charter tersebut, termasuk dalam hak regulasi kepailitan. Dalam hal ini, ketentuan Uni Eropa memandatkan Serbia untuk memastikan bahwa klaim pekerja atas hak-hak normatif mereka dalam situasi kepailitan dijamin oleh lembaga penjamin atau oleh bentuk perlindungan hukum efektif lainnya.

UU Kepailitan Serbia pertama-tama memberikan pengakuan yang jelas pada kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen paling utama. Dalam Pasal 54 UU Kepailitan Serbia, diatur empat urutan hierarkis kreditor dalam pemenuhan hak atas piutang terhadap suatu perusahaan yang dinyatakan pailit. Dalam hal ini, peringkat pertama dalam pemenuhan hak kreditor dalam kepailitan adalah upah terutang yang belum dibayarkan kepada pekerja dan mantan pekerja, termasuk bunganya, serta hak-

⁶¹ Tersedia di: http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2025_05/EN_005_2025_004.htm.

⁶² Tersedia di: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/94/oj/eng>.

hak pekerja lainnya yang timbul akibat dari perjanjian kerja harus didahulukan pembayarannya.

Ketentuan Pasal 54 UU Kepailitan Serbia di atas hampir sepenuhnya sama dengan jaminan kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen paling utama di Indonesia setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Namun, terdapat satu perbedaan yaitu terkait dengan hak-hak normatif pekerja di luar upah pokok. Dalam pengaturan UU Kepailitan Serbia, hak-hak normatif pekerja dalam bentuk upah dan non upah termasuk dalam peringkat pertama. Sedangkan di Indonesia, hanya hak atas upah yang dikategorikan sebagai peringkat pertama. Adapun hak-hak normatif pekerja selain upah, seperti uang pesangon dan penghargaan masa kerja, ini diposisikan pada urutan ketiga setelah pemenuhan hak kreditor separatis.

Adapun perbedaan mendasar dalam perlindungan bagi pekerja dalam regulasi di Serbia terletak pada perlakuan khusus yang diberikan kepada pekerja, yang tidak diberikan kepada kreditur-kreditur lain. Sebagai komitmen untuk melaksanakan ketentuan Pasal 25 European Social Charter, selain menegaskan kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen paling utama melalui UU Kepailitan Serbia, negara ini juga menyediakan alternatif pemenuhan hak bagi pekerja melalui UU Ketenagakerjaan Serbia jika proses kepailitan berlangsung lama atau harta pailit perusahaan tidak mencukupi pemenuhan hak pekerja.

Pasal 127-128 UU Ketenagakerjaan Serbia mengatur keberadaan Solidarity Fund. Dinyatakan bahwa pembentukan Solidarity Fund dimaksudkan untuk memenuhi hak-hak pekerja yang diakui di dalam Pasal 125 UU Ketenagakerjaan Serbia, yaitu

hak-hak yang belum dipenuhi dalam situasi kepailitan. Status kelembagaan dari Solidarity Fund sendiri adalah badan hukum yang beroperasi sebagai layanan publik. Adapun sumber pendanaannya yang utama bersumber dari anggaran negara, serta dari sumber lain yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 139 UU Ketenagakerjaan Serbia, diatur secara spesifik bahwa maksimal 45 hari sejak pemberitahuan keputusan pengadilan yang menyatakan pailit suatu perusahaan, pekerja berhak mengajukan permohonan pemenuhan sebagian hak ke Solidarity Fund. Dalam hal ini, pertanggungjawaban pemenuhan hak oleh lembaga Solidarity Fund tunduk pada ketentuan Pasal 125 UU Ketenagakerjaan Serbia, yang memuat hak-hak pekerja yang dapat diklaim dalam situasi kepailitan. Hak-hak tersebut meliputi upah, upah terutang, dan kompensasi upah, kompensasi cuti tahunan yang tidak digunakan karena kesalahan perusahaan, tunjangan pensiun, hingga iuran jaminan sosial.

Dalam hal ini, keberadaan Solidarity Fund dan diberikannya akses bagi pekerja untuk mengajukan klaim ke lembaga tersebut merupakan perlakuan khusus yang menjawab kerentanan pekerja sebagai kreditor. Dalam hal ini, Solidarity Fund bekerja sebagai lembaga publik yang berkewajiban memastikan hak-hak pekerja terpenuhi jika proses kepailitan gagal atau berlarut-larut memenuhinya. Regulasi Serbia juga memberikan batasan waktu yang jelas, yaitu 45 hari, bagi pekerja untuk mengakses lembaga ini secara prosedural. Hal ini menunjukkan bahwa Serbia menempatkan batas waktu administratif yang jelas untuk memastikan kepastian hukum dan efisiensi penyelesaian klaim pekerja dalam situasi kepailitan.

Menurut hemat penulis, model pengaturan tersebut di atas dapat diadopsi dalam konteks regulasi kepailitan di Indonesia. Saat ini, memang telah tepat ketika UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan menempatkan pekerja sebagai kreditor preferen paling utama dalam situasi kepailitan. Namun, keberadaan batas waktu pemenuhan hak pekerja dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit adalah aspek penting yang perlu diperhatikan. Meminjam model pengaturan di Serbia, maka batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit dapat dikonstruksi dengan pendekatan yang sama.

Alih-alih memahami frasa “batas waktu” sebagai batas bagi kurator untuk menyelesaikan proses pengurusan dan pemberesan harta pailit, batas waktu di sini dapat dikonstruksi sebagai batas waktu bagi pekerja untuk mengajukan klaim pemenuhan hak-hak normatifnya dalam situasi kepailitan pada lembaga publik tertentu yang disediakan negara secara khusus untuk memastikan perlindungan hak bagi pekerja dalam situasi kepailitan.

Maka dari itu, negara dalam hal ini pemerintah perlu merumuskan instrumen perlindungan sosial negara dengan tujuan untuk menjamin hak eksistensial pekerja ketika pengusaha pailit. Lembaga yang dimaksud dibentuk dengan fungsi utama untuk pembayarah langsung hak pekerja dalam situasi kepailitan, terutama ketika terdapat indikasi kegagalan atau lamanya proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Dalam hal ini, negara menjadi penanggung risiko terakhir bagi pekerja dalam situasi kepailitan.

Dalam konteks kelembagaan ini, Indonesia saat ini memang telah memiliki BPJS Ketenagakerjaan. Namun, BPJS Ketenagakerjaan didesain sejak awal untuk risiko kehilangan pekerjaan, bukan risiko kepailitan pemberi kerja bagi pekerja. Dalam hal ini, perlu dipertegas bahwa BPJS Ketenagakerjaan melindungi pekerja dari risiko PHK dengan berbasis asuransi sosial yang didasarkan pada kontribusi dan syarat kepesertaan, sedangkan dalam kepailitan, masalah utamanya adalah upah yang sebenarnya sudah jatuh tempo tetapi tidak dibayar. Artinya, BPJS Ketenagakerjaan sejak awal tidak dirancang untuk membayar upah, upah terutang, maupun kompensasi atas upah.

Jadi, dengan mempelajari pengaturan jaminan perlindungan sebagaimana dipraktikkan Serbia tersebut, terdapat empat pendekatan yang dapat didaopsi oleh Indonesia. Pertama, Indonesia masih perlu memadukan rezim kepailitan ke dalam UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, UU Kepailitan secara spesifik mengatur tata cara penyelesaian kasus kepailitan secara prosedural, termasuk status kreditor, dan UU Ketenagakerjaan mengatur implementasi tanggung jawab sosial negara terhadap pekerja dalam situasi kepailitan. Kedua, dalam memajukan lembaga yang secara fungsional seperti Solidarity Fund, perlu diatur bahwa jaminan yang diberikan oleh lembaga tersebut terhadap pekerja tetaplah terbatas, yaitu hanya menjamin hak atas upah, kompensasi upah, dan upah terutang. Hal ini selaras dengan bagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-IX/2013 mengatur hierarki pemenuhan hak pekerja dalam situasi kepailitan.

Ketiga, perlunya pengaturan batas waktu bagi pekerja dalam mengajukan klaim

pada lembaga tersebut. Misalnya, 45-60 hari. Dalam hal ini, negara menjadi penanggung risiko terakhir bagi pekerja, sehingga negara melakukan pembayaran terlebih dahulu kepada pekerja namun diposisikan sebagai kreditor *subrogated* dalam boedel pailit. Keempat, perlu dipertegas bahwa skema pendanaan ini dapat diaktivitas hanya jika terdapat putusan pailit yang berdampak pada pekerja.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis di atas, terdapat dua kesimpulan yang dapat ditarik dari penulisan ini.

1. Pengaturan batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit merupakan satu langkah yang relevan dilakukan dalam konteks Indonesia. Relevansi ini didasarkan pada dasar teoritis dan legal, yaitu: secara teoritis, tidak adanya batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit telah secara nyata menghadirkan ketidakadilan struktural bagi pekerja. Ketidakadilan struktural terjadi karena regulasi kepailitan di Indonesia yang terdiri dari UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan tidak mengatur batasan pengurusan dan pemberesan harta pailit dalam hal pemenuhan hak pekerja dalam situasi kepailitan, sehingga konstruksi regulasi seperti inilah yang menimbulkan kerugian pada kelompok pekerja terdampak.

Secara legal, pengaturan batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit memiliki dasar justifikasi yang kuat. Dasar justifikasi ini terutama bersumber dari jaminan hak atas pekerjaan, hak atas penghidupan yang layak, serta hak atas kepastian hukum yang adil bagi setiap pekerja dalam setiap proses hukum, termasuk hukum kepailitan. Undang-

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengakui kategori hak-hak tersebut. UU Kepailitan sendiri juga mengakui asas keadilan dalam pelaksanaannya sehingga mekanisme kepailitan semestinya dapat memenuhi rasa keadilan bagi pihak yang lebih lemah seperti pekerja, dan bukan menjadi sumber kerugian bagi pekerja sebagaimana terjadi dengan pengaturan saat ini. Selain dasar hukum nasional, Konvensi-Konvensi ILO sebagai dasar hukum internasional juga mengakui perlunya perlindungan hak-hak normatif pekerja, termasuk dalam konteks kepailitan pemberi kerja. Dengan demikian, pengaturan batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit bukan satu hal yang tidak relevan berdasarkan dasar hukum nasional dan internasional.

2. Pendekatan yang dapat diadopsi Indonesia untuk mengatur batas waktu dan perlakuan khusus tersebut antara lain praktik perlindungan hak pekerja dalam situasi kepailitan berdasarkan pengaturan di Serbia. Dalam hal ini, batas waktu dan perlakuan khusus bagi pekerja dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit dapat diatur dengan memberikan mekanisme klaim hak bagi pekerja dalam waktu prosedural tertentu setelah adanya putusan pailit terhadap suatu institusi publik yang dibentuk negara, terutama pemerintah, khusus untuk melindungi hak pekerja dalam situasi kepailitan. Dengan skema ini, penulis mendorong agar UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan perlu direvisi dengan memasukkan: *Pertama*, ketentuan mengenai akses pekerja untuk mengajukan klaim

pemenuhan hak atas upah, upah terutang, dan kompensasi upah setelah adanya putusan pengadilan. *Kedua*, klaim diajukan terhadap sebuah institusi publik yang disediakan negara sebagai jaring pengaman pekerja dalam situasi kepailitan, sebagaimana Solidarity Fund di Serbia. *Ketiga*, batas waktu prosedural untuk pengajuan ini adalah 45 hingga 60 hari setelah putusan pengadilan dibacakan. *Keempat*, negara menjadi penanggung risiko terakhir bagi pekerja, sehingga negara melakukan pembayaran terlebih dahulu kepada pekerja namun diposisikan sebagai kreditor *subrogated* dalam boedel pailit.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, rekomendasi dari penelitian ini adalah:

1. Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia agar memasukkan ketentuan perlindungan hak bagi pekerja dalam hal perlakuan khusus bagi kreditor pekerja dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit ke dalam revisi UU Kepailitan yang sedang berjalan saat ini.
2. Kalangan akademisi agar senantiasa melakukan penelitian kritis lanjutan terkait bagaimana regulasi kepailitan saat ini yang bersumber dari UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan justru menghadirkan ketidakadilan struktural bagi pekerja terdampak. Ketiga, bagi pekerja dan serikat pekerja, agar senantiasa bergerak untuk perlindungan hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Mantouvalou, Virginia. *Structural Injustice and Workers' Rights*. Oxford: Oxford University Press, 2023.
- Subhan, M. Hadi. *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*. Cetakan ke-6. Jakarta: Kencana, 2019.
- Suratman, dan Philips Dillah. *Metode Penelitian Hukum: Dilengkapi Tata Cara & Contoh Penulisan Karya Ilmiah Bidang Hukum*. Cet. ke-3. Bandung: AlfaBeta, 2015.
- Young, Iris Marion. *Responsibility for Justice*. Oxford: Oxford University Press, 2011.

Jurnal

- Afreeportamara, Nindita Widi, dan Pujiyono. "Hambatan Kurator dalam Menyelesaikan Piutang Koperasi yang Diputus Pailit." *Jurnal Pascasarjana Hukum UNS* 7, no. 2 (2019).
- Aprita, Serlika, dan Rio Adhitya. "Penerapan 'Asas Keadilan' dalam Hukum Kepailitan sebagai Perwujudan Perlindungan Hukum Bagi Debitor." *Jurnal Hukum Media* 3, no. 1 (2019).
- Fitasari, Farlina Dwi. "Keabsahan Permohonan Pailit yang Diajukan oleh Buruh Tanpa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurist-Diction* 3, no. 3 (2020).
- Heilinger, Jan-Christoph. "Individual Responsibility and Global Structural Injustice: Toward an Ethos of Cosmopolitan Responsibility." *Journal of Social Philosophy* 52, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.1111/josp.12398>.
- Heilinger, Jan-Christoph, dan Hendrik Kempt. "Loss and Damage, and Addressing Structural Injustice in the Climate Crisis." *Ethics, Policy & Environment* 28, no. 2 (2025). <https://doi.org/10.1080/21550085.2024.2387999>.
- Jauch, Malte. "Structural Injustice and Workers' Rights, by Virginia Mantouvalou." *Journal of Business Ethics* 192 (2023). <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05537-3>.
- Kristianto, Adiel Misha, Suteki Suteki, dan Mahoro Jean Claude Geofrey. "Analyzing

- Bankruptcy Cancellation through the Principle of Justice: A Case Study of Intidana Cooperative.” *Indonesia Private Law Review* 6, no. 1 (2025).
- Mantouvalou, Virginia. “Welfare-to-Work, Structural Injustice and Human Rights.” *Modern Law Review* 83, no. 5 (2020). <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12530>.
- Mulyono, Ferio Ivan, Sugeng Santoso PN, dan Alivia Hasnanda SM. “Studi Kasus Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh pada Kasus Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex).” *Gorontalo Law Review* 8, no. 1 (2025).
- Nadhiroh, Anis Nur. “Tanggung Jawab Kurator terhadap Hak Pekerja.” *Notaire* 2, no. 3 (2019).
- Natalia, Rachel, Didik Suhariyanto, dan Dewi Iryani. “Legal Certainty and Justice for Non-Fiscal Creditors in Tax Confiscation and Bankruptcy Public Confiscation Conflicts.” *Awang Long Law Review* 8, no. 1 (2025).
- Nuti, Alasia. “Temporary Labor Migration within the EU as Structural Injustice.” *Ethics & International Affairs* 32, no. 2 (2018). <https://doi.org/10.1017/S089267941800031X>.
- Rasji, Doni Hafendi. “Perspektif Filsafat Hukum terhadap Kepailitan dan Keadilan Bagi Pekerja Dalam Kasus Sritex.” *Lex Generalis* 5, no. 10 (2024).
- Simbolon, Stephen Juli Straley, dan Merson Simbolon. “Keadilan Bagi Buruh dalam Kepailitan: Kritik Implementasi Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 dari Perspektif Rawls.” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik* 5, no. 5 (2025).
- Subhan, M. Hadi. “Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan terhadap Pengusaha oleh Pekerja karena Hak Pekerja yang Tidak Dibayar Pengusaha.” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50, no. 2 (2020).
- Suryanti, Nyulistiowati, Deviana Yuanitasari, dan Hazar Kusmayanti. “The Status of Property Granted in the Provisions of Bankruptcy Law in Indonesia.” *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan* 13, no. 1 (2025).
- Young, Iris Marion. “Structural Injustice and the Politics of Difference.” <https://d-nb.info/1208196243/34>.

Tesis dan Disertasi

Anisah, Siti. “Perlindungan Kepentingan Kreditor dan Debitor dalam Hukum Kepailitan di Indonesia.” Disertasi, Universitas Indonesia, 2008.

Djaya, Subhan. “Kedudukan Pekerja sebagai Kreditor Preferen dalam Kepailitan.” Tesis, Program Magister Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, 2020.

Kotan, Romualdo Benedikto Phiros. “Perlindungan Hukum bagi Kurator dalam Menjalankan Tugas dan Kewenangannya terhadap Tuntutan Pidana Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004.” Tesis, Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2023.

Maryana. “Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Hukum Kepailitan.” Tesis, Universitas Islam Indonesia, 2010.

Mulia, Johannes Joshua. “Perlindungan Hukum bagi Kurator dalam Menjalankan Tugas Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit berdasarkan Undang-Undang Kepailitan.” Tesis, Program Magister Ilmu Hukum Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, 2020.

Laporan Penelitian

Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia. Bertahan, Tanpa Tangan Negara: Masalah Struktural Sistem Kepailitan di Indonesia dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja. Laporan Penelitian. Yogyakarta, Oktober 2025. <https://pusham.uii.ac.id/wp-content/uploads/2025/10/Kepailitan-dan-Hak-Asasi-Pekerja17.pdf>.

Putusan dan Dokumen Hukum

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013.

“Perbaikan Permohonan Pengujian Materiil Pasal 74 ayat (1), Pasal 74 ayat (3), dan Pasal 186 ayat (3) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004.” Diajukan oleh Law Firm Halim & Partners ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 17 September 2024.

Website

European Union. *Directive 2008/94/EC*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/94/oj/eng>.

Humas Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. "Hadi Subhan: Tak Ada Batas Waktu Kapan Eksekusi Selesai." 23 April 2025. <https://www.mkri.id/berita/hadi-shubhan--tak-ada-batas-waktu-kapan-eksekusi-selesai-23099>.

Mijatovic, Maria, Zoran Vavan, dan Tamara Gajinov. "Protection of Workers' Rights in Bankruptcy Proceeding in Serbian and Western Balkans Legislation." *Studia Europejskie – Studies in European Affairs* 3 (2024). <https://doi.org/10.33067/SE.3.2024.14>.

Paragraf Lex. *Bankruptcy Act of the Republic of Serbia*. https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_stecaju.html.

Paragraf Lex. *Employment Act of the Republic of Serbia*. https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Putusan Pengadilan

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013.

Peraturan Perundang-Undangan Asing

European Union. Directive 2008/94/EC on the Protection of Employees in the Event of the Insolvency of Their Employer.

Republic of Serbia. Bankruptcy Act. Tersedia dalam bahasa Serbia di

https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_stecaju.html. dan dalam bahasa Inggris di
http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2025_05/EN_005_2025_004.htm.

Republic of Serbia. Employment Act. Tersedia dalam bahasa Serbia di https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html. dan dalam bahasa Inggris di <https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml>.