

HAK UPAH PEKERJA ATAS PERUSAHAAN PAILIT: DISHARMONISASI PERATURAN UNDANG- UNDANG PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Muhammad Hafizh Izzulhaq, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, e-mail: 2010611186@mahasiswa.upnvj.ac.id
Iwan Erar Joesoef, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, e-mail: iwan.erar@upnvj.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v12.i01.p09>

ABSTRAK

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui implikasi hukum terkait kedudukan hak upah pekerja sebagai hak yang didahulukan dalam konteks kepailitan perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan hukum normatif dengan mengandalkan data sekunder dari berbagai sumber untuk membantu menjawab permasalahan penelitian. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah merubah ketentuan secara signifikan, terutama dalam bidang ketenagakerjaan, dengan memberikan hak mendahului kepada pekerja dalam menerima hak upah mereka saat perusahaan diumumkan pailit, sesuai dengan Pasal 95. Namun, UU Kepailitan masih mempertahankan hak mendahului bagi kreditur separatis dalam proses penyelesaian harta debitur yang mengalami pailit. Hal ini menciptakan ketidakselarasan antara UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) dengan UU Nomor 6 Tahun 2023, sehingga terjadi disharmoni peraturan dalam hirarki peraturan. Konflik antara ketentuan-ketentuan dalam kedua undang-undang tersebut menggambarkan inkonsistensi dalam substansi peraturan, di mana satu peraturan memiliki cakupan yang lebih umum dibandingkan dengan peraturan lainnya, meskipun kedua peraturan tersebut memiliki hierarki yang sama.

Kata Kunci: Hak Upah Pekerja; Disharmoni Peraturan; Kepailitan

ABSTRACT

This article analyzes the legal implications of workers' wage rights during company bankruptcy, as mandated by the Job Creation Law. The research adopts a normative legal approach, utilizing secondary data from various sources to investigate the issue. According to Article 95 of Law Number 6 of 2023, workers have priority rights to their wages in the event of a company's bankruptcy. However, the Bankruptcy Law still grants priority rights to separatist creditors when settling a debtor's assets. This creates a conflict between the two laws, resulting in inconsistency within the regulatory hierarchy. The conflicting provisions illustrate the differing scopes of the two laws, despite sharing the same hierarchy.

Keywords: Workers' Wage Rights; Regulatory Disharmony; Bankruptcy

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mengembangkan dan menjalankan kegiatan usaha tentunya perusahaan memiliki utang dari adanya perjanjian pinjam meminjam kepada kreditur¹ sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1757 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dengan timbulnya perjanjian tersebut, sebuah perusahaan terikat untuk

¹ M Bahsan, "Hukum Jaminan dan Jaminan Kredit Perbankan Indonesia," Pertama (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), 1.

mengembalikan dana pinjamannya kepada kreditur. Namun, apabila perusahaan selaku debitur tidak mampu atau tidak mau membayar utangnya kepada kreditur dengan alasan keadaan ekonomi yang sulit atau keadaan terpaksa, maka debitur dianggap lalai. Untuk menghadapi keadaan tersebut, maka hukum telah menyiapkan suatu jalan keluar untuk menyelesaikan persoalan tersebut, yakni dengan dua cara², yaitu: 1) Kepailitan; 2) Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Kepailitan didefinisikan sebagai suatu proses ketika seorang debitur yang mengalami kesulitan keuangan untuk melunasi kewajibannya dinyatakan pailit oleh pengadilan, dalam hal ini Pengadilan Niaga, sebab debitur tersebut sudah tidak mampu untuk membayar utangnya. Harta debitur kemudian dapat dibagikan sesuai porsi kepada para kreditur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³ Dengan demikian, kurator dan hakim pengawas akan melakukan pengurusan segala utang-utang debitur pailit kepada para krediturnya sebagaimana yang diatur dalam Pasal 2 ayat 1 UU Kepailitan.⁴ Namun, penyelesaian kewajiban pembayaran utang tidak hanya terbatas pada pengembalian pinjaman kepada kreditur yang memberikan dana. Lebih dari itu, terdapat kewajiban lain yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang terkait dengan hak-hak pekerja sebagai dampak dari keadaan kepailitan, termasuk pembayaran upah pekerja, uang pesangon, dan hak-hak pekerja lainnya.⁵

Sebab, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁶ Jika pekerja dan pengusaha saat menentukan perjanjian kerja dan sudah terpenuhi syarat-syarat yang ditentukan artinya karyawan serta perusahaan sudah terikat satu sama lain, yang menghasilkan kesepakatan, dimana kesepakatan menghasilkan hak dan kewajiban yang harus dijalankan kedua belah pihak sebagaimana yang telah ada pada perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Konsep hubungan kerja yang mulanya bersifat privat karena berkaitan pada perjanjian kontrak kerja sudah mengalami pergeseran menjadi bersifat publik⁷ sebagai akibat dari campur tangan dan intervensi Pemerintah dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Ranah publik dari hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari intervensi pemerintah melalui peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yaitu dengan lahirnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi hak pekerja agar terdapat standar minimum dalam aspek ketenagakerjaan terutama ketika perusahaan mengalami pailit.⁸

Pada tanggal 31 Maret 2023, Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) telah mengesahkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

² Zainal Asikin, "Hukum Kepailitan," Pertama (Yogyakarta: ANDI, 2022), 27.

³ Tuti Rastuti, Gandhi Pharmacist, dan Tisni Santika, "Aspek Hukum Pengelolaan Perusahaan," ed. oleh Rachmi, Pertama (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), 141.

⁴ Lindati Dwiartin dan Rilda Murniati, "Hukum Kepailitan Kajian Teoritis Kepailitan Perusahaan dan Akibat Hukumnya" (Bandar Lampung: Bandar Lampung, 2017), 123.

⁵ Rielly Lontoh, "Kedudukan Buruh Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kepailitan" (Skripsi, Depok, Universitas Indonesia, 2010), <https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2016-11/20369922-T38194-Lontoh.pdf>.

⁶ "UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," Pasal 1 angka 15 § (t.t.).

⁷ Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat," *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (September 30, 2017): 221, <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>.

⁸ Lalu Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan," Revisi Cetakan ke-15 (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), 24.

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja). Lahirnya undang-undang ini diharapkan akan mengakselerasi pemulihan ekonomi nasional dan mampu merampingkan *hyper regulation* yang menjadi hambatan pertumbuhan investasi Indonesia selama ini.⁹ UU tersebut disusun menggunakan metode *omnibus law* yang mana dalam satu undang-undang memuat peraturan dari berbagai undang-undang yang memuat 11 klaster, 15 bab, dan 174 pasal. UU ini berdampak pada setidaknya 1.203 pasal dari 79 Undang-Undang.¹⁰

UU Ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan perundang-undangan yang mengalami revisi akibat adanya UU Cipta Kerja. Disebutkan dalam Pasal 95, apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, maka upah dan hak-hak pekerjaannya merupakan utang yang harus dibayar terlebih dahulu. Sebelum melakukan pembayaran kepada kreditur lain, termasuk mereka yang menuntut hak jaminan kebendaan, upah tersebut harus dibayar. Dengan kata lain, jika perusahaan dinyatakan pailit, pasal ini menyatakan bahwa karyawan mempunyai hak istimewa untuk mendapat prioritas pembayarannya.

Namun ketentuan dalam UU Kepailitan yang mengatur hak pekerja sebagai kreditur preferen umum yang pembayarannya dilakukan setelah kreditur separatis¹¹, bertentangan dengan UU Cipta Kerja yang mendahulukan kedudukan hak upah pekerja. Akibatnya sering timbul permasalahan antara buruh dan pihak perusahaan yang diwakili oleh kurator yang lebih cenderung menggunakan aturan-aturan yang terdapat dalam UU Kepailitan.¹²

Kurator, peneliti, hingga pengamat kepailitan selalu memperdebatkan ketegangan antara hak pekerja, kreditur separatis, dan kreditur yang mempunyai hak khusus dalam proses kepailitan. Untuk menjelaskan status kedudukan hak mendahulu dalam perolehan harta debitur pailit, banyak sudut pandang yang disuarakan.¹³ Terdapat perselisihan antara dua pasal yang mengatur tentang kreditur prioritas menyusul penyelesaian perkara utang dan piutang dalam kepailitan, yakni antara Pasal 95 UU Cipta Kerja dan Pasal 55 ayat (1) UU Kepailitan.

Selain itu, karena frasa “hak didahulukan” dan “kreditur yang mempunyai hak didahulukan” digunakan dalam UU Kepailitan namun tidak didefinisikan dalam peraturan pelaksanaannya¹⁴, maka terdapat pertentangan aturan mengenai prioritas kreditur. Kedudukan hak mendahulu seharusnya ada pada pekerja, bukan pada

⁹ Weppy Susetiyo dan Anik Iftitah, “Peranan dan Tanggungjawab Pemerintah dalam Pelayanan Kesehatan Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja,” *Jurnal Supremasi*, 31 Agustus 2021, 92–106, <https://doi.org/10.35457/supremasi.v11i2.1648>.

¹⁰ Muhammad Yasin, “Mengenal Metode ‘Omnibus Law,’” 2020, <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-metode-omnibus-law-1t5f7ad4c048f87?page=1>.

¹¹ Edy Sony dan Nugrah Gables Manery, “Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Pembagian Hutang Harta Pailit,” *PATTIMURA Legal Journal* 2, no. 1 (30 April 2023): 30–42, <https://doi.org/10.47268/pela.v2i1.8373>.

¹² Fithry Khairiyati, Anisa Fauziah, dan Sugeng Samiyono, “Hak Atas Upah Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan,” *Jurnal Kertha Semaya* 11, no. 2 (2023): 448–55, <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v11.i02.p19>.

¹³ Susanti Adi Nugroho, “Hukum Kepailitan di Indonesia: Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya,” Cetakan ke-2 (Jakarta: Prenada, 2020), 387.

¹⁴ Ratih Candrakirana, “Hak Mendahulu Negara Atas Pembayaran Utang Pajak Dalam Putusan Pengadilan Niaga” (Disertasi, Malang, Universitas Brawijaya, 2017).

kreditur lain setelah berlakunya UU Cipta Kerja. UU Kepailitan yang belum mengalami perubahan sejak tahun 2004 menyebabkan simpang siur aturan yang mengatur kedudukan hak mendahului dalam penyelesaian harta debitur pailit.

Sebagai landasan penelitian, penulis merujuk pada penelitian pada tahun 2023 yang dilakukan oleh Edy Sony dan Nugrah Gables Manery dengan judul "Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Pembagian Hutang Harta Pailit". Penelitian tersebut membahas kedudukan pekerja dalam pembagian harta pailit dengan sinkronisasi antara UU Kepailitan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No.18/PUU-VI/2008 dan No.67/PUU-XI/2013. kemudian penelitian pada tahun 2023 yang dilakukan oleh Faisal, Saprudin, dan Yulia Qamariyanti dengan judul "Kedudukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit". Penelitian tersebut membahas analisis mengenai hak-hak pekerja apakah hak pekerja dapat didahulukan sebagai penerapan asas terkait hak pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit berdasarkan Undang-Undang dan untuk mengkaji terkait langkah hukum jika para pihak tidak memenuhi hak pekerja sebagaimana mestinya. Berdasarkan landasan tersebut, penulis akan membahas implikasi yuridis kedudukan pekerja dalam pemberesan harta perusahaan pailit pasca berlakunya UU No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dirumuskan berupa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan kedudukan pekerja atas perusahaan pailit menurut peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimana implikasi yuridis kedudukan pekerja atas perusahaan yang dinyatakan pailit pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 (Cipta Kerja)?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan ini untuk memahami pengaturan kedudukan pekerja atas perusahaan yang dinyatakan pailit menurut peraturan perundang-undangan dan menganalisis implikasi yuridis kedudukan pekerja atas perusahaan yang dinyatakan pailit pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 (Cipta Kerja).

2. METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan penulis adalah penelitian normatif, yang melibatkan kajian norma sebagai fokus utama penelitian. Hal ini mencakup norma hukum yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan dan yang berasal dari peraturan perundang-undangan.¹⁵ Jenis penelitian ini disebut juga dengan penelitian hukum doktrinal dan mengandalkan data sekunder. Penelitian hukum normatif dianggap sebagai bentuk penyelidikan hukum kualitatif.¹⁶ Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data sekunder dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan

¹⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hal. 70

¹⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum*, Ghalia, Jakarta, 2018, hal.10.

bahan hukum tersier.¹⁷ Bahan hukum primer dalam penelitian ini yaitu peraturan perundang-undangan, sedangkan bahan hukum sekunder berupa temuan penelitian, buku, artikel, dan jurnal. Teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum normatif hanya melibatkan metode studi dokumenter atau studi kepustakaan, dimana data literatur yang terdapat dalam karya ilmiah dikumpulkan dan dikorelasikan dengan pertanyaan penelitian. Analisis deskriptif kemudian dilakukan terhadap data, dan ditarik kesimpulan dengan menggunakan pendekatan deduktif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaturan kedudukan pekerja atas perusahaan pailit menurut peraturan perundang-undangan

Menurut Pasal 1 ayat (3) dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seorang pekerja atau buruh adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan imbalan berupa upah atau bentuk imbalan lainnya sesuai kesepakatan. Di satu sisi, dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, Pasal 1 ayat (2) memberi pengertian jika pekerja/buruh sebagai individu yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau bentuk imbalan lainnya. Perbedaan ini menciptakan perbedaan dalam pemahaman tentang istilah "tenaga kerja" jika dibandingkan dengan definisi dalam Undang-Undang ketenagakerjaan.¹⁸

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (2) dari Undang-Undang Dasar 1945 yakni "setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan menerima imbalan serta perlakuan yang adil dan pantas dalam konteks hubungan kerja".¹⁹ Oleh karena itu, hak-hak pekerja seharusnya dijamin oleh konstitusi. Namun, di lapangan, seringkali terjadi perselisihan dalam hubungan industrial antara pengusaha atau pelaku usaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja. Oleh karena itu, pemerintah membuat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) untuk memberikan kepastian hukum dan melindungi hak-hak pekerja. Namun, dalam praktiknya, UU Ketenagakerjaan belum sepenuhnya menjamin hak-hak pekerja, terutama dalam situasi di mana perusahaan tempat pekerja bekerja menghadapi masalah keuangan, seperti pailit. Dalam kasus-kasus seperti ini, hak-hak pekerja, seperti upah, uang pesangon, dan tunjangan lainnya, seringkali tidak dapat dipenuhi. Meskipun ada peraturan khusus yang mengatur perlindungan tenaga kerja, hak-hak pekerja masih belum terjamin dengan baik.²⁰

Pasal 39 ayat 2 dalam Undang-Undang Kepailitan dan Pasal 95 ayat 4 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah dua peraturan yang saling melengkapi dalam konteks hak-hak pekerja. Namun, ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Kepailitan tidak cukup lengkap. Hal Ini lantaran UU Kepailitan tidak mengatur ketentuan yang secara khusus mengatur pekerja sebagai kreditur atau jenis

¹⁷ Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012, hal. 113-114

¹⁸ Dias Andalan, Muhammad Fahrudin, and Fauziah Fauziah, "Legal Protection For Employee From Bankrupted Company Layoff According To Law No. 13/2003 Of Employment Power Jo Law No. 11/2020 Of Work Creation," *Jurnal Jurisdictie* 4, no. 1 (2022): 1-14.

¹⁹ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, UUD Tahun 1945, Ps. 28D ayat (2).

²⁰ Nugroho, "Hukum Kepailitan di Indonesia: Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya."

kreditur yang spesifik.²¹ Berdasarkan Pasal 39 ayat 2 UU Kepailitan, sejak putusan pailit diumumkan pada tanggal yang sudah ditetapkan, semua utang baik yang sebelum atau sesudah sejak diumumkan putusan pailit, dianggap sebagai utang dari harta debitur pailit.²² Namun, ketentuan tersebut tidak memberikan penjelasan yang rinci tentang bagaimana posisi hak pekerja dalam proses penghapusan harta pailit debitur.

Di sisi lain, Pasal 1149 KUHPerdara mengindikasikan bahwa upah buruh adalah salah satu hak istimewa yang harus diprioritaskan dalam pembayaran. Pasal 95 ayat 4 UU Ketenagakerjaan juga menyatakan jika perusahaan diputus pailit atau mengalami likuidasi sesuai dengan peraturan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh dianggap sebagai utang yang harus diprioritaskan dalam pembayaran. Dengan demikian, kedua peraturan ini, meskipun tidak lengkap dalam menjelaskan hak pekerja dalam situasi pailit, secara bersama-sama memberikan pedoman mengenai perlindungan hak-hak pekerja dalam situasi kebangkrutan perusahaan, di mana upah dan hak-hak pekerja diutamakan dalam proses pembayaran utang harta pailit.²³

Namun, Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menimbulkan ketidakpastian hukum karena adanya ambiguitas dalam penafsiran hukum. Hal ini dapat mengakibatkan pertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang menjamin adanya kepastian hukum, dengan menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum." Oleh karena itu, pada tanggal 11 September 2014, Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan dalam perkara Pengujian UU Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, dengan Putusan No. 67/PUU-XI/2013. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi menyimpulkan bahwa berdasarkan Pasal 95 ayat (4), kedudukan hak upah pekerja dalam kasus perusahaan pailit adalah sebagai berikut: "a) Tidak bertentangan dengan Undang-undang Dasar 1945 apabila Upah didahulukan atas semua jenis kreditur, jadi posisi upah berada diatas kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan hukum yang dibentuk Pemerintah; dan b) Mempunyai kekuatan hukum yang mengikat apabila Upah didahulukan atas semua jenis kreditur, jadi posisi upah berada diatas kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan hukum yang dibentuk Pemerintah".

Pada tahun 2023, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 mendapat legitimasi dari pemerintah dengan disahkannya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja) yang mengubah Pasal 95 UU Ketenagakerjaan menjadi sebagai berikut: "(1) Jika Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya; (2) Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur; (3) Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan

²¹ Henny Saida Flora dan Mymoonah R M Sitanggang, "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perusahaan Pailit," *Jurnal Hukum Justice* 1, no. 1 (Agustus 2023).

²² Khairiyati, Fauziah, and Samiyono, "Hak Atas Upah Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan."

²³ Devi Susanto, Hasnati Hasnati, dan Fahmi Fahmi, "Kewajiban Perusahaan Pailit Dalam Penyelesaian Hak-Hak Karyawan Ditinjau Dari Undang Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *QISTIE* 13, no. 2 (30 November 2020): 242, <https://doi.org/10.31942/jqi.v13i2.3912>.

pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan". Dari ketentuan baru yang terdapat dalam UU Cipta Kerja telah menunjukkan eksistensi kedudukan hak upah pekerja untuk diberikan hak mendahului dari kreditur lainnya jika perusahaan telah dinyatakan pailit.

Berdasarkan peraturan tersebut, buruh memperoleh perlindungan hukum dan kepastian terkait hak-hak mereka, termasuk hak atas upah, ketika perusahaan menghadapi situasi pailit. Putusan Mahkamah Konstitusi dan UU Cipta Kerja sejalan dalam mengatur kedudukan hak upah pekerja dalam situasi pailit, hak upah pekerja harus diprioritaskan dalam pembayaran sebelum kreditur lainnya. Ini berarti bahwa hak-hak pekerja, khususnya upah, diberikan prioritas dalam kasus pailit. Namun, ada perbedaan ketika dibandingkan dengan kreditur separatis, dalam hal pembayaran upah pekerja kreditur separatis harus mengalah, tetapi kedudukan pembayaran hak-hak pekerja lainnya tidak berlaku.

Padahal apabila dilakukan peninjauan dari kewenangan konstitusional warga negara dalam hal ini pekerja/buruh telah diatur pada Pasal 28 ayat (1) UUD Tahun 1945 yang menjamin adanya pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Selain itu jaminan hak lainnya juga diatur dalam konstitusi tepatnya pada Pasal 28D ayat (2) yang menjamin hak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.²⁴

3.2 Implikasi yuridis kedudukan pekerja atas perusahaan yang dinyatakan pailit pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023

Aspek yang paling menarik atensi publik dari pengesahan UU Cipta Kerja yaitu aspek ketenagakerjaan. Perubahan yang diterapkan oleh UU Cipta Kerja khususnya pada sebagian aturan dalam UU Ketenagakerjaan dan perubahan ini menjadi perhatian utama karena dianggap akan berdampak besar bagi pekerja. Hal ini disebabkan karena UU Cipta Kerja mengatur hak-hak dan kewajiban karyawan serta memasukkan Prinsip *Pari Passu Prorate Parte* dalam Undang-Undang Kepailitan. Namun, perbedaan antara apa yang seharusnya dilakukan (*das sollen*) dan apa yang sebenarnya terjadi (*das sein*) tidak selalu berjalan secara harmonis. Dalam implementasinya, seringkali terlihat bahwa hak-hak dan kewajiban karyawan diabaikan dalam proses likuidasi harta pailit, meskipun sebenarnya karyawan seharusnya diberi prioritas. Ini dikarenakan karyawan memiliki hak istimewa yang seharusnya diperhatikan dan didahulukan dalam pemenuhan kepentingannya sesuai dengan Prinsip *Structured Creditors* dalam kasus kepailitan. Karyawan termasuk dalam kategori kreditur preferen yang memiliki hak istimewa untuk mendapatkan pembayaran lebih awal sesuai dengan ketentuan undang-undang.²⁵

Pasal 95 UU Cipta Kerja mengatur bahwa pekerja memiliki status sebagai kreditur yang harus diprioritaskan dalam pembayaran sebelum kreditur lainnya. Pasal ini mengamanatkan bahwa upah pekerja harus dibayarkan terlebih dahulu sebelum pelunasan utang kepada kreditur lainnya. Dalam konteks perjanjian kerja, pekerja memegang hak istimewa yang mengharuskan pembayaran utangnya diprioritaskan, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 95 ayat (1) UU Cipta Kerja. Pasal tersebut menetapkan bahwa ketika perusahaan menghadapi situasi pailit sesuai dengan

²⁴ Yulia Qamariyanti, "Kedudukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 3 (2023): 1889-1900, <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.25344>.

²⁵ Qamariyanti.

peraturan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja dianggap sebagai utang yang harus dibayar lebih dahulu. Namun, meskipun hak pekerja dijamin dalam Pasal 95 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023, posisi hukum hak pekerja belum sepenuhnya jelas.²⁶ Hal ini karena UU Kepailitan masih mengatur urutan pembagian harta debitur pailit sebagai berikut:²⁷ 1) Kreditur pemegang jaminan kebendaan; 2) Biaya pengurusan perkara dan kurator; 3) Kreditur preferen yang mencakup gaji pekerja; 4) Kreditur konkuren.

Hal tersebut lantaran Kreditur dalam kepailitan berdasarkan pasal yang terdapat dalam UU Kepailitan bisa digolongkan menjadi tiga kelompok, yakni:²⁸ 1) Kreditur dengan jaminan kebendaan, keberadaan kreditur ini diatur dalam Pasal 55 UU Kepailitan; 2) Kreditur yang berdasarkan undang-undang memiliki prioritas dalam menerima harta pailit atau yang disebut sebagai kreditur preferen, diatur dalam Penjelasan Pasal 60 UU Kepailitan; 3) Kreditur tanpa hak jaminan kebendaan dan oleh undang-undang tidak mendapatkan prioritas pelunasan piutang yang disebut sebagai kreditur konkuren. Dalam Penjelasan Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan mengatur kedudukan kreditur tersebut.

Pengelompokan ini berdasarkan tingkatan kreditur pada teori kepailitan yang berhubungan dengan prinsip *structured creditors/structured prorata*. Prinsip ini bertujuan untuk mengklasifikasikan dan mengelompokkan berbagai jenis kreditur sesuai dengan kelas masing-masing, dengan tujuan memberikan perlakuan yang adil kepada kreditur yang memiliki jaminan kebendaan.

Regulasi yang mengatur posisi kreditur dalam UU kepailitan tidak bisa dilepaskan dari ketentuan yang ada dalam KUHPerduta. Hal ini disebabkan dalam penjelasan pada Pasal 60 UU Kepailitan dijelaskan jika kedudukan kreditur preferen merujuk kepada Pasal 1139 dan Pasal 1149 KUHPerduta. Berdasarkan Pasal 1139 dan 1149 KUHPerduta, kreditur preferen diberikan hak istimewa atau hak privilege. Herlin Budiono, dalam bukunya, menjelaskan bahwa hak privilege ialah hak istimewa yang diatur oleh peraturan perundang-undangan kepada pihak yang memiliki utang. Dengan hak ini, posisi mereka menjadi lebih superior daripada individu lain yang juga memiliki utang. Hasil eksekusi dari hak privilege ini memberikan mereka prioritas dalam pembayaran.²⁹

Berdasarkan Pasal 1139 KUHPerduta, terdapat hak istimewa yang berhubungan dengan benda-benda tertentu, sedangkan Pasal 1149 KUHPerduta mengacu pada hak istimewa yang mencakup seluruh benda. Menurut peraturan KUHPerduta, hak istimewa khusus selalu diprioritaskan di atas hak istimewa umum. Oleh karena itu, dalam konteks penghapusan harta pailit, kedudukan kreditur pekerja dianggap sebagai pemegang hak istimewa umum sesuai dengan ketentuan Pasal 1149 KUHPerduta. Kondisi ini menyebabkan posisi pekerja dalam situasi kepailitan menjadi relatif lemah karena UU Kepailitan dan PKPU, KUHPerduta, UU KUP, dan UU PPSP memberikan

²⁶ andalan, Fahrudin, and Fauziah, "Legal Protection For Employee From Bankrupted Company Layoff According To Law No. 13/2003 Of Employment Power Jo Law No. 11/2020 Of Work Creation."

²⁷ Luthvi Febryka Nola, "Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Terkait Kedudukan Upah Pekerja Dalam Kepailitan," *Jurnal Negara Hukum* 10, no. 2 (2019).

²⁸ Febriana Nur Safitri, "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Dari Perusahaan Yang Telah Diputuskan Pailit (Studi Kasus Pailit Pt. Perindustrian Njonja Meneer)" (Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2019).

²⁹ Fani Martiawan Kumara Putra, "Benturan Antara Kreditur Privilege Dengan Kreditur Preferen Pemegang Hipotek Kapal Laut Terkait Adanya Force Majeure," *Perspektif* 18, no. 1 (January 27, 2013): 32, <https://doi.org/10.30742/perspektif.v18i1.112>.

negara dengan status kreditur preferen dalam hal tagihan dari negara, seperti piutang pajak, yang mendapatkan prioritas lebih utama daripada upah pekerja. Selain itu, kedudukan kreditur separatis juga diprioritaskan dalam UU Kepailitan dan KUHPerdara, sehingga tidak ada pertentangan dengan UU yang berkaitan dengan benda dan jaminan. Namun, penting untuk dicatat bahwa upah pekerja tidak mendapatkan prioritas khusus menurut UU Kepailitan dan KUHPerdara, sehingga terjadi ketidakselarasan antara UU Cipta Kerja dengan UU Kepailitan.³⁰

Dalam hierarki hukum, disharmoni antara UU Cipta Kerja dan UU Kepailitan terjadi ketika substansi kedua undang-undang tidak selaras satu sama lain. Konflik ketentuan dalam UU Cipta Kerja dengan UU Kepailitan muncul karena ada inkonsistensi dalam hal substansi peraturan, yaitu peraturan yang memiliki tingkat hierarki yang sama tetapi memiliki cakupan substansi yang berbeda antara peraturan yang umum dengan yang khusus.³¹ Dalam ilmu hukum, jika terdapat ketidaksesuaian normatif pada peraturan perundang-undangan seperti ini, prinsip yang digunakan adalah asas *lex specialis derogat legi generali*, yang berarti bahwa aturan hukum khusus akan mengesampingkan aturan hukum umum dalam konflik diantara keduanya.

Sinkronisasi undang-undang dengan prinsip *lex specialis derogat legi generali* merujuk pada situasi di mana dua undang-undang memiliki tingkat hierarki yang sama dalam sistem hukum, tetapi isi materi atau substansi mereka berbeda, di mana salah satunya merupakan pengaturan yang lebih spesifik daripada yang lain.³² Dalam teori sistem hukum yang diperkenalkan oleh Hart, aturan hukum yang mencakup prinsip *lex specialis derogate legi generali* termasuk dalam kategori aturan pengakuan. Ini mengacu pada aturan hukum yang menentukan peraturan hukum mana yang harus diutamakan atau dianggap berlaku ketika terdapat konflik antara mereka. Dengan kata lain, prinsip ini menentukan aturan yang harus diikuti dalam kasus di mana undang-undang yang lebih spesifik dan undang-undang yang lebih umum saling bertentangan.³³

Ada tiga prinsip yang perlu dipertimbangkan saat menggunakan *lex specialis derogate lex generalis*. Prinsip pertama adalah bahwa peraturan yang termuat dalam undang-undang umum akan tetap berlaku, kecuali ada peraturan khusus yang mengatur sebaliknya. Prinsip kedua adalah bahwa peraturan yang bersifat *lex specialis* harus relevan dan sesuai dengan peraturan *lex generalis*, atau sama-sama peraturan perundang-undangan. Prinsip ketiga adalah bahwa peraturan yang tergolong *lex specialis* harus berada dalam lingkup hukum yang sama seperti peraturan *lex generalis* tersebut, atau dengan kata lain, keduanya harus memiliki cakupan yang serupa dalam konteks hukum yang sama.³⁴

³⁰ Yunus A Sari I, "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit," *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 8, no. 3 (t.t.).

³¹ Hantoro Novianto M, "Sinkronisasi dan Harmonisasi Pengaturan Mengenai Peraturan Daerah, Serta Uji Materi Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 16 Tahun 200 Pemerintah pusat dan dewan perwakilan rakyat (DPR), Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Bali Tahun 2009-2029" (Jakarta: Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Setjen DPR RI, t.t.).

³² Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum," Revisi (Jakarta: Prenada Media, 2017), 139.

³³ Nurfaqih Irfani, "Asas Lex Superior, Lex Specialis, Dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, Dan Penggunaannya Dalam Penalaran Dan Argumentasi Hukum," *Jurnal Legislasi Indonesia* 16, no. 3 (September 2020): 305-25.

³⁴ Franky Satrio Darmawan and Dian Andriawan Daeng Tawang, "Penerapan Asas Lex Specialis Derogat Legi Generalis Terhadap Undang-Undang Informasi Dan Transaksi Elektronik Dalam

Jika dilihat dari sisi substansinya, UU Kepailitan termasuk peraturan yang bersifat khusus dan berlaku dalam rezim kepailitan, sedangkan UU Cipta Kerja merupakan ketentuan hukum umum. Ketentuan dalam UU Kepailitan dengan UU Cipta Kerja juga memiliki pengaturan mengenai ketentuan yang sama, yakni terdapat pengaturan kedudukan hak mendahului dalam menerima pelunasan harta debitur pailit. Hanya saja, ketentuan yang diatur dalam UU Kepailitan lebih spesifik daripada ketentuan yang diatur dalam UU Cipta Kerja, disamping itu kedudukan UU Kepailitan dengan UU Cipta Kerja posisinya horisontal, karena dua peraturan tersebut sama-sama berbentuk dalam undang-undang.

Dengan menerapkan ketiga prinsip-prinsip asas *lex specialis derogat legi generali* tersebut seharusnya sudah terpenuhi, sehingga asas *lex specialis derogat legi generali* dapat diimplementasikan untuk membantu menyelesaikan konflik hukum yang timbul di antara UU Cipta Kerja dengan UU Kepailitan mengenai kedudukan hak mendahului dalam menerima pelunasan harta debitur pailit. Akan tetapi, apabila kurator ingin mendahulukan pekerja sebagai hak mendahului dalam menerima pelunasan harta debitur pailit sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja maka dapat menggunakan asas *lex posteriori derogat lex priori*. Dalam konteks ini, jika terjadi pertentangan antara peraturan perundang-undangan yang lebih baru dengan peraturan perundang-undangan yang lebih lama, maka peraturan perundang-undangan yang lebih lama akan diabaikan atau tidak berlaku.³⁵

Penting untuk digarisbawahi bahwa efektivitas penegakan hukum bergantung pada fungsi tiga unsur utama dalam sistem hukum. Perspektif Lawrence Meir Friedman mengidentifikasi tiga unsur tersebut sebagai (structure) kerangka hukum, budaya hukum (*legal culture*), dan substansi³⁶ dari sistem hukum tersebut. Elemen struktur dalam sistem hukum mencakup berbagai institusi yang dibentuk oleh sistem hukum tersebut dan memiliki peran yang beragam dalam menjalankan fungsi sistem hukum. Salah satu contohnya adalah pengadilan.³⁷ Sementara itu, komponen substansi melibatkan semua hasil yang berasal dari struktur, termasuk norma-norma hukum seperti peraturan, keputusan, dan doktrin hukum. Selain struktur dan substansi, kehadiran unsur budaya hukum (*legal culture*) juga merupakan suatu keharusan untuk menjalankan suatu sistem hukum. Budaya hukum mencakup sikap dan nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja sistem hukum yang terkait.

Dalam konteks ini, kita dapat merujuk kepada tiga nilai dasar hukum menurut pandangan Gustav Radbruch. Meskipun Radbruch secara eksplisit tidak menciptakan aliran, pandangannya memiliki banyak kesamaan dengan pemikiran Kelsen dan sering disebut sebagai relativisme. Radbruch, yang merupakan seorang sarjana hukum asal Jerman sekaligus politikus terpengaruh oleh mazhab neokantianisme Marburg dan

Tindak Pidana Perjudian Togel Secara Online Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Utara Nomor 599/Pid.B/2018/Pn.Jkt Utr," *Jurnal Hukum Adigama* 1, no. 2 (January 22, 2019): 497, <https://doi.org/10.24912/adigama.v1i2.2844>.

³⁵ Diyan Isnaeni, "Implikasi Yuridis Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pemberian Ijin Usaha Pertambangan Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014," *Yurispruden* 1, no. 1 (January 24, 2018): 35, <https://doi.org/10.33474/yur.v1i1.734>.

³⁶ Slamet Tri Wahyudi, "Problematika Penerapan Pidana Mati Dalam Konteks Penegakan Hukum Di Indonesia," *Jurnal Hukum dan Peradilan* 1, no. 2 (31 Juli 2012): 207, <https://doi.org/10.25216/jhp.1.2.2012.207-234>.

³⁷ Lutfil Ansori, "Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif," *Jurnal Yuridis* 4, no. 2 (2018): 148, <https://doi.org/10.35586/.v4i2.244>

neokantianisme Baden dalam pemikirannya.³⁸ Menurut Gustav Radbruch, tujuan dari hukum mencakup tiga aspek utama, yaitu keadilan, utilitas, dan kepastian hukum. Radbruch berpendapat bahwa hukum harus memenuhi sejumlah fungsi, dan ketiga nilai ini dianggap sebagai nilai-nilai dasar yang mendasari hukum. Ketiga nilai dasar ini adalah keadilan, utilitas, dan kepastian hukum. Namun, seringkali terjadi konflik atau ketegangan antara satu nilai dengan yang lainnya.³⁹

Pekerja sebagai kreditur yang mendapatkan hak istimewa dalam situasi ini, sangat bergantung pada segala keputusan yang diambil oleh kurator, karena pekerja tidak berwenang untuk mengeksekusi terhadap jaminan kebendaan sebagaimana yang diberikan hak eksekusi langsung kepada kreditur separatis. Karena itu, kurator memiliki peran yang vital dalam melindungi hak-hak pekerja dan memberikan kepastian hukum, kendati hak-hak pekerja tersebut sudah dijamin oleh peraturan yang baru.

4. KESIMPULAN

Dengan berlakunya UU Cipta Kerja dalam bidang ketenagakerjaan, telah terjadi perubahan dalam prioritas hak upah pekerja saat proses penyelesaian harta debitur yang mengalami pailit. Situasi ini menimbulkan ketidaksesuaian antara UU Kepailitan yang masih memberikan prioritas kepada kreditur lain dalam menerima aset debitur pailit, seperti kreditur pemegang hak, jaminan fidusia, hipotek, tanggungan, serta hak untuk menahan harta lainnya. Akibatnya, ada ketidaksesuaian di antara kedua peraturan ini. Berdasarkan prinsip hukum *lex specialis derogat lex generalis*, seharusnya ketentuan yang berlaku dalam UU Kepailitan diberlakukan, yang memberikan kreditur separatis untuk mengeksekusi aset debitur pailit terlebih dahulu sebelum pembayaran kepada kreditur lainnya. Namun, dalam pelaksanaannya, kurator atau hakim diberikan kewenangan untuk mengutamakan hak upah pekerja di atas kreditur lain dalam proses penyelesaian aset pailit, terutama ketika mereka ingin melindungi hak-hak pekerja yang disebabkan oleh PHK akibat kepailitan Perusahaan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andalan, Dias, Muhammad Fahrudin, dan Fauziah Fauziah. "Legal Protection For Employee From Bankrupted Company Layoff According To Law No. 13/2003 Of Employment Power Jo Law No. 11/2020 Of Work Creation." *Jurnal Jurisdiction* 4, no. 1 (2022): 1-14.
- Asikin, Zainal. "Hukum Kepailitan," Pertama., 27. Yogyakarta: ANDI, 2022.
- Bahsan, M. "Hukum Jamiman dan Jaminan Kredit Perbankan Indonesia," Pertama., 1. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010.
- Candrakirana, Ratih. "Hak Mendahului Negara Atas Pembayaran Utang Pajak Dalam Putusan Pengadilan Niaga." Disertasi, Universitas Brawijaya, 2017.
- Darma, Susilo Andi. "Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat." *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (30 September 2017): 221. <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>.

³⁸ Kukuh Sudarmanto dkk., "Implikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pembentukan Produk Hukum Daerah," *JURNAL USM LAW REVIEW* 4, no. 2 (24 November 2021): 702, <https://doi.org/10.26623/julr.v4i2.4191>.

³⁹ Sudarmanto dkk.

- Darmawan, Franky Satrio, dan Dian Andriawan Daeng Tawang. "Penerapan Asas Lex Specialis Derogat Legi Generalis Terhadap Undang-Undang Informasi Dan Transaksi Elektronik Dalam Tindak Pidana Perjudian Togel Secara Online Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Utara Nomor 599/Pid.B/2018/Pn.Jkt Utr." *Jurnal Hukum Adigama* 1, no. 2 (22 Januari 2019): 497. <https://doi.org/10.24912/adigama.v1i2.2844>.
- Dwiatin, Lindati, dan Rilda Murniati. "Hukum Kepailitan Kajian Teoritis Kepailitan Perusahaan dan Akibat Hukumnya," 123. Bandar Lampung: Bandar Lampung, 2017.
- Flora, Henny Saida, dan Mymoonah R M Sitanggang. "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perusahaan Pailit." *Jurnal Hukum Justice* 1, no. 1 (Agustus 2023).
- Husni, Lalu. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan," Revisi Cetakan ke-15., 24. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.
- Irfani, Nurfaqih. "Asas Lex Superior, Lex Specialis, Dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, Dan Penggunaannya Dalam Penalaran Dan Argumentasi Hukum." *Jurnal Legislasi Indonesia* 16, no. 3 (September 2020): 305-25.
- Isnaeni, Diyan. "Implikasi Yuridis Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pemberian Ijin Usaha Pertambangan Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014." *Yurispruden* 1, no. 1 (24 Januari 2018): 35. <https://doi.org/10.33474/yur.v1i1.734>.
- Khairiyati, Fithry, Anisa Fauziah, dan Sugeng Samiyono. "Hak Atas Upah Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Kertha Semaya* 11, no. 2 (2023): 448-55. <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v11.i02.p19>.
- Lontoh, Rielly. "Kedudukan Buruh Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kepailitan." Skripsi, Universitas Indonesia, 2010. <https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2016-11/20369922-T38194-Lontoh.pdf>.
- Marzuki, Peter Mahmud. "Penelitian Hukum," Revisi., 139. Jakarta: Prenada Media, 2017.
- Nola, Luthvi Febryka. "Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Terkait Kedudukan Upah Pekerja Dalam Kepailitan." *Jurnal Negara Hukum* 10, no. 2 (2019).
- Novianto M, Hantoro. "Sinkronisasi dan Harmonisasi Pengaturan Mengenai Peraturan Daerah, Serta Uji Materi Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 16 Tahun 200 Pemerintah pusat dan dewan perwakilan rakyat (DPR), Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Bali Tahun 2009-2029." Jakarta: Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Setjen DPR RI, t.t.
- Nugroho, Susanti Adi. "Hukum Kepailitan di Indonesia: Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya," Cetakan ke-2., 387. Jakarta: Prenada, 2020.
- Putra, Fani Martiawan Kumara. "Benturan Antara Kreditur Privilege Dengan Kreditur Preferen Pemegang Hipotek Kapal Laut Terkait Adanya Force Majeure." *Perspektif* 18, no. 1 (27 Januari 2013): 32. <https://doi.org/10.30742/perspektif.v18i1.112>.
- Qamariyanti, Yulia. "Kedudukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 3 (2023): 1889-1900. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.25344>.
- Rastuti, Tuti, Gandhi Pharmacist, dan Tisni Santika. "Aspek Hukum Pengelolaan Perusahaan." disunting oleh Rachmi, Pertama., 141. Bandung: PT Refika Aditama, 2018.

- Safitri, Febriana Nur. "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Dari Perusahaan Yang Telah Diputuskan Pailit (Studi Kasus Pailit Pt. Perindustrian Njonja Meneer)." Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2019.
- Sari I, Yunus A. "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 8, no. 3 (t.t.).
- Sony, Edy, dan Nugrah Gables Manery. "Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Pembagian Hutang Harta Pailit." *PATTIMURA Legal Journal* 2, no. 1 (30 April 2023): 30-42. <https://doi.org/10.47268/pela.v2i1.8373>.
- Sudarmanto, Kukuh, Budi Suryanto, Muhammad Junaidi, dan Bambang Sadono. "Implikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pembentukan Produk Hukum Daerah." *JURNAL USM LAW REVIEW* 4, no. 2 (24 November 2021): 702. <https://doi.org/10.26623/julr.v4i2.4191>.
- Susanto, Devi, Hasnati Hasnati, dan Fahmi Fahmi. "Kewajiban Perusahaan Pailit Dalam Penyelesaian Hak-Hak Karyawan Ditinjau Dari Undang Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *QISTIE* 13, no. 2 (30 November 2020): 242. <https://doi.org/10.31942/jqi.v13i2.3912>.
- Susetiyo, Weppy, dan Anik Iftitah. "Peranan dan Tanggungjawab Pemerintah dalam Pelayanan Kesehatan Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja." *Jurnal Supremasi*, 31 Agustus 2021, 92-106. <https://doi.org/10.35457/supremasi.v11i2.1648>.
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15 § (t.t.).
- Wahyudi, Slamet Tri. "Problematika Penerapan Pidana Mati Dalam Konteks Penegakan Hukum Di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Peradilan* 1, no. 2 (31 Juli 2012): 207. <https://doi.org/10.25216/jhp.1.2.2012.207-234>.
- Yasin, Muhammad. "Mengenal Metode 'Omnibus Law,'" 2020. <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-metode-omnibus-law-lt5f7ad4c048f87?page=1>.