

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Table Of Contents

<b>Journal Cover</b> .....	1
<b>Author[s] Statement</b> .....	3
<b>Editorial Team</b> .....	4
<b>Article information</b> .....	5
Check this article update (crossmark) .....	5
Check this article impact .....	5
Cite this article.....	5
<b>Title page</b> .....	6
Article Title .....	6
Author information .....	6
Abstract .....	6
<b>Article content</b> .....	7

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus  
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1585

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Pangah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

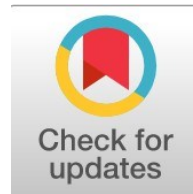
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**Worker Wage Priority in Indonesian Corporate Bankruptcy Proceedings: Prioritas Upah Pekerja dalam Kepailitan Perusahaan di Indonesia**

**Rinoa Najwa Aurora Nindha Senduk, business.rinoa@gmail.com (\*)**

*Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia*

**Ariawan Gunadi, ariawangun@gmail.com**

*Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia*

(\*) Corresponding author

**Abstract**

**General Background** Employment rights require strong legal protection when business failure disrupts livelihoods and statutory entitlements. **Specific Background** In company insolvency, employees often face unpaid salaries, severance pay, and other employment-related claims while asset distribution is managed through bankruptcy proceedings. **Knowledge Gap** Although national regulations place employees as preferred creditors and Constitutional Court Decision Number 67/PUU-XI/2013 strengthens salary payment priority, implementation still faces unresolved practical barriers. **Aims** This study analyzes legal protection for employees in company insolvency and examines obstacles affecting the fulfillment of employment rights. **Results** The findings show that protection is normatively regulated through constitutional provisions, manpower law, job creation law, and bankruptcy law. Employees are recognized as preferred creditors whose salaries and related entitlements should receive priority. However, implementation is constrained by conflicts between labor and bankruptcy norms, insufficient bankruptcy assets, lengthy proceedings, weak trustee supervision, and limited employee understanding of legal rights. **Novelty** This study highlights the gap between normative creditor preference and actual rights fulfillment in insolvency practice. **Implications** Regulatory harmonization, stronger supervision, and clearer legal certainty are required to ensure fair payment of employment entitlements.

**Highlights:**

- Employees are legally positioned above ordinary claimants.
- Asset shortages and long proceedings delay entitlement fulfillment.
- Harmonized rules and stronger trustee monitoring are necessary.

**Keywords:** Legal Protection, Workers, Corporate Bankruptcy.

Published date: 2026-06-08

## Pendahuluan

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan salah satu hak konstitusional yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jaminan tersebut secara tegas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [1]. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk menciptakan sistem hukum yang mampu menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja, baik selama hubungan kerja berlangsung maupun ketika hubungan kerja tersebut berakhir akibat kondisi tertentu. Hak atas pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan kesempatan memperoleh pekerjaan, tetapi juga mencakup hak untuk memperoleh upah, jaminan sosial, perlindungan hukum, serta berbagai hak normatif lainnya yang menjadi bagian dari kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, perlindungan terhadap pekerja merupakan salah satu manifestasi dari pelaksanaan prinsip negara hukum dan negara kesejahteraan (welfare state) yang dianut oleh Indonesia.

Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan perusahaan pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Pekerja berkewajiban memberikan tenaga, keahlian, dan waktunya untuk melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan, sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan upah dan memenuhi berbagai hak normatif pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan [2]. Dalam praktiknya, hubungan kerja tidak selalu berlangsung dalam kondisi yang stabil karena perusahaan dapat menghadapi berbagai permasalahan bisnis, termasuk kesulitan keuangan yang berpotensi mengganggu keberlangsungan kegiatan usahanya. Apabila kondisi tersebut semakin memburuk, perusahaan dapat mengalami ketidakmampuan untuk memenuhi kewajiban-kewajiban finansialnya kepada para kreditur sehingga berujung pada kepailitan. Situasi tersebut tidak hanya berdampak terhadap perusahaan dan para krediturnya, tetapi juga menimbulkan konsekuensi yang signifikan bagi pekerja yang menggantungkan sumber penghidupannya pada perusahaan tersebut.

Secara yuridis, kepailitan merupakan mekanisme hukum yang dirancang untuk menyelesaikan persoalan utang-piutang secara kolektif melalui sita umum atas seluruh kekayaan debitur yang dinyatakan pailit. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, seluruh harta kekayaan debitur yang dinyatakan pailit menjadi boedel pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim Pengawas [3]. Tujuan utama lembaga kepailitan adalah menciptakan penyelesaian yang adil bagi seluruh kreditur melalui pembagian harta debitur sesuai dengan urutan dan kedudukan masing-masing kreditur yang telah ditentukan oleh hukum. Dengan adanya mekanisme tersebut, setiap kreditur memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelunasan piutangnya tanpa harus melakukan tindakan eksekusi secara individual. Namun demikian, dalam praktiknya mekanisme kepailitan sering kali menimbulkan persoalan ketika jumlah harta pailit tidak mencukupi untuk memenuhi seluruh kewajiban debitur kepada para krediturnya.

Kondisi keterbatasan harta pailit tersebut sering kali menempatkan pekerja pada posisi yang rentan dan paling terdampak. Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, pekerja tidak hanya kehilangan pekerjaan sebagai sumber utama penghidupan, tetapi juga menghadapi ketidakpastian mengenai pembayaran upah yang masih terutang, pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta berbagai hak normatif lainnya. Dalam banyak kasus, pekerja harus menunggu proses pemberesan harta pailit yang memerlukan waktu cukup lama sebelum memperoleh kepastian mengenai pemenuhan hak-haknya. Bahkan tidak jarang pekerja hanya menerima sebagian kecil dari hak yang seharusnya diperoleh karena nilai harta pailit tidak mencukupi untuk memenuhi seluruh kewajiban perusahaan. Kondisi demikian menunjukkan bahwa persoalan kepailitan tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi dan bisnis, tetapi juga menyangkut perlindungan hak asasi manusia, keadilan sosial, dan kesejahteraan pekerja.

Dalam perspektif teori perlindungan hukum, negara memiliki kewajiban untuk memberikan pengayoman terhadap hak-hak masyarakat yang berpotensi dirugikan oleh tindakan pihak lain. Satjipto Rahardjo mendefinisikan perlindungan hukum sebagai upaya memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain sehingga setiap orang dapat menikmati hak-haknya sebagaimana dijamin oleh hukum [4]. Konsep tersebut menjadi sangat relevan dalam konteks kepailitan perusahaan karena pekerja merupakan pihak yang secara ekonomi memiliki posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha maupun lembaga keuangan sebagai kreditur. Oleh sebab itu, hukum harus mampu memberikan perlindungan yang efektif agar pekerja tetap memperoleh hak-haknya meskipun perusahaan tempatnya bekerja mengalami kepailitan. Kehadiran negara melalui berbagai instrumen hukum menjadi sangat penting untuk menjamin terwujudnya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kepentingan kreditur lainnya.

Lebih lanjut, Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum ke dalam dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif [5]. Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui pembentukan norma dan regulasi yang memberikan kepastian hukum kepada masyarakat. Sementara itu, perlindungan hukum represif bertujuan menyelesaikan sengketa atau memberikan pemulihan terhadap hak yang telah dilanggar melalui mekanisme peradilan maupun lembaga penyelesaian sengketa lainnya. Dalam konteks kepailitan perusahaan, perlindungan preventif tercermin dalam berbagai ketentuan yang mengatur kedudukan dan prioritas hak pekerja dalam proses pemberesan harta pailit. Adapun perlindungan represif diwujudkan melalui berbagai mekanisme hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila hak-haknya tidak dipenuhi selama proses kepailitan berlangsung [6]. Kedua bentuk perlindungan tersebut memiliki peran yang sama pentingnya dalam menjamin kepastian hukum bagi pekerja.

Dari perspektif keadilan, perlindungan terhadap pekerja dalam kepailitan perusahaan juga sejalan dengan teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls. Menurut Rawls, keadilan harus memberikan perhatian khusus kepada kelompok yang berada pada posisi paling kurang beruntung (the least advantaged) dalam suatu struktur sosial [7]. Dalam konteks

kepailitan, pekerja dapat dikategorikan sebagai kelompok rentan karena sangat bergantung pada upah sebagai sumber utama pemenuhan kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu, negara perlu memberikan perlindungan yang lebih besar terhadap pekerja dibandingkan pihak-pihak lain yang memiliki kapasitas ekonomi lebih kuat. Pendekatan tersebut tidak hanya bertujuan mewujudkan keadilan formal, tetapi juga keadilan substantif yang memperhatikan kondisi nyata para pihak yang terdampak oleh kepailitan perusahaan.

Selain teori Rawls, konsep keadilan distributif yang dikemukakan oleh Aristoteles juga memberikan landasan filosofis yang kuat bagi perlindungan pekerja dalam kepailitan. Menurut Aristoteles, keadilan distributif menghendaki pembagian hak dan beban secara proporsional sesuai dengan kedudukan, kontribusi, dan kebutuhan masing-masing pihak [8]. Dalam konteks kepailitan perusahaan, pekerja memiliki karakteristik yang berbeda dengan kreditur komersial karena hak yang dimilikinya berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup dan keberlangsungan kesejahteraan keluarganya. Oleh karena itu, pemberian prioritas tertentu terhadap pembayaran upah dan hak-hak pekerja dapat dipandang sebagai bentuk penerapan keadilan distributif yang mempertimbangkan aspek kemanusiaan dan kepentingan sosial yang lebih luas. Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip negara kesejahteraan yang menempatkan perlindungan terhadap kelompok rentan sebagai salah satu tanggung jawab utama negara.

Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja dalam kepailitan perusahaan telah memperoleh dasar hukum yang relatif kuat dalam sistem hukum Indonesia. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa upah dan hak-hak pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya apabila perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya pengakuan negara terhadap pentingnya perlindungan pekerja sebagai pihak yang memiliki ketergantungan ekonomi terhadap perusahaan. Selain itu, pengaturan tersebut juga mencerminkan keberpihakan hukum terhadap pemenuhan hak-hak dasar pekerja yang berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidupnya. Dengan demikian, pekerja diberikan kedudukan khusus dalam proses pembebasan harta pailit dibandingkan dengan kreditur biasa (kreditur konkuren).

Meskipun demikian, implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kepailitan perusahaan masih menghadapi berbagai permasalahan. Dalam praktiknya, sering terjadi benturan kepentingan antara pekerja dengan kreditur separatis yang memegang jaminan kebendaan, seperti bank atau lembaga pembiayaan. Konflik mengenai prioritas pembayaran tersebut sering kali menimbulkan ketidakpastian hukum dan menyebabkan pekerja tidak memperoleh haknya secara optimal. Selain itu, proses pembebasan harta pailit yang memerlukan waktu panjang juga mengakibatkan pekerja harus menunggu dalam ketidakpastian untuk mendapatkan hak-haknya. Berbagai permasalahan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara perlindungan hukum yang diatur secara normatif dengan implementasinya dalam praktik kepailitan.

Berdasarkan uraian tersebut, perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kepailitan perusahaan merupakan isu hukum yang penting untuk dikaji karena berkaitan dengan pemenuhan hak konstitusional pekerja, kepastian hukum, dan keadilan sosial. Keberadaan berbagai ketentuan yang memberikan prioritas terhadap hak pekerja belum sepenuhnya mampu menjamin terpenuhinya hak-hak tersebut dalam praktik. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja dalam kepailitan perusahaan serta berbagai kendala yang dihadapi dalam implementasinya. Penelitian mengenai isu ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan di Indonesia, khususnya dalam mewujudkan sistem hukum yang lebih adil dan memberikan perlindungan yang efektif terhadap pekerja sebagai kelompok yang rentan terdampak akibat kepailitan perusahaan.

## Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian hukum yuridis normatif merupakan suatu metode penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, doktrin hukum, maupun bahan hukum lainnya yang relevan dengan permasalahan yang diteliti [9]. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk mengkaji dan menganalisis berbagai permasalahan hukum yang menjadi objek Penelitian [10]. Oleh karena itu, penelitian ini tidak berorientasi pada pengumpulan data lapangan (field research), melainkan menitikberatkan pada analisis terhadap norma, asas, konsep, dan teori hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Penggunaan metode yuridis normatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan hukum, prinsip-prinsip hukum, serta perlindungan hukum yang berlaku berdasarkan sistem hukum positif di Indonesia [11].

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach). Pendekatan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai ketentuan hukum yang memiliki relevansi dengan permasalahan penelitian, baik yang terdapat dalam undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan pelaksana lainnya, maupun berbagai instrumen hukum yang terkait [12]. Melalui pendekatan ini, penulis akan melakukan identifikasi, inventarisasi, dan analisis terhadap norma-norma hukum yang mengatur objek penelitian guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaturan hukum yang berlaku. Selain itu, pendekatan ini juga digunakan untuk menilai kesesuaian, sinkronisasi, maupun potensi disharmoni antarperaturan yang berkaitan dengan isu hukum yang menjadi fokus penelitian. Dengan demikian, pendekatan peraturan perundang-undangan memungkinkan penulis untuk mengkaji permasalahan hukum secara sistematis berdasarkan kerangka hukum positif yang berlaku.

Selain menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan konseptual dilakukan dengan mengkaji berbagai konsep, teori, asas hukum, serta pandangan para ahli yang berkembang dalam literatur hukum dan memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti [12]. Pendekatan ini penting digunakan untuk membangun kerangka berpikir yang komprehensif dalam menganalisis isu hukum yang menjadi objek penelitian, terutama ketika terdapat kekosongan norma, ketidakjelasan pengaturan, maupun perbedaan penafsiran terhadap suatu ketentuan hukum. Melalui pendekatan konseptual, penulis dapat mengidentifikasi makna, ruang lingkup, dan tujuan dari konsep-konsep hukum yang relevan sehingga analisis yang dilakukan tidak hanya bertumpu pada aspek normatif semata, tetapi juga mempertimbangkan landasan teoritis dan filosofis yang melatarbelakangi pembentukan norma hukum tersebut. Oleh karena itu, penggunaan pendekatan konseptual diharapkan dapat memperkuat argumentasi hukum yang dibangun dalam penelitian ini serta menghasilkan analisis yang lebih mendalam, sistematis, dan komprehensif.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Pengaturan Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Kepailitan

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kepailitan perusahaan merupakan salah satu isu yang memiliki posisi strategis dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan di Indonesia. Kepailitan tidak hanya menimbulkan konsekuensi hukum terhadap keberlangsungan kegiatan usaha perusahaan maupun kepentingan para kreditor, tetapi juga berdampak secara langsung terhadap pekerja yang selama ini menggantungkan sumber penghidupannya pada perusahaan tersebut. Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, pekerja tidak hanya menghadapi risiko kehilangan pekerjaan, tetapi juga berpotensi kehilangan kepastian mengenai pemenuhan berbagai hak ekonominya, seperti upah yang masih terutang, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta hak-hak normatif lainnya yang timbul dari hubungan kerja [13]. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerja merupakan salah satu pihak yang paling rentan terdampak akibat kepailitan perusahaan. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban untuk menghadirkan instrumen hukum yang mampu menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja agar tetap memperoleh kepastian hukum dan keadilan meskipun perusahaan tempat mereka bekerja mengalami kepailitan.

Pengaturan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dalam kepailitan pada hakikatnya merupakan manifestasi dari prinsip negara hukum sekaligus prinsip negara kesejahteraan (welfare state) yang dianut oleh Indonesia [14]. Dalam konsep negara kesejahteraan, negara tidak hanya berfungsi sebagai penjaga ketertiban dan penegak hukum, melainkan juga bertanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan sosial masyarakat melalui berbagai kebijakan dan regulasi yang memberikan perlindungan kepada kelompok yang rentan secara ekonomi. Pekerja sebagai pihak yang memiliki ketergantungan terhadap upah untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya termasuk dalam kelompok yang memerlukan perlindungan tersebut [15]. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan harus mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan para kreditor lainnya sehingga penyelesaian kepailitan tidak mengorbankan hak-hak pekerja yang secara sosial dan ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pihak-pihak lainnya.

Perlindungan terhadap pekerja dalam kepailitan juga memiliki landasan konstitusional yang kuat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak konstitusional yang wajib dihormati, dilindungi, dan dipenuhi oleh negara [16]. Perlindungan tersebut tidak hanya berlaku ketika hubungan kerja berlangsung dalam kondisi normal, tetapi juga harus tetap diberikan ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan yang berujung pada kepailitan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini memberikan dasar konstitusional bahwa pekerja berhak memperoleh perlindungan atas pembayaran upah dan hak-hak lainnya, termasuk ketika perusahaan tidak lagi mampu menjalankan kegiatan usahanya akibat kepailitan.

Sebagai implementasi dari mandat konstitusi tersebut, perlindungan terhadap pekerja dalam kepailitan diatur lebih lanjut dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Salah satu ketentuan yang memiliki arti penting adalah Pasal 95 ayat (4) yang menyatakan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya pengakuan hukum terhadap pentingnya perlindungan pekerja dalam proses penyelesaian kepailitan. Melalui pengaturan tersebut, negara memberikan kedudukan istimewa kepada pekerja agar hak-haknya tidak terabaikan dalam proses pembagian harta pailit.

Hak-hak pekerja yang memperoleh perlindungan dalam proses kepailitan pada dasarnya mencakup seluruh hak yang lahir dari hubungan kerja. Hak tersebut meliputi upah yang belum dibayarkan oleh perusahaan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta berbagai hak normatif lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan [15]. Pemberian perlindungan terhadap hak-hak tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa pekerja memiliki posisi yang berbeda dengan kreditor komersial lainnya. Jika kreditor pada umumnya memiliki hubungan bisnis yang bertujuan memperoleh keuntungan ekonomi, maka hak pekerja berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup dan keberlangsungan kesejahteraan dirinya serta keluarganya. Oleh karena itu, hukum memberikan perlakuan khusus kepada pekerja dengan menempatkan mereka sebagai pihak yang harus memperoleh prioritas tertentu dalam proses pemberesan harta pailit.

Meskipun secara normatif perlindungan terhadap pekerja telah diatur secara cukup jelas, implementasinya dalam praktik masih menghadapi berbagai hambatan. Salah satu permasalahan yang paling sering muncul adalah keterbatasan nilai harta pailit yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam banyak perkara kepailitan, total aset yang tersedia tidak mencukupi untuk memenuhi seluruh kewajiban perusahaan kepada para kreditornya, termasuk kewajiban kepada pekerja [17]. Akibatnya, meskipun pekerja memiliki hak yang secara hukum didahulukan pembayarannya, dalam praktik mereka tetap berpotensi menerima pembayaran yang tidak penuh atau bahkan tidak memperoleh haknya secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum saja belum tentu mampu menjamin efektivitas perlindungan apabila tidak didukung oleh kondisi faktual yang memungkinkan pelaksanaannya.

Hambatan lainnya berkaitan dengan lamanya proses pemberesan harta pailit yang dilakukan oleh kurator. Proses verifikasi piutang, inventarisasi aset, penjualan harta pailit, hingga pembagian hasil pemberesan sering kali memerlukan waktu yang panjang dan kompleks [18]. Situasi tersebut menyebabkan pekerja harus menunggu dalam ketidakpastian untuk memperoleh hak-haknya, padahal pada saat yang sama mereka telah kehilangan pekerjaan dan sumber pendapatan utama. Kondisi tersebut tentu menimbulkan beban sosial dan ekonomi yang cukup besar bagi pekerja maupun keluarganya. Oleh sebab itu, efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya ditentukan oleh substansi norma hukum, tetapi juga oleh efisiensi mekanisme pelaksanaannya dalam praktik.

Selain itu, permasalahan juga muncul dalam bentuk konflik kepentingan antara pekerja dengan kreditor lainnya, khususnya kreditor separatis yang memiliki hak jaminan kebendaan atas aset perusahaan. Dalam praktik kepailitan, sering terjadi perdebatan mengenai urutan prioritas pembayaran antara hak pekerja dan hak kreditor separatis. Meskipun Mahkamah Konstitusi melalui beberapa putusannya telah memberikan penegasan mengenai kedudukan upah pekerja sebagai hak yang harus didahulukan pembayarannya, implementasi putusan tersebut masih menimbulkan berbagai perbedaan penafsiran di tingkat praktik. Tidak jarang ditemukan perbedaan pandangan antara kurator, hakim pengawas, maupun para kreditor mengenai kedudukan dan ruang lingkup hak-hak pekerja yang harus diprioritaskan dalam pembagian harta pailit. Akibatnya, kepastian hukum yang seharusnya diperoleh pekerja sering kali belum terwujud secara optimal.

Di samping persoalan prioritas pembayaran, efektivitas perlindungan pekerja juga dipengaruhi oleh kualitas pengawasan terhadap pelaksanaan tugas kurator dalam mengelola dan membereskan harta pailit. Dalam beberapa kasus, pekerja harus melakukan upaya hukum tambahan untuk memperjuangkan hak-haknya karena merasa tidak memperoleh perlakuan yang adil dalam proses pemberesan harta pailit. Situasi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tidak cukup hanya diwujudkan melalui pengaturan normatif, tetapi juga memerlukan sistem pengawasan dan penegakan hukum yang efektif. Dengan adanya pengawasan yang baik, proses kepailitan diharapkan dapat berjalan secara transparan, akuntabel, dan mampu memberikan perlindungan yang lebih optimal terhadap hak-hak pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kepailitan perusahaan merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam menjamin pemenuhan hak konstitusional warga negara atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Meskipun berbagai ketentuan hukum telah memberikan kedudukan khusus kepada pekerja dalam proses kepailitan, realitas praktik menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai hambatan yang menyebabkan hak-hak pekerja belum sepenuhnya terlindungi secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan regulasi, harmonisasi pengaturan, serta peningkatan efektivitas pelaksanaan hukum kepailitan agar perlindungan terhadap pekerja tidak hanya berhenti pada tataran normatif, tetapi juga dapat diwujudkan secara nyata dalam praktik. Dengan demikian, tujuan hukum untuk mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan bagi pekerja yang terdampak kepailitan perusahaan dapat tercapai secara lebih optimal.

## **B. Kendala Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Kepailitan**

Meskipun perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kepailitan perusahaan telah memperoleh landasan normatif yang cukup kuat dalam sistem hukum Indonesia, implementasinya dalam praktik masih menghadapi berbagai kendala yang menghambat terpenuhinya hak-hak pekerja secara optimal. Pengaturan mengenai perlindungan pekerja dapat ditemukan dalam berbagai instrumen hukum, baik dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan maupun dalam rezim hukum kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. Secara normatif, pekerja bahkan diberikan kedudukan khusus sebagai kreditor yang memiliki hak istimewa dalam proses pembagian harta pailit, terutama berkaitan dengan pembayaran upah dan hak-hak normatif lainnya yang timbul dari hubungan kerja. Namun demikian, keberadaan pengaturan tersebut belum sepenuhnya mampu menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja ketika perusahaan dinyatakan pailit. Dalam praktik, masih terdapat berbagai hambatan yang bersifat yuridis, struktural, maupun teknis yang menyebabkan perlindungan hukum terhadap pekerja belum berjalan secara efektif sebagaimana yang diharapkan oleh pembentuk undang-undang.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara aspek normatif (*das sollen*) dan realitas empiris (*das sein*) dalam pelaksanaan hukum kepailitan di Indonesia [19]. Pada tataran normatif, berbagai ketentuan hukum telah memberikan perlindungan dan prioritas tertentu kepada pekerja sebagai pihak yang rentan terdampak akibat kepailitan perusahaan. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya pekerja masih sering mengalami kesulitan untuk memperoleh hak-haknya secara penuh dan tepat waktu. Tidak sedikit pekerja yang harus menunggu bertahun-tahun untuk memperoleh kepastian mengenai pembayaran upah, pesangon, maupun hak-hak lainnya setelah perusahaan tempat mereka bekerja dinyatakan pailit. Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa efektivitas perlindungan hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma hukum semata, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas implementasi, penegakan hukum, serta mekanisme pengawasan yang mendukung pelaksanaan norma tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan perlindungan hukum terhadap pekerja harus diukur tidak hanya dari substansi pengaturannya, tetapi juga dari sejauh mana norma tersebut mampu diwujudkan dalam praktik.

Salah satu kendala yang paling mendasar dalam perlindungan hukum pekerja pada proses kepailitan adalah adanya potensi konflik norma antara ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan [20]. Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas memberikan perlindungan khusus kepada pekerja melalui ketentuan yang menyatakan bahwa upah dan hak-hak pekerja merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya apabila perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya keberpihakan hukum terhadap pekerja sebagai pihak yang memiliki ketergantungan ekonomi terhadap perusahaan dan menggantungkan pemenuhan kebutuhan hidupnya pada upah yang diterima dari hubungan kerja. Secara filosofis, pengaturan tersebut merupakan bentuk perlindungan negara terhadap kelompok yang secara sosial dan ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pelaku usaha maupun kreditor komersial lainnya. Dengan demikian, pekerja ditempatkan sebagai pihak yang memperoleh prioritas tertentu dalam proses pembebasan harta pailit.

Namun demikian, dalam rezim hukum kepailitan terdapat pengaturan lain yang memberikan hak istimewa kepada kreditor separatis, yaitu kreditor yang memegang jaminan kebendaan seperti hak tanggungan, gadai, hipotek, maupun fidusia. Kreditor separatis pada prinsipnya memiliki hak untuk mengeksekusi objek jaminan yang menjadi agunannya guna memperoleh pelunasan piutang secara langsung. Keberadaan hak tersebut sering kali menimbulkan benturan dengan hak-hak pekerja yang juga memperoleh prioritas pembayaran berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Dalam praktik kepailitan, konflik kepentingan antara pekerja dan kreditor separatis sering kali menjadi persoalan yang kompleks karena kedua pihak sama-sama memiliki dasar hukum untuk memperoleh pembayaran terlebih dahulu. Akibatnya, kurator maupun hakim pengawas kerap menghadapi kesulitan dalam menentukan urutan prioritas pembayaran yang paling sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum.

Konflik pengaturan tersebut pada akhirnya berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dalam proses pembebasan harta pailit. Meskipun Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 telah memberikan penafsiran konstitusional mengenai kedudukan hak pekerja dalam kepailitan, implementasi putusan tersebut dalam praktik masih menunjukkan berbagai perbedaan. Tidak jarang ditemukan adanya perbedaan interpretasi mengenai ruang lingkup hak pekerja yang harus didahulukan pembayarannya maupun mengenai hubungan antara hak pekerja dengan hak kreditor separatis. Perbedaan penafsiran tersebut tidak hanya terjadi di kalangan praktisi hukum, tetapi juga dapat ditemukan dalam berbagai putusan pengadilan yang menangani perkara kepailitan. Akibatnya, pekerja sering kali masih menghadapi ketidakpastian mengenai kapan dan sejauh mana hak-haknya akan dipenuhi dalam proses kepailitan perusahaan.

Selain persoalan konflik norma, kendala lain yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas perlindungan hukum pekerja adalah keterbatasan nilai harta pailit yang dimiliki oleh perusahaan. Pada umumnya, perusahaan yang dinyatakan pailit berada dalam kondisi keuangan yang telah mengalami penurunan secara signifikan sehingga aset yang dimiliki tidak lagi sebanding dengan jumlah kewajiban yang harus dipenuhi. Dalam situasi demikian, harta pailit sering kali tidak mencukupi untuk melunasi seluruh utang perusahaan kepada para kreditornya, termasuk kewajiban kepada pekerja. Meskipun hukum memberikan kedudukan prioritas kepada pekerja, keterbatasan aset tetap menjadi hambatan nyata yang menyebabkan hak-hak pekerja tidak dapat dipenuhi secara maksimal. Dengan kata lain, keberadaan hak preferen tidak selalu menjamin bahwa pekerja akan menerima seluruh haknya apabila nilai boedel pailit tidak mencukupi.

Permasalahan tersebut menjadi semakin kompleks ketika sebagian besar aset perusahaan telah dibebani dengan jaminan kebendaan sebelum perusahaan dinyatakan pailit. Dalam praktik dunia usaha, aset-aset bernilai tinggi seperti tanah, bangunan, mesin produksi, maupun aset operasional lainnya sering kali telah dijadikan jaminan kepada bank atau lembaga pembiayaan sebagai syarat memperoleh fasilitas kredit. Ketika perusahaan mengalami kepailitan, aset-aset tersebut pada umumnya menjadi objek yang terlebih dahulu digunakan untuk memenuhi hak kreditor separatis. Akibatnya, jumlah aset yang tersisa untuk memenuhi hak pekerja dan kreditor lainnya menjadi sangat terbatas. Kondisi ini menyebabkan pekerja, meskipun secara normatif memperoleh perlindungan dan prioritas pembayaran, tetap berada dalam posisi yang rentan karena bergantung pada sisa harta pailit yang tersedia setelah berbagai kewajiban lainnya diselesaikan.

Selain itu, proses pembebasan harta pailit yang cenderung memakan waktu panjang juga menjadi hambatan tersendiri bagi pekerja. Proses inventarisasi aset, verifikasi tagihan, penjualan harta pailit, hingga distribusi hasil pembebasan sering kali berlangsung dalam waktu yang lama karena melibatkan berbagai pihak dan prosedur hukum yang kompleks. Selama proses tersebut berlangsung, pekerja harus menghadapi ketidakpastian ekonomi akibat hilangnya pekerjaan dan tertundanya pembayaran hak-hak mereka. Padahal bagi sebagian besar pekerja, upah dan hak-hak ketenagakerjaan merupakan sumber utama untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu, keterlambatan dalam proses pembebasan harta pailit dapat menimbulkan dampak sosial dan ekonomi yang cukup serius bagi pekerja dan keluarganya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kendala perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kepailitan perusahaan tidak hanya bersumber dari aspek normatif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor struktural, ekonomi, dan implementatif. Konflik pengaturan antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan, keterbatasan nilai boedel pailit, dominasi hak kreditor separatis atas aset perusahaan, serta panjangnya proses pembebasan harta pailit merupakan faktor-faktor yang menyebabkan hak-hak pekerja belum sepenuhnya terlindungi secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan upaya harmonisasi regulasi, penguatan mekanisme perlindungan pekerja, serta peningkatan efektivitas pelaksanaan hukum kepailitan agar tujuan perlindungan hukum, kepastian hukum, dan keadilan sosial bagi pekerja dapat diwujudkan secara lebih optimal.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja dalam kepailitan perusahaan pada dasarnya telah memperoleh landasan yuridis yang cukup kuat dalam sistem hukum Indonesia. Perlindungan tersebut tidak hanya bersumber dari ketentuan konstitusional yang termuat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tetapi juga diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Berbagai ketentuan tersebut menunjukkan adanya komitmen negara untuk menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja, khususnya ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan yang berujung pada kepailitan. Dalam kerangka hukum tersebut, pekerja diberikan kedudukan khusus sebagai kreditor yang memiliki hak istimewa dalam memperoleh pembayaran atas upah dan hak-hak normatif lainnya yang timbul dari hubungan kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja semakin diperkuat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang memberikan penafsiran konstitusional mengenai prioritas pembayaran hak-hak pekerja dalam proses kepailitan. Putusan tersebut menegaskan bahwa upah pekerja memiliki kedudukan yang harus didahulukan pembayarannya karena berkaitan langsung dengan hak konstitusional atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan adanya putusan tersebut, pekerja memperoleh jaminan hukum yang lebih kuat dalam memperjuangkan hak-haknya ketika perusahaan dinyatakan pailit. Pengaturan tersebut mencerminkan pengakuan negara bahwa pekerja merupakan pihak yang secara ekonomi lebih rentan dibandingkan kreditor komersial lainnya sehingga memerlukan perlindungan hukum yang lebih besar untuk menjamin keberlangsungan hidup dirinya dan keluarganya.

Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kepailitan perusahaan masih menghadapi berbagai kendala yang menyebabkan tujuan perlindungan hukum belum sepenuhnya tercapai. Kendala tersebut meliputi adanya disharmoni antara ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan mengenai prioritas pembayaran piutang, keterbatasan nilai harta pailit yang tersedia untuk memenuhi seluruh kewajiban perusahaan, lamanya proses pengurusan dan pemberesan harta pailit, serta belum optimalnya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas kurator. Selain itu, masih ditemukan rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya dalam proses kepailitan serta adanya perbedaan interpretasi dalam penerapan berbagai ketentuan hukum yang mengatur kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen. Berbagai faktor tersebut menyebabkan pekerja dalam banyak kasus tetap mengalami kesulitan untuk memperoleh hak-haknya secara penuh meskipun secara normatif telah diberikan perlindungan oleh peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja dalam kepailitan perusahaan secara normatif telah diatur secara memadai dan menunjukkan keberpihakan hukum terhadap kepentingan pekerja sebagai kelompok yang rentan secara ekonomi. Namun, efektivitas perlindungan tersebut masih memerlukan penguatan pada aspek implementasi, penegakan hukum, dan harmonisasi regulasi. Oleh karena itu, upaya perbaikan terhadap sistem perlindungan hukum pekerja dalam kepailitan menjadi penting untuk dilakukan guna mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan hukum bagi pekerja yang terdampak oleh kepailitan perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, pemerintah perlu melakukan harmonisasi dan sinkronisasi antara ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan guna menghilangkan potensi konflik norma yang berkaitan dengan kedudukan dan prioritas pembayaran hak-hak pekerja dalam proses kepailitan. Harmonisasi tersebut penting untuk menciptakan kepastian hukum bagi seluruh pihak yang terlibat, khususnya pekerja, kurator, dan para kreditor, sehingga tidak terjadi perbedaan penafsiran dalam pelaksanaan pemberesan harta pailit. Selain itu, diperlukan pengaturan yang lebih rinci mengenai mekanisme pemenuhan hak-hak pekerja agar kedudukan pekerja sebagai kreditor yang memperoleh perlindungan khusus dapat dilaksanakan secara efektif dalam praktik.

Pemerintah bersama lembaga peradilan juga perlu memperkuat implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 melalui pembentukan kebijakan dan pedoman teknis yang lebih jelas mengenai prioritas pembayaran hak pekerja dalam kepailitan perusahaan. Penguatan implementasi tersebut penting untuk memastikan bahwa hak atas upah dan hak-hak normatif pekerja benar-benar memperoleh perlindungan yang efektif dan tidak terabaikan dalam proses pemberesan harta pailit. Di samping itu, pengawasan terhadap kinerja kurator perlu ditingkatkan agar proses pengurusan dan pemberesan harta pailit dilaksanakan secara profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada prinsip keadilan bagi seluruh pihak yang berkepentingan.

Lebih lanjut, diperlukan pembentukan mekanisme perlindungan tambahan berupa dana jaminan pembayaran upah atau skema perlindungan sosial khusus bagi pekerja yang terdampak kepailitan perusahaan. Mekanisme tersebut dapat berfungsi sebagai instrumen perlindungan ketika nilai harta pailit tidak mencukupi untuk memenuhi seluruh hak pekerja. Penerapan skema semacam ini telah dikenal di berbagai negara sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam melindungi pekerja dari risiko kehilangan penghasilan akibat kebangkrutan perusahaan. Dengan adanya instrumen perlindungan tambahan tersebut, pekerja tetap dapat memperoleh jaminan atas hak-hak dasarnya meskipun perusahaan tempatnya bekerja tidak lagi memiliki kemampuan finansial untuk memenuhi kewajibannya.

Selain itu, perlu dilakukan peningkatan edukasi dan sosialisasi kepada pekerja mengenai hak-hak yang dimilikinya dalam proses kepailitan perusahaan. Pemahaman yang memadai mengenai kedudukan hukum dan mekanisme perlindungan yang tersedia akan membantu pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya secara lebih efektif ketika menghadapi permasalahan kepailitan. Pada akhirnya, penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan dan kepailitan harus dilaksanakan secara konsisten dengan berorientasi pada prinsip keadilan sosial, sehingga perlindungan terhadap pekerja tidak hanya berhenti pada tataran normatif, tetapi dapat diwujudkan secara nyata dalam praktik penyelenggaraan hukum di Indonesia.

## References

1. S. H. Wibowo dan A. Gunadi, "Analisis Hukum PHK Sepihak Terhadap Pekerja Keamanan dengan Perjanjian Lisan Berdasarkan Hukum Indonesia," *Ranah Res. J. Multidiscip. Res. Dev.*, vol. 6, no. 4, hal. 606–616, Mei 2024, doi: 10.38035/rrj.v6i4.856.
2. I. Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*. Jakarta: Bhayangkara, 1968.
3. G. Putri, J. Fionita, dan J. Matheus, "Lelang Eksekusi Kepailitan atas Tanah dan Bangunan yang Dimiliki Bersama oleh Pihak Ketiga dan Debitur Pailit," *J. Supremasi*, vol. 14, no. 2, hal. 1–15, Sep 2024, doi: 10.35457/supremasi.v14i2.3810.
4. S. Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 5 ed. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
5. I. P. Y. Saputra, I. N. P. Budiarta, dan N. M. P. Ujianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Akibat Kerugian Yang Ditimbulkan Oleh Pelaku Usaha Toko Online Di Facebook," *J. Prefer. Huk.*, vol. 3, no. 1, hal. 26–30, 2022.
6. P. M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penerapannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
7. J. Rawls, *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press, 1971.
8. Hukumonline, "8 Teori Keadilan dalam Filsafat Hukum Menurut Para Ahli." Feb 2024.
9. P. M. Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, 19 ed. Jakarta: Prenada Media Group, 2019.
10. S. Soekanto dan S. Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, 20 ed. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021.
11. A. Kiemas, J. Matheus, dan A. Gunadi, "Redefining Bankruptcy Law: Incorporating the Principle of Business Continuity for Fair Debt Resolution," *Rechtsidee*, vol. 11, no. 2, hal. 1–18, Des 2023, doi: 10.21070/jihr.v11i2.996.
12. Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
13. H. S. Flora dan M. R. Sitanggang, "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perusahaan Pailit: (Legal Consequences Of Termination Of Employment Relationships Due To Bankrupt Companies)," *J. Huk. Justice*, hal. 66–73, 2023.
14. H. G. Lewerissa, H. Jayadi, dan M. P. Silitonga, "Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagai Upaya Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia," *J. Huk. to-ra Huk. Untuk Mengatur dan Melindungi Masy.*, vol. 10, no. Special Issue, hal. 31–44, 2024.
15. S. H. Wibowo dan J. Matheus, "Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja," *Nusant. J. Ilmu Pengetah. Sos.*, vol. 10, no. 5, hal. 2560–2565, 2023, doi: <http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565>.
16. Republik Indonesia, "Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (1)." 1945.
17. M. H. S. Ali, "Tinjauan Yuridis Perusahaan Pailit yang Berdampak pada Hak- Hak Karyawan," *J. Hukum, Polit. Dan Ilmu Sos.*, vol. 4, no. 3, hal. 37–53, 2025, doi: 10.55606/jhpis.v4i3.5563.
18. L. N. Puspitasari, D. Septiandani, D. S. Ratna Sediati, dan K. Sukarna, "Problematisasi Eksekusi Harta Pailit dalam Cross Border Insolvency," *J. USM Law Rev.*, vol. 4, no. 2, hal. 743–755, Nov 2021, doi: 10.26623/julr.v4i2.4238.
19. B. D. Anggiat, W. Franciska, dan M. Mustafa, "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja atas Suatu Perusahaan yang Dinyatakan Pailit yang Berimplikasi Pemutusan Hubungan Kerja yang Tidak Diberikan Pesangon," *Sentri J. Ris. Ilm.*, vol. 2, no. 9, hal. 3804–3813, 2023, doi: <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i9.1535>.
20. E. Sony dan N. G. Manery, "Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Pembagian Hutang Harta Pailit," *Pattimura Leg. J.*, vol. 2, no. 1, hal. 30–42, 2023, doi: <https://doi.org/10.47268/pela.v2i1.8373>.