

Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Tenaga Kerja Atas Hutang Harta Pailit

Edy Sony

Program Studi Hukum Program Studi Diluar Kampus Utama Universitas Pattimura,
Ambon, Maluku, Indonesia

e-mail: edysony88@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak tenaga kerja atas pembagian hutang harta pailit dan sinkronisasi antara Undang-undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dengan peraturan perundang-undangan lainnya dalam mengatur hak-hak tenaga kerja atas pembagian utang harta pailit serta penerapan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja atas pembagian utang harta pailit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinkronisasi Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dengan ketentuan-ketentuan lainnya dalam penafsiran hukum telah diputuskan dalam putusan Mahkamah Konstitusi No.18/PUU-VI/2008 dan No.67/PUU-XI/2013 bahwa pembayaran upah tenaga kerja harus didahulukan daripada tagihan negara dan kreditor separatis sedangkan uang pesangon dan hak yang lainnya diberikan setelah pemenuhan tagihan kreditor separatis. Kreditor preferen didahulukan dari hasil penjualan boedel pailit yang didasarkan pada ketentuan dalam Pasal 95 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana yang telah diubah dari ketentuan yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 49 dan Pasal 50 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Hak-hak Tenaga Kerja, Hutang Pailit.

Abstract

This research aims to find out the various provisions of laws and regulations governing labor rights for the division of bankrupt debts and synchronization between Law No. 37 of 2004 concerning Bankruptcy with other laws and regulations in regulating labor rights to the division of bankrupt and the application of legal protection of labor rights to the division of bankrupt debts. The results showed that the synchronization of Law Number 37 of 2004 concerning Bankruptcy with other provisions in the interpretation of the law has been assigned on the decision of the Constitutional Court Number 18/PUU-VI/2008 and 67/PUU-XI/2013 that the payment of labor wages must take precedence over the bills of the state and separatist creditors while severance and other rights are granted after the compliance of the invoices of separatist creditors. As a preferred creditor take to consideration the proceeds of the sale of boedel which is based on the provisions in Article 95 of Law No. 11 of 2020 about Omnibus Law as amended from the provisions regulated in Law No. 13 of 2003 about Manpower, Article 49 and Article 50 of Government Regulation No. 36 of 2021 about Wages.

Keywords : Legal Protection, Labor Rights, Bankruptcy Debt.

PENDAHULUAN

Dalam Pasal 1 Ayat (1) UU Kepailitan mengatur bahwa kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh

kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sedangkan menurut Hadi Shuban kepailitan merupakan putusan pengadilan yang mengakibatkan sita umum atas seluruh kekayaan debitor pailit, baik yang telah ada maupun yang akan dikemudian hari.

Syarat kepailitan di Indonesia merupakan hal yang mudah untuk dilakukan karena dalam Pasal 2 Ayat (1) UU No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU mengatur bahwa debitor dinyatakan pailit sepanjang sudah memenuhi syarat adanya utang yang telah jatuh tempo serta adanya dua kreditor atau lebih.

Perusahaan yang mengalami pailit selain dituntut melunasi utang-utangnya kepada para kreditor pemegang jaminan, juga akan berhadapan dengan tuntutan para tenaga kerja yang sudah memberikan tenaga dan pikirannya bahkan mungkin seluruh hidupnya pada perusahaan tersebut karena pailitnya suatu perusahaan akan memberikan dampak yang buruk bukan hanya bagi perusahaan tersebut tapi terlebih lagi bagi perlindungan dan pemenuhan hak yang seharusnya diberikan bagi tenaga kerja baik dalam pembayaran upah maupun tunjangan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berbagai ketentuan perundang-undangan tersebut mengatur hak tenaga kerja ketika perusahaan pailit. Berdasarkan Pasal 49 PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan dan Pasal 95 Ayat (1) UU Cipta Kerja diatur bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Dengan kata lain, bahwa upah tenaga kerja dalam kepailitan merupakan piutang yang diistimewakan untuk didahulukan pembayarannya daripada utang lainnya seperti juga dinyatakan dalam Pasal 1149 Ayat (4) Kitab Undang-undang Hukum Perdata dimana upah termasuk dalam piutang yang diistimewakan.

Kedudukan tenaga kerja sebagai kreditor yang diistimewakan dalam proses kepailitan juga tercantum dengan jelas dalam Pasal 39 Ayat (2) Undang-undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang mengatur perlindungan atas upah tenaga kerja sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan bahwa upah terhutang sebelum maupun sesudah pernyataan pailit merupakan utang harta pailit. Dalam penjelasannya upah yang dimaksud dalam hal ini termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga. Selain itu, dalam UU Kepailitan ditentukan juga bahwa selain upah tenaga kerja, utang harta pailit termasuk juga imbalan jasa kurator, uang sewa dan biaya penahanan.

Ketentuan-ketentuan mengenai upah yang seharusnya menjadi hak tenaga kerja juga dipertegas dalam beberapa ketentuan antara lain dalam Pasal 1601a KUH Perdata, Pasal 1 Ayat (3) dan Ayat (30), pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Ketenagakerjaan maupun dalam peraturan lainnya telah memberikan kedudukan istimewa bagi tenaga kerja untuk didahulukan haknya, namun tidak demikian dengan Pasal 1134 Ayat (2) KUH Perdata yang justru memberikan hak istimewa kepada pemegang jaminan dimana hak tersebut diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya lebih tinggi daripada orang berpiutang lainnya. Selain itu dalam ketentuan lain, hak istimewa yang diberikan kepada pemegang jaminan dalam UU Kepailitan juga memberikan prioritas pembayaran utang kepada pemegang jaminan berdasarkan pasal 55 maupun pasal 138 UU Kepailitan untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya dan dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Hak untuk didahulukan tersebut dinyatakan pula dalam Pasal 27 Ayat (3) UU Fidusia serta pasal 21 UU Hak Tanggungan sebagai hak yang tidak dapat hapus karena adanya kepailitan serta berwenang melakukan segala hak yang diperolehnya berdasarkan ketentuan Undang-undang ini.

Dengan diberlakukannya ketentuan Pasal 55 Ayat (1), Pasal 59 Ayat (1), dan pasal 138 UU Kepailitan dan PKPU, maka pekerja kedudukannya berada satu tingkat di bawah kreditor pemegang gadai, jaminan, fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atau kebendaan lainnya, akan menghapus perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja yang dimilikinya, baik selama berlangsungnya hubungan kerja maupun saat berakhirnya hubungan kerja karena kepailitan. Ketika seluruh harta pailit diagunkan, maka kreditor

pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atau kebendaan lainnya, berhak melakukan eksekusi dan penjualan terhadap harta pailit tersebut, dan berdampak pada hilangnya hak-hak pekerja atas upah atau imbalan yang layak.

Dalam urutan peringkat penyelesaian tagihan kreditor, setelah selesainya kreditor separatis, upah buruh masih harus menunggu urutan tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah untuk didahulukan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1134 *juncto* pasal 1137 KUH Perdata dan pasal 21 UU No. 16 tahun 2000 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah diubah terakhir dengan UU No. 28 tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas UU No. 6 tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.

Pada akhirnya jika suatu perusahaan mengalami kepailitan maka posisi buruh/pekerja masih belum terjamin. Hal ini salah satunya disebabkan karena adanya inkonsistensi ketentuan hukum dalam UU Ketenagakerjaan dengan UU Kepailitan dan PKPU. Sedangkan menurut Sutan Remi Sjahdeini bahwa suatu Undang-undang Kepailitan yang baik haruslah dilandaskan pada asas untuk memberikan perlindungan yang seimbang bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan dengan kepailitan seseorang atau suatu perusahaan. Sehubungan dengan itu, maka UU Kepailitan yang baik seyogyanya tidak hanya memberikan perlindungan bagi kreditor saja, tetapi juga kepentingan debitor dan stakeholdernya juga harus diperhatikan.

Adanya perbedaan kedudukan hukum yang terkait dengan pembagian harta pailit ini antara kreditor pemegang hak jaminan dan tenaga kerja dalam ketentuan UU Kepailitan maupun dalam peraturan perundang-undangan lainnya justru akan membuat ketidakpastian hukum dalam memberikan jaminan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja dan menimbulkan benturan antara norma hukum yang satu dengan yang lainnya.

Pada dasarnya hak tenaga kerja telah diatur dalam Pasal 28D Ayat (1) dan (2) Undang-undang Dasar tahun 1945 sebagai hak konstitusional para tenaga kerja atas kepastian hukum serta perlakuan yang sama. Ketentuan ini mengatur kepastian hukum yang adil serta adanya jaminan perlakuan yang sama bagi setiap tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pekerja berhak untuk mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam setiap hubungan kerja tanpa harus membedakannya dengan pihak lain yakni dengan memperlakukan sama terhadap semua orang di hadapan hukum tanpa terkecuali termasuk tenaga kerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ilmiah ini adalah metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, konvensi-konvensi internasional dan keputusan pengadilan. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknik Analisis Bahan Hukum yang digunakan penulis dalam mengelola bahan hukum adalah menggunakan metode deskriptif analisis serta dilakukan dengan teknik penafsiran. Data yang telah dikumpulkan kemudian akan dianalisis secara deskriptif yang akan disusun secara sistematis untuk kemudian mendapatkan kesimpulan atas analisis terkait hak-hak tenaga kerja atas pembagian hutang harta pailit.

Selanjutnya adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis *Miles and Huberman* dalam metode penelitian kualitatif, yaitu adalah mengumpulkan berbagai data, menarik sebuah kesimpulan, dan yang sudah dikumpulkan diidentifikasi kesamaannya dan dikelompokkan untuk mempermudah suatu prioritas. Setelah semua data telah dikumpulkan maka dianalisis dan disimpulkan agar mendapatkan jawaban dari permasalahan yang sedang dibahas dengan menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan penelitian ini sehingga akan terjawab semua permasalahannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Landasan hukum hak-hak tenaga kerja atas pembagian hutang harta pailit

Di Indonesia konsep hak asasi manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam UUD 1945 dan dilaksanakan oleh negara dalam masyarakat. Hak asasi pekerja/buruh adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945 merupakan hak konstitusional. Berkaitan dengan campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja/buruh, pemerintah telah banyak mengambil kebijakan khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan pelaksanaannya. Pemerintah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja termasuk hak-hak yang seharusnya diterimanya, diantaranya diatur dalam berbagai ketentuan: Pasal 95 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana yang telah diubah dari ketentuan yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: (1) "Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari 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 pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan. Ketentuan ini juga dapat menjadi dasar bagi tenaga kerja untuk menuntut hak-haknya sesuai peraturan perundang-undangan".

Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1149: "Piutang yang diistimewakan: a) Biaya perkara; b) Biaya penguburan; c) Biaya perawatan dan pengobatan sakit yang penghabisan; dan d) Upah pekerja tahun yang lalu dan tahun sedang berjalan yang belum dibayar ditambah keterlambatan pembayaran". Dalam pasal ini upah tenaga kerja termasuk dalam piutang yang diistimewakan atau biasanya disebut sebagai hak istimewa umum yang terdiri atas semua benda bergerak dan tidak bergerak.

Selain ketentuan di atas, dalam Pasal 39 Ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang juga diberikan perlindungan terhadap tenaga kerja baik jangka waktu pemutusan hubungan kerja maupun upah yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja akibat kepailitan, yang mengatur bahwa: (1) "Pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya". (2) "Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit".

Dalam UU Ketenagakerjaan tidak terdapat ketentuan bahwa hubungan kerja dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari kerja sebelumnya. Namun tidak demikian dengan UU Kepailitan yang dapat memutuskan hubungan kerja dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau pemberitahuan paling singkat 45 hari. Perbedaan ini karena alasan pemberhentian tenaga kerja yang ada dalam UU ketenagakerjaan berbeda dengan yang diatur dalam UU Kepailitan yang pemberhentian itu mengikuti putusan pengadilan terhadap pailitnya suatu perusahaan. Selain itu dalam Pasal 39 Ayat (2) juga dijelaskan bahwa upah merupakan utang harta pailit yang dalam penjelasan pasal ini, upah adalah hak pekerja termasuk tunjangan pekerja dan keluarga. Pada proses kepailitan, hak-hak buruh menjadi tidak terlindungi. Ada beberapa kondisi di mana buruh tidak mendapatkan hak atas pembayaran upahnya: 1) Ketika terjadi insolvensi parah, artinya tidak ada lagi biaya yang dapat dibayarkan dari harta pailit atau harta pailit hanya cukup untuk membayar biaya-biaya perkara dan tagihan pajak. 2) Ketika harta pailit hanya berupa benda-benda yang dijamin kepada kreditor separatis. Apabila nilai tagihan kreditor separatis melampaui nilai benda-benda yang dieksekusi, maka otomatis tidak ada lagi yang tersisa dari harta pailit. Namun, apabila nilai eksekusi dapat menutup piutang pemegang hak jaminan, maka sisanya

masih dapat dibagi. Tentu saja, posisi buruh ada di bawah biaya-biaya perkara (termasuk upah kurator) dan tagihan pajak. Selain ke dua kondisi tersebut di atas, masih ada beberapa masalah teknis seperti kurang transparannya proses penentuan daftar urutan dalam pembagian harta pailit, serta kurang berfungsinya kurator dan hakim pengawas. Belum lagi, pihak-pihak yang berkepentingan belum tentu tahu tentang proses penyelesaian perselisihan terkait penentuan daftar pembagian harta pailit melalui pengadilan. Dengan demikian posisi preferen (didahulukan) yang dimiliki oleh tenaga kerja tidak dapat begitu saja didahulukan karena walaupun berada dalam posisi didahulukan berdasarkan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maupun dalam ketentuan lainnya tetapi justru ditempatkan paling belakang di dalam antrian kreditor saat harta pailit dibagikan oleh kurator. Hal itu terjadi karena UU Kepailitan, UU Hak Tanggungan, KUH Perdata memang lebih menempatkan kreditor lain, seperti utang negara dan pemegang jaminan, lebih tinggi kedudukannya dibanding tenaga kerja seperti yang terdapat di dalam beberapa ketentuan, yang mengatur, diantaranya: Pasal 1131 KUH Perdata: "Segala barang-barang bergerak dan tak bergerak milik debitor, baik yang sudah ada maupun yang akan ada, menjadi jaminan untuk perikatan-perikatan perorangan debitor itu". Pasal 1134 KUH Perdata: "Hak istimewa adalah suatu hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seorang kreditor yang menyebabkan ia berkedudukan lebih tinggi daripada yang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutang itu. Gadai dan hipotek lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal undang-undang dengan tegas menentukan kebalikannya". Dalam pasal 1131 KUH Perdata menunjukkan bahwa setiap tindakan yang dilakukan dalam setiap perikatan akan membawa akibat pada harta kekayaannya sebagai jaminan dalam suatu perikatan. Sedangkan dalam pasal 1134 KUH Perdata menunjukkan kedudukan istimewa dari kreditor separatis sebagai kreditor pemegang hak jaminan yang memiliki kedudukan lebih tinggi dari kreditor lainnya.

Pasal 1139 KUH Perdata: "Piutang-piutang yang didahulukan atas barang-barang tertentu, ialah: a) Biaya perkara yang semata-mata timbul dari penjualan barang bergerak atau barang tak bergerak sebagai pelaksanaan putusan atas tuntutan mengenai pemilikan atau penguasaan. Biaya ini dibayar dengan hasil penjualan barang tersebut, lebih dahulu daripada segala utang lain yang mempunyai hak didahulukan, bahkan lebih dahulu daripada gadai dan hipotek. b) Uang sewa barang tetap, biaya perbaikan yang menjadi kewajiban penyewa serta segala sesuatu yang berhubungan dengan pemenuhan perjanjian sewa penyewa itu. c) Biaya untuk menyelamatkan suatu barang. d) Biaya pengerjaan suatu barang yang masih harus dibayar kepada pekerjanya. e) Apa yang diserahkan kepada seorang tamu rumah penginapan oleh pengusaha rumah penginapan sebagai pengusaha rumah penginapan. f) Upah pengangkutan dan biaya tambahan lain. g) Apa yang masih harus dibayar kepada seorang tukang batu, tukang kayu dan tukang lain karena pembangunan, penambahan dan perbaikan barang-barang tak bergerak, asalkan piutang itu tidak lebih lama dari tiga tahun, dan hak milik atas persil yang bersangkutan masih tetap ada pada si debitor. h) Penggantian dan pembayaran yang dipikul oleh pegawai yang memangku jabatan umum karena kelalaian, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya".

Sedangkan Pasal 1149 KUH Perdata: "Piutang-piutang atas segala barang bergerak dan barang tak bergerak pada umumnya adalah yang disebut di bawah ini, dan ditagih menurut urutan berikut ini: a) Biaya perkara yang semata-mata timbul dari penjualan barang sebagai pelaksanaan putusan atas tuntutan mengenai pemilikan atau penguasaan, dan penyelamatan harta benda; ini didahulukan daripada gadai dan hipotek. b) Biaya penguburan, tanpa mengurangi wewenang hakim untuk mengurangnya, bila biaya itu berlebihan. c) Segala biaya pengobatan terakhir. d) Upah para buruh dari tahun yang lampau dan apa yang masih harus dibayar untuk tahun berjalan, serta jumlah kenaikan upah menurut Pasal 1602 q; jumlah pengeluaran buruh yang dikeluarkan/dilakukan untuk majikan; jumlah yang masih harus dibayar oleh majikan kepada buruh berdasarkan Pasal 1602 v alinea ke empat Kitab Undang-undang Hukum Perdata ini atau Pasal 7 Ayat (3) "Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan"; jumlah yang masih harus dibayar oleh majikan pada akhir hubungan kerja berdasarkan Pasal 1603 s kepada buruh; jumlah yang masih harus dibayar

majikan kepada keluarga seorang buruh karena kematian buruh tersebut berdasarkan Pasal 13 Ayat (4) "Peraturan Perburuhan Di Perusahaan Perkebunan". e) Piutang karena penyerahan bahan-bahan makanan, yang dilakukan kepada debitor dan keluarganya selama enam bulan terakhir. f) Piutang para pengusaha sekolah berasrama untuk tahun terakhir; piutang anak-anak yang masih di bawah umur atau dalam pengampunan wali atau pengampunan mereka berkenaan dengan pengurusan mereka, sejauh hal itu tidak dapat ditagih dari hipotek-hipotek atau jaminan lain yang harus diadakan".

Kreditor istimewa yang memiliki prioritas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terdiri atas prioritas khusus sebagaimana diatur dalam pasal 1139 KUH Perdata dan prioritas umum berdasarkan pasal 1149 KUH Perdata yang mana upah tenaga kerja termasuk dalam prioritas umum karena merupakan bagian dari barang tak bergerak. Namun, upah tenaga kerja tidak termasuk dalam urutan yang didahulukan karena tetap menunggu setelah pembayaran biaya-biaya lainnya. Dalam ketentuan UU Kepalitan yang merupakan acuan utama bagi kurator dalam penyelesaian kasus kepailitan, juga menempatkan posisi kreditor separatis di atas kreditor preferen, yang diatur dalam UU Kepalitan No. 37 Tahun 2004 bahwa: Pasal 55 Ayat (1): "Dengan tetap memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 56, pasal 57, dan pasal 58, setiap kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya, dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan". Sedangkan Pasal 59 ayat (1) "Dengan tetap memperhatikan ketentuan pasal 56, pasal 57, dan pasal 58, kreditor pemegang hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 Ayat (1) harus melaksanakan haknya tersebut dalam jangka waktu paling lambat 2 (dua) bulan setelah dimulainya keadaan insolvensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 Ayat (1)". Dan Pasal 59 ayat (2): "Setelah lewat jangka waktu sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), kurator harus menuntut diteruskannya benda yang menjadi agunan untuk selanjutnya dijual sesuai dengan cara sebagaimana dimaksud dalam pasal 185, tanpa mengurangi hak kreditor pemegang hak tersebut atas hasil penjualan agunan tersebut". Ketentuan-ketentuan dari kedua pasal ini, merupakan jaminan bagi kreditor separatis apabila dikemudian hari terjadi kepailitan maka kreditor separatis dapat langsung menuntut diteruskannya benda yang menjadi agunan berdasarkan perjanjian yang dibuatnya dengan debitor.

Selanjutnya Pasal 138: "Kreditor yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut kemungkinan tidak akan dapat dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditor konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya". Dalam pasal ini kedudukan kreditor separatis menjadi lebih terlindungi apabila terjadi kepailitan karena mempunyai hak yang diistimewakan dan didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya bahkan dapat meminta diberikan hak kreditor konkuren apabila hasil penjualan benda yang menjadi jaminan tidak mencukupi untuk melunasi utang kreditor.

Ketentuan-ketentuan inilah yang dianggap tidak menjamin kepastian hukum yang adil bagi buruh, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum karena hanya memberi peluang, serta hak-hak istimewa kepada kreditor pemegang gadai, jaminan, fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaan lainnya yang akan menghapuskan jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh, baik selama berlangsungnya hubungan kerja maupun saat berakhirnya hubungan kerja karena kepailitan.¹

¹ Putusan Nomor 18/PUU-VI/2008 *Op.cit.*

Sinkronisasi Undang-undang No.37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang terhadap peraturan perundang-undangan lainnya dalam mengatur hak-hak tenaga kerja atas pembagian hutang harta pailit

Adanya perbedaan aturan-aturan mengatur hak-hak tenaga kerja ini serta aturan yang menentukan hak bagi para pemegang hak jaminan justru akan membuat terjadinya ketidaksinkronan dalam pengaturan hak-hak tenaga kerja dalam proses kepailitan karena posisi preferen yang ditentukan oleh undang-undang bagi tenaga kerja tidak serta merta membuat tenaga kerja dapat dengan mudah memperoleh hak yang dimilikinya karena ketentuan lain juga menempatkan kreditor separatis untuk lebih dulu mendapatkan pelunasan utang-utangnya sehingga hal ini menjadi pemicu terjadinya sengketa hak tenaga kerja dalam proses kepailitan sehingga seringkali terjadi banyak unjuk rasa yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk mendapatkan hak-hak mereka berdasarkan apa yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan yang telah dibahas sebelumnya.

Ketidaksinkronan ini akan membuat terjadinya benturan terhadap norma-norma hukum dalam pengaturan perundang-undangan khususnya yang mengatur tentang hak-hak tenaga kerja dalam kepailitan. Dibutuhkan peran pemerintah untuk mengatasinya karena apabila aturan ini tetap dijalankan tanpa adanya penjelasan yang benar terhadap ketentuan-ketentuan tersebut maka akan memicu rasa ketidakpercayaan tenaga kerja terhadap aturan-aturan hukum yang diterapkan di Indonesia terutama dalam peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam memberikan jaminan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja yang seharusnya diterimanya sehingga perlu dilakukan pembahasan secara menyeluruh baik secara teoretik maupun dalam praktiknya agar ditemukan kejelasan terhadap permasalahan ini.

Dalam urutan peringkat penyelesaian tagihan kreditor, setelah selesainya kreditor separatis, upah buruh masih harus menunggu urutan tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah untuk didahulukan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1134 Ayat (2) *juncto* pasal 1137 KUH Perdata dan pasal 21 UU No. 16 tahun 2000 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah diubah terakhir dengan UU No. 28 tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas UU No. 6 tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan. Seharusnya hak-hak buruh didahulukan berdasarkan Pasal 28D UUD 1945² dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana mengubah ketentuan Pasal 95 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 Ayat (1): "Dalam hal 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". Ayat (2): "Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditor". Ayat (3): "Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditor kecuali para kreditor pemegang hak jaminan kebendaan". Bahkan dipertegas dalam peraturan pelaksanaannya pada pada Pasal 49 Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, ayat (1): "Perusahaan yang dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya". Ayat (2): "Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditor". Ayat 3: "Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditor kecuali kepada para kreditor pemegang hak jaminan kebendaan". Pasal 50 Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan: "Apabila Pekerja/Buruh jatuh pailit, Upah dan segala pembayaran yang timbul dari Hubungan Kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan lain oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari Upah dan segala pembayaran yang timbul dari Hubungan Kerja yang harus dibayarkan". Dalam penjelasannya tertulis bahwa: "Seorang Pekerja/Buruh dimungkinkan

² *Ibid.*,

akan dapat jatuh pailit yang disebabkan tidak terbayarnya hutang kepada pihak lain, baik kepada Pengusaha dan/atau orang lain. Guna menjamin kehidupan Pekerja/Buruh yang keseluruhan harta bendanya disita, ada jaminan untuk hidup bagi dirinya beserta keluarganya. Oleh karena itu, dalam Pasal ini Upah dan pembayaran lainnya yang menjadi hak Pekerja/Buruh tidak termasuk dalam kepailitan. Penyimpangan terhadap ketentuan pasal ini hanya dapat dilakukan oleh hakim dengan batas sampai dengan 25% (dua puluh lima persen)". Sedangkan pada aturan lain dalam Pasal 39 Ayat (2) UU Kepailitan dalam penjelasannya dinyatakan upah tenaga kerja termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga merupakan kewajiban debitor yang harus dipenuhi dan didahulukan pembayarannya dalam proses kepailitan sehingga tagihan tenaga kerja mempunyai kedudukan sebagai utang harta pailit yang sama dengan biaya kepailitan dan tidak dapat dipertanyakan lagi tentang posisi dari tenaga kerja sebagai kreditor preferen.

Upaya-upaya untuk terciptanya sinkronisasi dan harmonisasi ketentuan itu dilakukan melalui penafsiran hukum dalam putusan MK No.67/PUU-XI/2013 terutama bagi frasa "didahulukan" dalam ketentuan undang-undang yang seringkali dijadikan tenaga kerja sebagai dasar untuk menguatkan kedudukannya sebagai kreditor dalam pembagian utang harta pailit. Selain itu, dibutuhkan upaya untuk melakukan pengaturan terhadap kedudukan hukum bagi pihak-pihak kreditor dalam kepailitan maupun pemberlakuan hukum yang seharusnya diterapkan kurator dalam menangani permasalahan kepailitan berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja. Hal ini dilakukan untuk memberikan kepastian hukum bagi suatu ketentuan undang-undang yang akan mengikat tenaga kerja bukan hanya saat ini melainkan sampai undang-undang tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi.

Posisi pembayaran upah tenaga kerja menjadi lebih utama dari semua jenis tagihan. Pembayaran upah tenaga kerja harus didahulukan daripada tagihan negara dan kreditor separatis sehingga ketentuan Pasal 95 Ayat (1), (2), dan (3) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mempunyai kekuatan hukum mengikat dan tidak bertentangan dengan UUD 1945 walaupun yang diatur untuk didahulukan dalam putusan Mahkamah Konstitusi ini hanya berlaku untuk upah tenaga kerja dan belum termasuk hak-hak lainnya yaitu, kompensasi PHK berupa pesangon, uang penghargaan maupun uang penggantian hak. Menurut Mahkamah Konstitusi dalam putusan MK No.67/PUU-XI/2013 menyatakan bahwa: "Pemberian kompensasi PHK seperti uang pesangon dan yang lainnya diutamakan dari tagihan lainnya, tetapi dibelakangkan dari tagihan kreditor separatis. Karena itu, pembayaran uang pesangon dan yang lainnya dapat didahulukan apabila debitor tidak mengikatkan diri dengan kreditor separatis". Penjelasan Pasal 95 Ayat (2) juga dengan tegas menyatakan bahwa: "Yang dimaksud "didahulukan pembayarannya" yaitu pembayaran upah pekerja/buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah".

Berdasarkan ketentuan Pasal 39 Ayat (2) upah yang belum dibayar sebelum dan sesudah kepailitan dikualifikasi sebagai utang. Sumber dana untuk membayar utang upah berasal dari harta pailit. Kalau debitor menunggak terhadap upah pekerja sebelum diputus pailit, maka kurator wajib membayar seluruh tunggakan upah seperti pada putusan MK No. 67/PUU-XI/2013. Pasal 95 Ayat (1), (2), dan (3) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada dasarnya melindungi hak tenaga kerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya berdasarkan perjanjian kerja yang telah dibuat dan tidak termasuk dalam benda yang sudah dijaminkan pada pemegang hak jaminan dengan demikian posisi didahulukan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang diatur dalam ketentuan undang-undang tersebut pada dasarnya tidak merugikan tenaga kerja karena baik pemegang jaminan maupun tenaga kerja telah memiliki posisi yang jelas dengan hak-haknya masing-masing, sama-sama didahulukan namun didahulukan pada hak-hak yang berbeda. Disatu sisi tenaga kerja didahulukan pada *boedel* pailit sedangkan disisi lain pemegang hak jaminan didahulukan untuk hasil eksekusi benda jaminan.

Hak-hak tenaga kerja berupa upah telah diatur dalam putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 dengan pertimbangan ketentuan undang-undang yang ada untuk

mendahulukan tenaga kerja dalam pembayaran upah karenanya upaya untuk menafsirkan undang-undang guna terciptanya sinkronisasi dilakukan melalui peran kurator untuk menjalankan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, memperhatikan ketentuan-ketentuan lainnya selain UU Kepailitan dan memahami benar kedudukan serta mampu menafsirkan hak-hak masing-masing kreditor berdasarkan ketentuan undang-undang.

Dalam hal peringkat atau prioritas pembayaran pada dasarnya telah diatur sebagaimana putusan No.18/PUU-VI/2008. Menurut Mahkamah Konstitusi perbedaan kedudukan dalam kepailitan dasar hukumnya sama yaitu perjanjian, namun Patrialis sebagai Hakim Mahkamah Konstitusi dalam putusan tersebut menjelaskan ketika dilihat dari aspek lain maka terdapat perbedaan yang signifikan antara keduanya secara konstitusional. Antara lain: a) Dari aspek subjek hukum, bahwa perjanjian gadai, hipotik dan fidusia merupakan perjanjian yang dilakukan pengusaha dan pemodal. Secara sosial ekonomis para pihak itu dapat dikatakan sama, terlebih lagi pemodal yang bisa jadi juga pengusaha sebaliknya, perjanjian kerja dilakukan oleh subjek hukum yang berbeda yaitu pengusaha dan pekerja. Secara sosial ekonomis, kedudukan mereka tidak sejajar karena posisi pengusaha lebih kuat dan tinggi ketimbang buruh. "maka undang-undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh tersebut". b) Dari aspek objek, yang menjadi objek dari perjanjian gadai, hipotik dan fidusia adalah properti. Sedangkan objek perjanjian kerja adalah tenaga atau keterampilan (jasa) dengan imbalan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar hidup bagi diri dan keluarga pekerja. Sehingga, antara pengusaha dan pekerja punya perbedaan yang mendasar terkait objek yaitu properti dan manusia. Pembentukan hukum dimaksudkan untuk melindungi kepentingan manusia. Oleh karenanya, kepentingan manusia terhadap diri dan kehidupannya harus menjadi prioritas dan menduduki peringkat teratas ketimbang kreditor separatis. c) Dari aspek risiko, pengusaha menganggap hal itu bagian yang wajar dalam mengelola usaha. Oleh karenanya risiko merupakan ruang lingkup pertimbangan pengusaha ketika melakukan usaha, bukan pekerja. Sedangkan upah bagi pekerja adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya. Sehingga, tidak tepat jika upah pekerja itu menduduki peringkat yang lebih rendah daripada risiko yang bukan ruang lingkup pertimbangannya.

Peraturan perundang-undangan seharusnya memberikan jaminan perlindungan guna memenuhi hak-hak tenaga kerja karena pembentukan hukum bertujuan untuk melindungi kepentingan manusia dan dalam masalah kepailitan tenaga kerja memiliki kedudukan yang lemah dibanding pemegang hak jaminan atau pemodal karena kehidupan tenaga kerja sangat bergantung pada pekerjaannya sehingga apabila terjadi kepailitan maka akan menghilangkan penghidupan dari tenaga kerja dan keluarganya tetapi hal itu tidak berlaku bagi pemegang hak jaminan karena dengan terjadinya kepailitan tidak serta merta menghentikan usaha dari pemegang hak jaminan.

Kreditor separatis kedudukannya telah ditentukan untuk diistimewakan karena berdasarkan undang-undang memiliki hak untuk diprioritaskan. Namun bukan berarti bahwa pemegang hak jaminan akan diistimewakan daripada kreditor lainnya tapi apa yang diterima itu merupakan hak yang memang sudah ada bahkan sebelum terjadi kepailitan karena hak itu timbul karena adanya jaminan. Maka diistimewakan dalam hal ini, maksudnya untuk melakukan penjualan dan mengeksekusi benda jaminan seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Sedangkan untuk hak tenaga kerja meskipun tidak jelas seberapa tinggi utang tersebut harus didahulukan, namun paling tidak telah tersurat adanya keistimewaan untuk hak atas pembayaran upah buruh. Artinya sebelum harta pailit dibagikan kepada kreditor konkuren, maka tagihan yang diajukan oleh pihak-pihak pemegang hak istimewa harus dipenuhi. Hak lain yang dimiliki pekerja tidak sama dengan upah, sebab upah pekerja merupakan hak konstitusional sebagaimana Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. Maka wajar jika hak-hak pekerja selain upah berada di bawah peringkat kreditor separatis. Mengenai kewajiban terhadap negara, wajar jika berada di peringkat setelah upah pekerja. Sebab, negara punya sumber pembiayaan lain sedangkan bagi pekerja, upah adalah satu-satunya sumber mempertahankan hidup.

Hak istimewa yang dimiliki oleh buruh yang berdasarkan Pasal 95 Ayat (1), (2), dan (3) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan suatu langkah peningkatan hak buruh dari kedudukan yang lebih rendah yang dimilikinya sebelumnya berdasarkan pasal 1149 KUH Perdata. Peningkatan hak memang diperbolehkan oleh Pasal 1134 Ayat (1) KUH Perdata tetapi perlu diingat bahwa pemberian hak untuk didahulukan seperti dalam Pasal 95 Ayat (1) UU Cipta Kerja tidak dapat diartikan sebagai hak yang lebih tinggi dari hak kreditor separatis. Artinya bahwa hak istimewa dari buruh adalah untuk mendapatkan pembayaran dari harta-harta debitor pailit yang belum dijamin. Dengan sama sekali tidak bermaksud mengabaikan perlindungan terhadap hak-hak buruh, alasan untuk melakukan perlindungan hak-hak buruh dalam hal ini haruslah pula diterjemahkan sejalan dengan perlindungan hak-hak dari kreditor separatis karena hak kreditor separatis juga telah secara tegas diatur dalam undang-undang.

Dalam proses kepailitan tenaga kerja merupakan salah satu kreditor yang telah dijamin haknya berdasarkan ketentuan dari Undang-undang Kepailitan Pasal 39 Ayat (2), ketentuan ini memberikan kedudukan bagi tenaga kerja untuk menjadi kreditor dari harta pailit dan dikategorikan sebagai kreditor preferen sehingga pemberlakuan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja adalah persoalan tentang pelaksanaan dari ketentuan tersebut tanpa mengesampingkan ketentuan lainnya. Dengan demikian kreditor separatis dan kreditor preferen sama sekali tidak kehilangan hak untuk mengajukan permohonan pailit tanpa kehilangan hak jaminan yang dimilikinya. Namun untuk dapat dikualifikasi sebagai kreditor sebagaimana dimaksud UU Kepailitan, kreditor tersebut harus dapat secara hukum menuntut pemenuhan tagihannya terhadap debitornya dimuka pengadilan.

Apabila hak-hak kreditor separatis dikorbankan untuk kepentingan buruh seperti yang dimaksudkan dalam permohonan uji materi (Judicial Review) UU Kepailitan dan PKPU, maka akan sangat menimbulkan potensi permasalahan yang lebih besar. Sehingga akan terjadi ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan lembaga hukum penjaminan di Indonesia. Konsekuensinya jelas, hal itu akan berdampak buruk pada aktivitas bisnis di Indonesia. Tidak ada bank yang akan berani memberikan pinjaman tanpa adanya suatu jaminan (*collateral*) sebagai salah satu persyaratan penting dari penerapan asas *prudential banking* yang diatur dalam UU Perbankan.

Pemberlakuan hukum terhadap hak-hak kreditor separatis seperti yang telah dijamin dalam ketentuan undang-undang sebenarnya tidak akan pernah menghilangkan hak-hak tenaga kerja karena ketentuan-ketentuan tersebut membatasi hak pemegang jaminan sebatas pada hak kebendaan yang dipegangnya dan jika hasil penjualan jaminan tersebut tidak melunasi utangnya maka sisa utangnya akan masuk dalam tagihan kreditor konkuren dan itu artinya masih di bawah kreditor preferen termasuk tenaga kerja.

SIMPULAN

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengatur hak-hak tenaga kerja atas pembagian utang harta pailit sesuai hierarki, yaitu: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan & Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dalam upaya sinkronisasi ketentuan UU No. 37 tahun 2004 Tentang Kepailitan dengan ketentuan-ketentuan lainnya maka untuk penafsiran hukum Mahkamah Konstitusi memutuskan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 18/PUU-VI/2008 dan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013 bahwa pembayaran upah tenaga kerja harus didahulukan daripada tagihan negara dan kreditor separatis sedangkan untuk kompensasi PHK seperti uang pesangon dan yang lainnya diutamakan dari tagihan lainnya tetapi dibelakangkan dari tagihan kreditor separatis dan untuk kedudukan hukum tenaga kerja telah ditentukan dalam ketentuan undang-undang dan pertimbangan Mahkamah konstitusi untuk didahulukan dari hasil penjualan *boedel pailit* sedangkan untuk pemberlakuan hukumnya bahwa setiap proses

hukum kepailitan akan mengutamakan UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan berdasarkan azas Hukum yang berlaku di Indonesia yaitu *lex specialis derogate legi generalis* tetapi tetap mempertimbangkan ketentuan-ketentuan lain yang mengatur hak-hak para kreditor. Hal ini sejalan dengan perubahan Pasal 95 Ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Pasal 95 Ayat (1), (2), dan (3) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada Pasal 49 dan Pasal 50.

DAFTAR PUSTAKA

- Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra (ed), 2012. *Bab-bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: Pustaka Larasan.
- M. Hadi Subhan dan Tarmizi 2008. *Hukum Kepailitan (Prinsip, Norma dan Praktek di peradilan)*. Jakarta: Kencana.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1985. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Radjawali.
- Vidya Meisyah Annisha, 2014. Analisis Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Kreditor Separatis dan Upah Pekerja dalam Kepailitan.
- Raden, Sri Harini. 2019, "Upah Pekerja dalam Perusahaan Pailit", dalam Jurnal Ilmu Hukum Alethea, vol. 2, No. 2.
- Eldira Puspa Juwita, Indra Rahmatullah. 2021, "Implikasi Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Atas Perusahaan yang Dinyatakan Pailit", dalam Journal of Legal Research, vol. 3, No. 6.
- Atang Hidayat. 2017, "Hak Tenaga Kerja pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit", dalam Jurnal Wacana Paramarta.
- Niru Anita Sinaga, Tiberius Zaluchu. 2017, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia, vol. 6.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2000 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 18/PUU-VI/2008
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013
- <https://hukumonline.com/berita/a/pembayaran-upah-buruh-dalam-proses-kepailitan-hol19037?r=0&p=1&q=pembayaran%20upah%20buruh%20dalam%20proses%20kepailitan&rs=1847&re=2023> diakses pada 1 Maret 2023
- <https://hukumonline.com/berita/a/upah-buruh-harus-didahulukan-dalam-kepailitan-lt5412a9f00ba43?r=2&p=1&q=upah%20buruh%20harus%20didahulukan%20dalam%20kepailitan&rs=1847&re=2023> diakses pada 1 Maret 2023