TANGGUNG JAWAB KURATOR TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SETELAH DINYATAKAN PAILIT (STUDI KASUS PT SRI REJEKI ISMAN SRITEX)

SKRIPSI

Disusun Dalam Rangka Pemenuhan
Tugas Akhir Mahasiswa

Oleh:
Mhd Habib Kalkausar
2206200496

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https:// umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari **Rabu**, Tanggal **09 September 2026**, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang:

MENETAPKAN

NAMA	:	**MHD HABIB KALKAUSAR**
NPM	:	**2206200496**
PRODI / BAGIAN	:	**HUKUM/ HUKUM BISNIS**
JUDUL SKRIPSI	:	**TANGGUNG JAWAB KURATOR TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SETELAH DINYATAKAN PAILIT (STUDI KASUS PT SRI REJEKI ISMAN SRITEX)**

Dinyatakan : (**A**) Lulus Yudisium Dengan Predikat **Istimewa**
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang
( ) Tidak Lulus

Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar **Sarjana Hukum (S.H)** Dalam Bagian **Hukum Bisnis.**

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H	**BENITO ASDHIE KODIYAT MS,, S.H., M.H**
NIDN. 0118047901	**NIDN. 0110128801**

Anggota Penguji:

1. **UMMI SALAMAH LUBIS, S.H., M.Kn.** 1. .....
2. **Dr. GUNTUR RAMBEY, S.H., M.H.** 2. .....
3. **Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum.** 3. .....

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https:// umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari **Rabu** tanggal **09 September 2026.** Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama	:	**MHD HABIB KALKAUSAR**
NPM	:	**2206200496**
Prodi/Bagian	:	**HUKUM/ HUKUM BISNIS**
Judul Skripsi	:	**TANGGUNG JAWAB KURATOR TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SETELAH DINYATAKAN PAILIT (STUDI KASUS PT SRI REJEKI ISMAN SRITEX)**
Penguji	:	

1. **UMMI SALAMAH LUBIS, S.H., M.Kn.** **NIDN. 0124019102**
2. **Dr. GUNTUR RAMBEY, S.H., M.H.** **NIDN. 0113087101**
3. **Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum.** **NIDN. 0111116301**

Lulus, dengan nilai **A** Predikat **Istimewa**

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar **Sarjana Hukum (S.H).**

Ditetapkan di Medan
Tanggal, 09 September 2026

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
Assoc. Prof. Dr. Zainuddin S.H.M.H.	**Benito Asdhie Kodiyat MS, S.H.,M.H**
NIDN. 0118047901	**NIDN. 0110128801**

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https:// umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	TANGGUNG JAWAB KURATOR TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SETELAH DINYATAKAN PAILIT (STUDI KASUS PT SRI REJEKI ISMAN SRITEX)
Nama	:	MHD HABIB KALKAUSAR
Npm	:	2206200496
Prodi / Bagian	:	Hukum / Hukum Bisnis

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 09 September 2026.

Dosen Penguji

UMMI SALAMAH LUBIS, S.H., M.Kn.	**Dr. GUNTUR RAMBEY, S.H., M.H.**	**Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum.**
NIDN. 0124019102	**NIDN. 0113087101**	**NIDN. 0111116301**

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin S.H.M.H.
NIDN. 0118047901

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https:// umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

Nama	:	**MHD HABIB KALKAUSAR**
NPM	:	**2206200496**
Prodi/Bagian	:	**HUKUM/ HUKUM BISNIS**
Judul Skripsi	:	**TANGGUNG JAWAB KURATOR TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SETELAH DINYATAKAN PAILIT (STUDI KASUS PT SRI REJEKI ISMAN SRITEX)**
Dosen Pembimbing	:	**Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum** **NIDN. 0111116301**

Selanjutnya layak untuk diujiankan

Medan, 04 September 2026

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H	**Benito Asdhie Kodiyat MS, S.H.,M.H**
NIDN. 0118047901	NIDN. 0110128801

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https:// umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA	:	**MHD HABIB KALKAUSAR**
NPM	:	**2206200496**
PRODI/BAGIAN	:	**HUKUM/ HUKUM BISNIS**
JUDUL SKRIPSI	:	**TANGGUNG JAWAB KURATOR TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SETELAH DINYATAKAN PAILIT (STUDI KASUS PT SRI REJEKI ISMAN SRITEX)**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 04 September 2026
Saya yang menyatakan,



MHD HABIB KALKAUSAR
NPM. 2206200496

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https:// umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **MHD. HABIB KALKAUSAR**
NPM : **2206200496**
Prodi/Bagian : **Hukum/ Hukum Bisnis**
Judul Skripsi : **TANGGUNG JAWAB KURATOR TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SETELAH DINYATAKAN PAILIT (STUDI KASUS PT SRI REJEKI ISMAN SRITEX)**
Pembimbing : **Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum**

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1.	05 Februari 2026	Acc Judul	
2.	10 Februari 2026	Bimbingan proposal I	
3.	14 Februari 2026	Bimbingan Proposal II	
4.	05 Maret 2026	Acc untuk di seminarkan	
5.	09 April 2026	Pembahasan Rumusan masalah I	
6.	21 April 2026	Pembahasan Rumusan masalah II	
7.	23 April 2026	Pembahasan Rumusan masalah III	
8.	24 April 2026	Bedah Buku	
9.	27 April 2026	Acc untuk disidangkan	

Mahasiswa dengan data dan judul skripsi tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya skripsi tersebut disetujui untuk diujiankan.

Diketahui,
Dekan Fakultas Hukum 1/9/26

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H
NIDN : 0118047901

Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum
NIDN : 0111116301

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, Dzat yang maha pengasih lagi maha penyayang, yang dengan rahmat, pertolongan, dan kasih sayang-Nya penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak ada daya dan upaya melainkan atas izin-Nya. Setiap kesulitan yang penulis hadapi, setiap kelelahan yang dirasakan, hingga setiap harapan yang hampir pudar, semuanya Allah gantikan dengan kemudahan dan kekuatan yang tidak pernah disangka. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi wa sallam*, suri teladan terbaik sepanjang masa, yang telah membawa umat manusia dari kegelapan menuju cahaya iman dan ilmu pengetahuan.

Penyusunan skripsi ini bukanlah perjalanan yang mudah bagi penulis, banyak proses yang harus dilalui, mulai dari pengajuan judul, seminar proposal hingga pada akhirnya skripsi ini layak untuk disidangkan. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **"Tanggung Jawab Kurator Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Dinyatakan Pailit"** yang disedari tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, perhatian, dan kasih sayang dari berbagai pihak yang mendukung penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Terima kasih khusus dan istimewa penulis berikan kepada orang yang paling berjasa dalam hidup penulis, yang sosoknya selalu ada, yaitu kedua Orang Tua tercinta, Bapak Jamin, S.E. dan Ibu Latifah, S.H., tiada kata yang mampu menggambarkan besarnya kasih sayang, pengorbanan, serta keikhlasan yang telah diberikan tanpa henti. Penulis juga mengucapkan terima kasih banyak kepada saudara-saudara tercinta Mhd Ghifary Salsabil, S.H., dan Inayah Qaulan Tsaqila, S.E. yang senantiasa memberikan dukungan, semangat serta menjadi tempat berbagi suka dan duka.

Selanjutnya, dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah penulis haturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas kesempatan segala fasilitas yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan.
2. Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H. selaku Dekan, Bapak Dr. Benito Asdhie Kodiyat MS, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I dan Ibu Assoc. Prof. Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Faisal Riza, S.H., M.H. selaku Kepala Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Masitah Pohan, S.H., M.Hum. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan hingga skripsi ini selesai.
5. Ibu Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing akademik.
6. Ibu Ummi Salamah Lubis, S.H., M.Kn selaku dosen pembanding pada seminar proposal yang telah memberikan kritik dan saran hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan melalui perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan studi ini.
8. Seluruh Pegawai dan Staf Biro di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Terima kasih kepada PK IMM FAHUM UMSU yang menjadi wadah bagi penulis untuk belajar, berkembang dan berproses selama perkuliahan, serta orang-orang didalamnya, yang telah menjadi rumah kedua yang penuh kehangatan dan kekeluargaan, pada akhirnya penulis menyadari setiap masa ada orangnya, dan setiap orang ada masanya.
10. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Alwi, Jefti, Acaa, Olivia yang dari awal semester sampai saat ini terus membersamai hingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi, Terima kasih

atas kebersamaan, dukungan, motivasi, serta canda tawa yang selalu menguatkan di setiap proses yang tidak mudah ini.

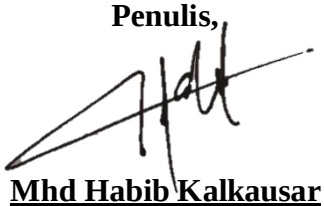
11. Terima kasih kepada Kakanda Lowskay dan Kakanda Putri selaku senior penulis di organisasi, terimakasih atas bantuan, dukungan, dan motivasi, hingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
12. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan dan doa, hingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
13. Terakhir, penulis berterima kasih kepada diri sendiri, Mhd Habib Kalkausar, anak laki-laki terakhir dan menjadi harapan orang tuanya, terimakasih telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati tantangan yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Tetaplah tumbuh dan menjadi pribadi yang lebih baik lagi dan bermanfaat bagi orang lain.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta dapat menjadi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 09 September 2026

Hormat Saya
Penulis,



Mhd Habib Kalkausar
2206200496

ABSTRAK

Tanggung Jawab Kurator Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Dinyatakan Pailit (Studi Kasus PT Sri Rejeki Isman Sritex)

Mhd Habib Kalkausar

Tanggung jawab kurator dalam pemenuhan hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja dalam kondisi kepailitan perusahaan menjadi isu kompleks, terutama ketika hak normatif seperti upah dan pesangon tidak terpenuhi secara optimal. Hal ini terlihat pada kasus PT Sritex yang berdampak pada ribuan pekerja. Secara normatif, pekerja berkedudukan sebagai kreditur preferen, namun dalam praktiknya sering mengalami hambatan. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan masalah mengenai proses kurator dalam memenuhi hak pekerja, implementasinya dalam kasus Sritex, serta upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan studi kasus. Sifat penelitian adalah deskriptif analitis, dengan sumber data sekunder berupa bahan hukum primer dan sekunder. Data dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh pemahaman mengenai tanggung jawab kurator dalam kepailitan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif kurator memiliki kewajiban mengelola dan membereskan harta pailit serta memastikan pemenuhan hak pekerja sebagai kreditur preferen. Namun, dalam praktiknya pelaksanaan tanggung jawab tersebut menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan harta pailit, konflik prioritas antar kreditur, serta ketidakjelasan makna "didahulukan" dalam pembayaran hak pekerja. Pada kasus PT Sritex, meskipun terdapat dasar hukum yang kuat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Kepailitan, dan putusan Mahkamah Konstitusi, pekerja tetap berada pada posisi yang rentan. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja meliputi pengajuan klaim, renvoi prosedur, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, hingga kasasi dan peninjauan kembali. Oleh karena itu, diperlukan optimalisasi peran kurator serta penguatan kepastian hukum agar perlindungan hak pekerja dapat terlaksana secara efektif.

Kata Kunci: Tanggung Jawab, Kepailitan, Kurator, Hak Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

ABSTRAK v

DAFTAR ISI vi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

1. Rumusan Masalah 7
2. Tujuan Penelitian 7
3. Manfaat Penelitian 8

B. Definisi Operasional 9

C. Keaslian Penelitian 11

D. Metode Penelitian 13

1. Jenis Penelitian 13
2. Sifat Penelitian 13
3. Pendekatan Penelitian 14
4. Sumber Data Penelitian 14
5. Alat Pengumpulan Data 14
6. Analisis Data 15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 16

A. Pemutusan Hubungan Kerja 16

B. Hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja 19
C. Kurator dalam kepailitan 21
D. Tanggung jawab kurator dalam kepailitan 23
E. Upaya hukum pekerja dalam kepailitan 24

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 28

A. Proses kurator menjalankan kewajiban terhadap hak pekerja menurut Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan..... 28
B. Pelaksanaan tanggung jawab kurator dalam pemenuhan hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja pada kasus PT Sri Rejeki Isman Sritex 43
C. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila hak-haknya tidak dipenuhi oleh kurator dalam kasus kepailitan PT Sri Rejeki Isman Sritex 55

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN 68

A. Kesimpulan 68
B. Saran 69

DAFTAR PUSTAKA 72

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. PHK bisa terjadi karena masa kerja yang telah disepakati dalam perjanjian berakhir, adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, pekerja/buruh meninggal dunia, maupun alasan-alasan lain. Bagi pekerja/buruh, PHK berdampak langsung pada hilangnya sumber pendapatan yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup dirinya dan keluarganya. Sementara itu, bagi pengusaha, PHK berarti kehilangan tenaga kerja yang sebelumnya telah dibina dan memahami sistem serta prosedur kerja di perusahaan. Oleh karena itu, pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah pada dasarnya perlu berupaya bersama untuk mencegah terjadinya PHK.

Pengaturan mengenai PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan berlaku untuk seluruh bentuk PHK yang terjadi di badan usaha, baik yang berbadan hukum maupun tidak, milik perseorangan, persekutuan, atau badan hukum. Ketentuan ini juga berlaku bagi usaha milik swasta, negara, maupun usaha sosial serta bentuk usaha lainnya yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang dengan memberikan upah atau imbalan lainnya.[1]

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan isu yang hingga kini masih terus terjadi, terutama yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak normatif

[1] Ida Hanifah, 2020, *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*, Medan, Pustaka Prima, halaman 147

pekerja seperti upah, jaminan sosial, dan pesangon. Permasalahan tersebut menjadi semakin rumit ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan atau bahkan dinyatakan pailit, karena dalam kondisi tersebut pekerja sering kali menjadi pihak yang paling dirugikan. Ketimpangan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja juga kerap menimbulkan pelanggaran hak, salah satunya berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa pemberian kompensasi yang layak. Padahal, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah menyediakan dasar hukum yang cukup kuat untuk melindungi hak-hak pekerja. Dalam Al-Quran Allah menegaskan larangan untuk mengurangi hak orang lain, sebagaimana firman-Nya dalam QS. Asy-Syuara ayat 183.

مُفْسِدِيْنَ الْاَرْضِ فِى تَعْثَوْا وَلَا اَشْيَآءَهُمْ النَّاسَ تَبْخَسُوا وَلَا ١٨٣

Artinya : *"Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi."*

Makna yang terkandung dalam ayat diatas menegaskan larangan untuk mengurangi hak-hak orang lain serta perintah untuk berlaku adil dan jujur dalam setiap aspek kehidupan. Ayat ini merupakan bagian dari nasihat Nabi Syu'aib 'alaihissalam kepada kaumnya agar tidak melakukan kecurangan dalam aktivitas ekonomi yang merugikan pihak lain. Dalam konteks hubungan kerja, nilai tersebut memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan perlindungan hak pekerja. Perusahaan sebagai pemberi kerja berkewajiban memenuhi seluruh hak pekerja secara utuh, seperti pembayaran upah yang layak, pemberian jaminan sosial, serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Tindakan seperti menunda atau

mengurangi upah, tidak memberikan pesangon, atau mengabaikan hak normatif pekerja dapat dipandang sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip yang terkandung dalam ayat tersebut. Oleh karena itu, ajaran dalam ayat ini menegaskan bahwa pemenuhan hak pekerja bukan hanya merupakan kewajiban hukum, tetapi juga kewajiban moral dan spiritual yang harus dijunjung tinggi, bahkan dalam kondisi sulit seperti kepailitan sekalipun, sehingga keadilan dan kesejahteraan tetap terjamin.

Hubungan antara pelaku usaha dan tenaga kerja merupakan elemen penting dalam menciptakan keseimbangan sosial serta mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Pembangunan dibidang ketenagakerjaan dilaksanakan dengan berpedoman pada prinsip-prinsip dasar pembangunan nasional, seperti demokrasi, kesetaraan, dan keadilan. Hal ini dikarenakan pembangunan ketenagakerjaan memiliki karakter multidimensional dan melibatkan berbagai pihak, mulai dari pemerintah, perusahaan, hingga pekerja.[2]

Sengketa antara pekerja/buruh dan kurator dalam proses pemberesan harta pailit sering terjadi. Dalam praktiknya, hak-hak pekerja/buruh sering kali tidak menjadi prioritas utama dalam pembagian pembayaran, sehingga posisi buruh seolah dikesampingkan. Permasalahan ini dilihat dari sudut pandang pekerja/buruh yang menuntut pemenuhan hak-hak normatif mereka yang belum dibayarkan. Kondisi tersebut pada kenyataannya bertentangan dengan prinsip perlindungan hak pekerja yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya mengenai kepastian hukum yang adil

[2] Deby Fatria, Weny Almoravid, Mohamad Hidayat, (2025) "Tanggungjawab Perusahaan PT. Sritex terhadap Pemenuhan Hak Pesangon Karyawan yang di PHK", Jurnal Pustaka Cendekia Hukum dan Ilmu Sosial, No 1, halaman 22-23

serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Sebagai pekerja, buruh berhak memperoleh kompensasi dan perlakuan yang adil dan layak atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, yang pada akhirnya berkaitan dengan pemenuhan hak untuk mempertahankan kehidupan yang layak.[3]

Kondisi perusahaan yang dinyatakan pailit, pengusaha pada umumnya menghadapi keterbatasan kemampuan finansial untuk memenuhi kewajiban-kewajibannya. Kewajiban tersebut meliputi pembayaran hak-hak pekerja berupa upah atau gaji, serta pelunasan utang kepada para kreditur yang tetap wajib dipenuhi setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

PT Sri Rejeki Isman Tbk atau Sritex merupakan salah satu perusahaan tekstil terbesar di Indonesia yang sebelumnya dikenal memiliki kinerja dan pertumbuhan usaha yang cukup baik. Namun, sejak awal tahun 2021, perusahaan ini mulai menghadapi tekanan keuangan yang cukup berat. Kondisi keuangan yang sebelumnya stabil perlahan mengalami penurunan akibat adanya berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan. Salah satu faktor utama yang memicu kondisi tersebut adalah pandemi COVID-19, yang mengakibatkan menurunnya permintaan pasar global terhadap produk tekstil. Penurunan permintaan tersebut secara langsung berdampak pada berkurangnya pendapatan perusahaan.

Puncak dari krisis yang dialami perusahaan terjadi ketika Pengadilan Niaga Semarang melalui Putusan Nomor 2/Pdt.Sus Homologis/2024/PN.Niaga Smg tanggal 21 Oktober 2024 secara resmi menetapkan PT Sri Rejeki Isman Tbk

[3] Masitah Pohan, (2021), "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Karyawan Karena Pailit", Jurnal *Budapest International Research and Critics Insitute-Journal* (BIRCI-*Journal*), No 1, halaman 1273

(Sritex) dalam keadaan pailit. Putusan tersebut dijatuhkan karena perusahaan dinilai tidak mampu memenuhi kewajiban pembayaran utangnya kepada para kreditur, termasuk PT Indo Bharta Rayon yang mengajukan permohonan pembatalan perjanjian perdamaian dalam mekanisme Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).

Kepailitan yang dialami PT Sritex tidak hanya berdampak pada kondisi keuangan perusahaan, tetapi juga berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal terhadap lebih dari 10.665 karyawan.[4] Kondisi ini kemudian menimbulkan permasalahan serius terkait pemenuhan hak-hak normatif pekerja, seperti uang pesangon, uang penggantian hak, jaminan sosial, serta upah terakhir yang seharusnya diterima. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen yang seharusnya diprioritaskan dalam proses pemberesan harta pailit.

Pemenuhan hak-hak tersebut sering kali menghadapi berbagai hambatan, baik dari sisi keterbatasan keuangan perusahaan maupun persoalan administratif. Akibatnya, pekerja menjadi pihak yang paling dirugikan karena kerap mengalami keterlambatan pembayaran, ketidakpastian hukum, bahkan kehilangan hak-haknya. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum yang berlaku dengan pelaksanaannya di lapangan. Meskipun secara normatif Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang telah memberikan perlindungan serta

[4] Septia Ryanthie, Jumlah Karyawan ritex group terkena PHK Januari-Februari 2025 sebanyak 10.665 orang, Tempo, 2025, diakses pada 07 Februari 2026 https://www.bbc.com/indonesia/articles/c4gprk1kx0go

menempatkan upah pekerja sebagai utang yang harus diprioritaskan pembayarannya, pada kenyataannya pekerja tetap berada pada posisi yang lemah akibat terbatasnya harta pailit milik perusahaan.[5]

Berdasarkan kondisi tersebut, kebutuhan untuk melakukan kajian hukum mengenai tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan hak pesangon pekerja menjadi sangat mendesak. Kepailitan perusahaan besar seperti Sritex menimbulkan persoalan serius terkait sejauh mana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terlaksana secara efektif sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis, tetapi juga penting secara praktis dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya untuk memastikan bahwa hak-hak normatif pekerja tetap terpenuhi meskipun perusahaan berada dalam kondisi keuangan yang tidak stabil. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk mengkaji secara yuridis bentuk pertanggungjawaban PT Sritex dalam memenuhi kewajiban pembayaran pesangon kepada karyawan yang terdampak PHK akibat kepailitan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini diberi judul **"Tanggung Jawab Kurator Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Dinyatakan Pailit (Studi Kasus PT Sri Rejeki Isman Sritex)"**.

[5] Farah Nizrina Aulia, (2025) "Kepailitan PT Sritex: Tanggung Jawab Pengurus, Notaris, dan Pemenuhan Hak Buruh", Jurnal Hukum Kenotarian, No. 03, halaman 538

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah berkenaan dengan Tanggung Jawab Kurator Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Dinyatakan Pailit (Studi Kasus PT Sri Rejeki Isman Sritex) diantaranya:

a. Bagaimana proses kurator menjalankan kewajiban terhadap hak pekerja menurut Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
b. Bagaimana pelaksanaan tanggung jawab kurator dalam pemenuhan hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja pada Kasus PT Sri Rejeki Isman Sritex ?
c. Bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila hak-haknya tidak dipenuhi oleh kurator dalam kasus kepailitan PT Sri Rejeki Isman Sritex ?

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah**:**

a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kurator menjalankan kewajibannya terhadap pemenuhan hak-hak pekerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang No 37 Tahun 2004 dan Undang- Undang No 13 Tahun 2003.

b. Untuk mengkaji pelaksanaan tanggung jawab kurator dalam pemenuhan hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada kasus kepailitan PT Sri Rejeki Isman Sritex.
c. Untuk menganalisis upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila hak-hak normatifnya tidak dipenuhi oleh kurator dalam proses kepailitan PT Sri Rejeki Isman Sritex.

B. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

a. Dari segi Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi serta memperkaya kajian akademik mengenai tanggung jawab kurator dalam pemenuhan hak-hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan.
b. Dari segi Praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi kurator dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya, khususnya terkait pemenuhan hak-hak pekerja dalam proses kepailitan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi pekerja mengenai

upaya hukum yang dapat ditempuh apabila hak-haknya tidak dipenuhi dalam proses kepailitan perusahaan.

C. Definisi Operasional

Definisi operaional adalah untuk memberikan pemahaman kepada pembaca terhadapan batasan ruang lingkup fokus kajian yang akan diteliti.[6] Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan oleh penulis yaitu "Tanggung Jawab Kurator Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Dinyatakan Pailit (Studi Kasus PT Sri Rejeki Isman Sritex)" yang selanjutnya dapat diterangkan definisi operasional sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

   Tanggung jawab adalah wajib menanggung, wajib memikul beban, wajib memenuhi segala akibat yang timbul dari perbuatan, rela mengabdi, dan rela berkorban untuk kepentingan pihak lain. Tanggung jawab dalam penelitian ini diartikan sebagai kewajiban hukum yang harus dilaksanakan oleh kurator dalam mengurus harta pailit, termasuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja setelah perusahaan dinyatakan pailit.[7]

2. Kurator

   Kurator adalah anggota komisi pengawas yang secara pasti merupakan orang yang ditunjuk untuk mengawasi barang bankrut,

[6] Faisal, et.al., *Pedoman Penulisan & Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan, CV. Pustaka Prima, halaman 5

[7] Farid Wajdi, Diana Susanti, 2023, Hukum Perlindungan Konsumen, Malang, Setara Press, halaman 94

yang diangkat oleh pengadilan niaga bersamaan dengan permohonan pernyataan pailit. Kurator dalam penelitian ini adalah pihak yang ditunjuk oleh pengadilan niaga untuk melakukan pengurusan dan pemberesan harta pailit dari debitor setelah adanya putusan pernyataan pailit, dibawah pengawasan hakim pengawas.[8]

3. Pemenuhan Hak

   Pemenuhan hak adalah kewajiban hukum yang harus dilakukan oleh pihak yang bertanggung jawab untuk memberikan, menjamin, dan merealisasikan hak-hak yang melekat pada subjek hukum yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemenuhan hak dalam penelitian ini adalah pelaksanaan kewajiban hukum untuk memberikan atau membayarkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan dinyatakan pailit.[9]

4. Pekerja

   Pekerja adalah pihak yang bekerja dan berperan dalam hubungan kerja dengan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya . Definisi ini biasanya dibahas di bab awal mengenai konsep hubungan kerja. Pekerja dalam penelitian ini alah setiap orang yang bekerja pada perusahaan berdasarkan hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi

[8] Fendy Ariyanto, *Hukum Kepailitan di Indonesia: Analisis Teori dan Praktiknya*. Sleman, CV. Bintang Semesta Media, halaman 61

[9] Jimly Asshiddiqie, 2018, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Depok, Rajawali Pers, halaman 129-130

kerja.[10]

5. Pemutusan Hubungan Kerja

   Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah peristiwa hukum yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja dalam penelitian ini adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.[11]

D. Keaslian Penelitian

Persoalan tentang Tanggung Jawab Kurator Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja, banyak penelitian-penelitian sebelumnya yang mengankat tentang hal ini sebagai pembahasan dalam berbagai penelitian. Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat, ada beberapa judul yang hampior mendekati sama dengan penelitian ini antara lain:

1. Skripsi Gabrela Anastasya Br Gultom, mahasiswi fakultas hukum Universitas Sumatera Utara, tahun 2025, judul Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Mendapatkan Haknya Pasca Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Kurator Penelitian mengenai pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan pailit dan pemenuhan hak pekerja. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan

[10] Resma Bintani, et.al., 2025, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Serang, Sada Kurnia Pustaka, halaman 51

[11] Hardiansyah, 2022, *Hukum Ketanagakerjaan Pasca-Omnibus Law Cipta Kerja (Dalam Teori Dan Praktik)*, Sleman, CV. Budi Utama, halaman 96

peraturan perundang-undangan dan didukung oleh wawancara dengan kurator, serta menyimpulkan bahwa pengaturan PHK dalam perusahaan pailit tetap berpedoman pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan upaya hukum bagi pekerja dapat dilakukan melalui renvoi prosedur, gugatan lain-lain, kasasi, dan peninjauan kembali.

2. Skripsi Deby Fatria Ntobuo, mahasiswi fakultas hukum Universitas Negeri Gorontalo, tahun 2025, judul Tanggung jawab perusahaan PT Sritex terhadap pemenuhan hak pesangon karyawan yang di PHK, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkonsep pertanggungjawaban terhadap hak-hak karyawan menurut hukum ketenagakerjaan, penelitian ini menggunakan metode normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan serta studi kasus terhadap implementasi yang dilakukan oleh PT Sritex.
3. Skripsi Alfin Fajar Utomo, mahasiswa fakultas hukum Unversitas Wahid Hasyim, tahun 2020, judul Hak pekerja pada perusahaan yang pailit menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hak-hak yang akan diperoleh oleh seseorang pada perusahaan tempatnya bekerja apabila perusahaan tersebut pailit. Penelitian ini bersifat penelitian lapangan dan keputusan dengan metode wawancara serta pelengkap bahan penulisan yang diperoleh dari literatur pendukung, data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dan dipaparkan secara deskriptif

E. Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari sesuatu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.[12] Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang penulis pergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis Penelitian

   Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum. Penelitian terhadap asas-asas hukum merupakan suatu penelitian hukum yang bertujuan untuk menemukan asas hukum atau doktrin hukum positif yang berlaku. Penelitian tipe ini lazim disebut Studi dogmatic atau penelitian doktrinal (*doktrinal research*). Sedangkan penelitian terhadap sistematika hukum dapat dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis.[13]

2. Sifat Penelitian

   Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan objek penelitian.[14]

---

[12] Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Depok, PT Rja Grafindo, halaman 67
[13] Zainuddin Ali, 2022, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, halaman 25
[14] *Ibid*, halaman 105-106

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yuridis normatif mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma- norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Selain itu dengan melihat sinkronisasi suatu aturan dengan aturan lainnya secara hierarki.

4. Sumber Data Penelitian

   a. Data yang bersumber dari hukum islam: yaitu Al-Quran dan Hadist (Sunnah Rasul). Sumber hukum islam yang digunakan pada penelitian ini berasal dari Al-Quran Surat Asy- Syuara ayat 183.

   b. Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data sekunder dan data primer, data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

      1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat, dalam penelitian ini bahan hukum primer terdiri dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

      2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan suatu penjelasan tentang literatur hukum dasar, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen

resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi. Tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan.[15]

5. Alat Pengumpulan Data

   a. Metode Penelitian Kepustakaan

      Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.[16]

6. Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang dilakukan secara kualitatif. Penelitian yuridis normatif yang bersifat kualitatif, adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.

[15] *Ibid*, halaman 106
[16] *Ibid*, halaman 107

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Keteagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai berikut: "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja adalah suatau peristiwa yang tidak diharapkan, baik itu oleh pengusaha, terlebih bagi pekerja/buruh. Sebab, pemutusan hubungan kerja akan berdampak pada hilangnya mata pencaharian dari pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya sehari-hari. Sehingga, keputusan PHK adalah merupakan upaya terakhir yang dapat ditempuh ketika upaya-upaya lainnya telah dilakukan dan mengalami kegagalan.[17]

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak oleh perusahaan, melainkan harus melalui proses perundingan terlebih dahulu serta didasarkan pada alasan dan tujuan yang jelas. Pada prinsipnya, perusahaan wajib mengupayakan langkah-langkah pencegahan agar pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dapat dihindari semaksimal mungkin. Hal diatur dalam Pasal 151 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa "Pengusaha, Pekerja/ Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja". Dalam hal PHK

[17] Surya, Perdana, 2023 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Medan, UMSU Press, hlm 139

tidak dapat dihindari maka alasan dan maksud dilakukannya PHK wajib untuk disampaikan atau diberitahukan kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh tersebut.[18]

Berdasarkan pada pasal 154 A ayat (1) dijelaskan bahwa ada beberapa alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja, diantaranya:

1. Penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan pemisahan perusahaan dan pekerja tidak mau melanjutkan bekerja atau perusahaan tidak bisa mempekerjakan karyawan tertentu
2. Perusahaan melakukan efisiensi karena mengalami kerugian
3. Perusahaan tutup karena rugi 2 tahun berturut-turut
4. Perusahaan tutup karena kondisi yang memaksa
5. Perusahaan sedang menunda kewajiban membayar utang
6. Perusahaan pailit
7. Perusahaan mengajukan untuk diputus hubungan kerjanya karena berbagai hal. Seperti adanya kekerasan, telat membayar upah, memaksa pekerja melakukan hal di luar tanggung jawabnya, dan berbagai penyebab lain.
8. Adanya putusan dari Perselisihan Hubungan Internasional (PHI) yang menyatakan pengajuan pekerja untuk PHK tidak benar (perusahaan tidak melakukan yang dituduhkan) dan perusahaan memutuskan PHK bagi karyawan tersebut

[18] Tri Septiyo, Made Warka & Moh. Zeinuddin, (2024) "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Pasca Undang Undang Cipta Kerja, *Journal of Innovation Research and Knowladge*, No 3, halaman 1268-1269

9. Pekerja mengajukan pengunduran diri atas kemauan sendiri
10. Pekerja mangkir selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan dan telah dipanggil perusahaan 2 kali secara tertulis
11. Pekerja melakukan pelanggaran yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama
12. Pekerja tidak bisa bekerja selama 6 bulan berturut-turut akibat melakukan tindak pidana
13. Pekerja mengalami cacat atau menderita sakit yang membuatnya tidak bisa bekerja selama 12 bulan
14. Pekerja memasuki usia pensiun
15. Pekerja meninggal dunia

Ketentuan Pasal 154 A ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan apabila perusahaan dinyatakan pailit. Dengan dinyatakan perusahaan pailit, pengusaha tidak memiliki kewenangan untuk menjalankan kepengurusan maupun pemberesan harta pailit perusahaan. Oleh karena itu, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak pekerja/buruh akan dilakukan oleh kurator. Ketentuan ini memberikan dasar hukum bagi pengusaha atau pihak yang berwenang, termasuk kurator dalam hal perusahaan berada dalam keadaan pailit, untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan berdasarkan alasan kepailitan tidak menghapus kewajiban hukum untuk memenuhi hak-hak pekerja yang timbul akibat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga perlindungan

terhadap pekerja tetap harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja

Pasal 28 D UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Adapun pasal 4 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menerangkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.[19]

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 11/2020 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha memiliki kewajiban untuk membayarkan hak-hak pekerja berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Kewajiban tersebut merupakan bentuk tanggung jawab pengusaha atas berakhirnya hubungan kerja, sekaligus sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak dirugikan akibat pemutusan hubungan kerja yang dialaminya.

[19] Susanti Adi Nugroho, 2018, *Hukum Kepailitan Di Indonesia Dalam Teri dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya,* Jakarta, Prenada Media Group, halaman 388

Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk membayarkan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hak-hak tersebut meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan kerja telah berakhir, tanggung jawab pengusaha terhadap pemenuhan hak pekerja tetap harus dilaksanakan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dengan menjamin kesamaan kesempatan serta menghilangkan bentuk bentuk diskriminasi demi tercapainya kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan selalu memperhatikan perkembangnagn kemajuan dunia usaha. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai sarana yang menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif.[20]

[20] Agus Wibowo, 2023, *Hukum Perburuhan*, Semarang, Yayasan Prima Agus Teknik bekerja sama dengan Universitas Sains & Teknologi komputer, halaman 55

C. Kurator dalam kepailitan

Keberadaan kurator sangat penting. Kurator merupakan lembaga yang diadakan oleh undang-undang untuk melakukan pemberesan terhadap harta pailit. Dalam setiap putusan pailit oleh pengadilan, maka di dalamnya terdapat pengangkatan kurator yang ditunjuk untuk melakukan pengurusan dan pengalihan harta pailit dibawah pengawasan hakim pengawas.[21] Pasal 15 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU dijelaskan bahwa: "Dalam putusan pernyataan pailit, harus diangkat kurator dan seorang hakim pengawas yang ditunjuk dari hakim pengadilan".

Kepailitan adalah suatu kondisi di mana seseorang atau entitas, seperti perusahaan, tidak dapat memenuhi kewajiban keuangannya kepada kreditur karena kekurangan aset. Scara lebih teknis, kepailitan terjadi ketika utang melebihi nilai aset yang dimiliki oleh debitur, dan debitur tersebut gagal untuk membayar utangnya dalam jangka waktu yang ditentukan. Ini merupakan situasi yang sangat serius karena dapat memengaruhi berbagai pihak, termasuk kreditur, debitur, dan bahkan ekonomi secara keseluruhan.[22]

Kurator adalah orang yang bertugas memastikan barang yang disita bisa diidentifikasikan, dipertahankan, bahkan dikembangkan nialinya untuk dijual dan dibagikan hasilnya ke pihak kreditur. Tugas kurator juga menghitung aset perusahaan yang dipailitkan pengadilan. Untuk itu, kurator harus bisa membaca laporan keuangan perusahaan agar mendapatkan informasi terkait harta yang menjadi kewenangannya. Dalam bertugas, kurator bisa memakai jasa auditor

[21] Susanti Adi Nugroho, *Op.Cit.*, halaman 100

[22] Novie Afif Mauludin, 2024, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) di Indonesia*, Sleman, PT Penamuda Media, halaman 2

Bahkan, kurator bisa saja mengundang penilai atau konsultan pajak bila dibutuhkan. Meski ditunjuk pengadilan niaga, kurator tetap diusulkar oleh pemohon kepailitan. Namun, dalam bertugas kurator tidak boleh bertindak semata-mata untuk kepentingan pemohon, melainkan kepentingan harta pailit. Jadi, kurator tidak selalu mendahulukan kepentingan kreditur.[23]

Undang-undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang memberi hak kepada pemohon pailit (debitur atau kreditur) untuk menunjuk seorang kurator sebagi pengurus dan pemberes harta pailit dalam permohonan pailitnya. Adapun yang dimaksud dengan permohonan pailit adalah debitur atau kreditur yang mengajukan permohonan pailit. Jika pemohon pernyataan pailit tidak menunjuk kurator dalam permohonan pailit, maka secara otomatis yang akan menjadi pengurus dan pemberes harta pailit adalah balai harta peninggalan.[24]

D. Tanggung jawab kurator terhadap hak pekerja

Pasal 72 UU Kepailitan dan PKPU dijelaskan bahwa: "Kurator bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit". Tanggung jawab kurator pada dasarnya timbul apabila terdapat unsur kesalahan atau kelalaian dalam pelaksanaan tugasnya, baik karena adanya unsur kesengajaan maupun kurangnya kehati-hatian, yang pada akhirnya menimbulkan kerugian terhadap harta pailit debitor. Dalam konteks ini, kurator tidak diperkenankan melakukan tindakan yang dapat merugikan boedel pailit, seperti

[23] Rio Christiawan, 2020, *Hukum Kepailitan & Penundaan Kewajiabn Pembayaran Utang*, Depok, PT Raja Grafindo Persada, halaman 120

[24] Elyta Ras Ginting 2019, *Hukum Kepailitan Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit*, Jakarta Timur, Sinar Grafika, halaman 71

menjual harta pailit di bawah harga pasar. Namun demikian, pengaturan dalam Undang-Undang Kepailitan dan PKPU masih belum memberikan batasan yang jelas mengenai tindakan-tindakan yang dapat dikategorikan merugikan harta pailit.

Dalam melakukan pemberesan harta pailit, kurator wajib memperhatikan dan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pembagian harta pailit kepada para kreditor, baik kreditor separatis, kreditor preferen, maupun kreditor konkuren, dalam praktiknya sering menimbulkan tumpang tindih pengaturan. Di sisi lain, terdapat ketentuan yang menyatakan bahwa kreditor separatis memiliki kedudukan tersendiri dalam pembagian harta pailit, sehingga kondisi pailit atau tidak pailitnya debitor pada dasarnya tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemenuhan hak kreditor separatis tersebut.[25]

Kepailitan dinyatakan oleh hakim dalam pengadilan Niaga. Jika perusahaan sudah dinyatakan pailit, maka boedel kepailitan berupa asset perusahaan akan menjadi harta sitaan yang akan dilakukan pembagian kepada para kreditor yang dilakukan oleh Kurator. Kurator sendiri dalam melakukan pembagian harta hasil kepailitan pun juga perlu memperhatikan tingkatan para kreditor yang berhak menerima hasil pembagian pertama kali dari hasil kepailitan. Sebab, banyak sekali kasus di lapangan harta daripada debitor yang mengalami

[25] Anis Nur Nadhiroh, (2019), "Tanggung Jawab Kurator Terhadap Hak Pekerja", Jurnal Notaire No. 3, halaman 310

kepailitan tidak mencukupi untuk melakukan pembayaran utang kepada para kreditor.

Kurator memiliki tugas utama untuk mengelola dan mengurus harta pailit milik debitur yang telah dinyatakan pailit. Dalam menjalankan tugasnya, kurator menangani berbagai proses administratif, seperti melakukan pengumuman, menyelenggarakan rapat kreditur, melakukan inventarisasi atas harta pailit, mengamankan seluruh aset debitur, serta menyampaikan laporan kepada hakim pengawas. Selain itu, kurator juga bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemberesan harta pailit berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, meskipun masih dimungkinkan adanya upaya hukum lanjutan seperti kasasi atau peninjauan kembali. Tindakan ini dilakukan untuk melunasi utang yang menjadi penyebab kepailitan perusahaan. Kurator yang profesional dan berintegritas sangat berperan dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap diprioritaskan sesuai ketentuan hukum, sehingga proses kepailitan dapat berlangsung secara efektif, tertib, dan efisien.[26]

E. Upaya hukum pekerja dalam kepailitan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum yang penting dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Salah satu bentuk perlindungan tersebut dapat dilihat dalam Pasal 95 yang mengatur bahwa apabila perusahaan dinyatakan pailit, maka upah dan hak-hak pekerja yang belum dibayarkan harus diprioritaskan pembayarannya

[26] Alifa Nurdiannisa, Helen Hervina, Jessica Ariana & Medina Loren, (2024) "Analisis hak para pekerja dalam Perusahaan yang mengalami kepailitan", Media Hukum Indonesia, No. 2, halaman 449

dibandingkan dengan kewajiban kepada kreditor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa utang perusahaan kepada pekerja memiliki kedudukan yang lebih diutamakan karena upah merupakan sumber penghidupan utama bagi pekerja, khususnya bagi mereka yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, ketentuan ini bertujuan untuk menjamin keberlangsungan hidup pekerja meskipun perusahaan berada dalam kondisi pailit.[27]

Selain itu, perlindungan terhadap hak pekerja juga diperkuat melalui Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur ketentuan ketenagakerjaan secara lebih fleksibel dan menyesuaikan dengan perkembangan dunia usaha. Meskipun berorientasi pada penciptaan iklim investasi yang kondusif, undang-undang ini tetap menekankan pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja. Penerapan kedua undang-undang tersebut mencerminkan komitmen pemerintah dalam memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja, termasuk dalam kondisi sulit seperti kepailitan perusahaan. Secara keseluruhan, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia berupaya menjamin agar hak-hak pekerja tetap dihormati dan dilindungi, sehingga pekerja dapat bekerja dengan rasa aman dan memiliki kepastian atas hak-hak yang menjadi bagian dari hubungan kerja.[28]

Dalam hal suatu perusahaan dinyatakan pailit, pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja atas inisiatif sendiri. Di sisi lain, kurator juga memiliki kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan, dengan tetap mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Pengaturan ini terdapat dalam Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang

[27] *Ibid.,* halaman 449
[28] *Ibid.,* halaman 449

Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU KPKPU), yang termasuk dalam bagian mengenai akibat hukum dari kepailitan. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan kurator berwenang memberhentikan pekerja dengan memperhatikan jangka waktu yang telah disepakati atau sesuai peraturan perundang-undangan, dengan kewajiban memberikan pemberitahuan paling sedikit 45 hari sebelumnya.[29]

Apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit dan tidak mampu memenuhi kewajiban pembayaran upah kepada pekerja, terdapat sejumlah pihak selain pekerja yang memiliki peran dan tanggung jawab penting. Salah satunya adalah Serikat Pekerja yang berfungsi sebagai perwakilan sekaligus advokat bagi pekerja yang terdampak kepailitan. Serikat Pekerja dapat membantu memperjuangkan hak-hak pekerja melalui berbagai cara, seperti perundingan dengan manajemen perusahaan, proses mediasi, hingga menempuh jalur hukum. Selain itu, organisasi ini juga dapat memberikan dukungan sosial berupa bimbingan karier, pelatihan, maupun akses terhadap bantuan keuangan darurat bagi anggotanya.[30]

Setelah perusahaan dinyatakan pailit, kurator atau pengelola kepailitan ditunjuk untuk mengurus proses pemberesan harta pailit dan melakukan pembayaran kepada para kreditur, termasuk pekerja yang belum menerima hak upahnya. Kurator memiliki tanggung jawab hukum untuk mengelola dan menjual aset perusahaan secara optimal demi kepentingan semua pihak, serta memastikan

[29] *Ibid.*, halaman 449
[30] *Ibid.*, halaman 450

bahwa hak-hak pekerja, termasuk upah yang belum dibayarkan, dapat dipenuhi sejauh memungkinkan berdasarkan aset yang tersedia. Dengan demikian, berbagai pihak tersebut memiliki peran strategis dalam menjamin terpenuhinya hak upah pekerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses kurator menjalankan kewajiban terhadap hak pekerja menurut Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, Indonesia ditegaskan sebagai negara hukum, yang salah satu cirinya adalah adanya kekuasaan kehakiman yang bebas dan mandiri. Lembaga peradilan yang independen, tidak memihak, profesional, transparan, akuntabel, serta berwibawa merupakan syarat mutlak (conditio sine qua non) dalam penyelenggaraan negara hukum, karena berperan dalam menegakkan supremasi hukum, memberikan perlindungan hukum, menjamin kepastian hukum, dan mewujudkan keadilan. Pengadilan menjadi pilar utama dalam penegakan hukum sekaligus berkontribusi dalam pembangunan peradaban bangsa.[31]

Sebagai negara hukum (rechtstaat), masyarakat terutama pekerja memerlukan perlindungan hukum guna memperoleh kepastian atas hak-haknya. Oleh karena itu, seluruh hak normatif pekerja sebagai hak dasar dalam hubungan kerja harus dijamin dan dilindungi melalui norma dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemenuhan hak-hak normatif tersebut merupakan bagian penting dari upaya perlindungan tenaga kerja. Mengingat

[31] Hendri Wahyudi, Nurlaily, Triana Dewi Seroja, (2023) "Kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja pasca putusan pengadilan hubungan industrial". Jurnal Hukum Samudera Keadilan, No 1, halaman 146

tenaga kerja memiliki peran strategis sebagai aset utama dalam proses produksi, baik barang maupun jasa, maka posisi tersebut perlu mendapatkan perlindungan yang optimal melalui pemenuhan hak-haknya. Dengan terpenuhinya hak-hak normatif, pekerja akan mampu bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.[32]

Undang-undang kepailitan dan PKPU telah memberikan wewenang kepada kurator untuk mengurus dan membereskan harta pailit, termasuk mengambil tindakan hukum yang diperlukan untuk melindungi kepentingan para kreditur serta memastikan harta pailit dilakukan secara adil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Setelah putusan pailit dijatuhkan, proses pengurusan dan pemberesan harta pailit dilaksanakan oleh kurator dengan pengawasan dari hakim pengawas. Ketentuan ini menegaskan bahwa dalam setiap putusan pailit wajib ditunjuk kurator dan hakim pengawas oleh pengadilan. Oleh karena itu, dalam putusan pernyataan pailit sekaligus ditentukan pihak yang akan bertindak sebagai kurator.

Proses pengurusan harta pailit merupakan serangkaian perbuatan hukum atas harta pailit yang merupakan kewenangan mutlak dari kurator yang diangkat dalam putusan pailit selaku pengurus dan pemberes harta pailit. Tindakan yang pertama dan terutama yang harus dilakukan oleh kurator adalah mengamankan harta pailit, karena dasar dari tujuan hukum kepailitan pertama-tama dibangun atas dasar menghimpun seluruh harta kekayaan debitur untuk

[32] *Ibid.*, halaman 146

membayar utang-utang atau kewajibannya pada para kreditornya. Untuk keperluan itu, kurator harus secepatnya mengumpulkan dan mengamankan seluruh harta debitur pailit yang telah berstatus berada dibawah sita umum (*general attachment*). Upaya selanjutnya setelah mengamankan harta pailit adalah mencatatkan harta pailit tersebut secara notaril atau dibawah tangan dan berupaya meningkatkan nilai maupun jumlah harta pailit dan sedapat mungkin menekan biaya kepailitan agar tidak membebani harta pailit.[33]

Pasal 21 UU Kepailitan dan PKPU menegaskan bahwa sejak debitor dinyatakan pailit, seluruh harta kekayaannya baik yang telah dimiliki pada saat putusan dijatuhkan maupun yang diperoleh selama masa kepailitan menjadi satu kesatuan harta pailit yang berada di bawah penguasaan kurator. Dengan demikian, debitor tidak lagi bebas menguasai atau mengalihkan hartanya, karena seluruhnya diperuntukkan bagi kepentingan penyelesaian utang kepada para kreditur secara adil sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Pengambilalihan kewenangan direksi dalam kondisi kepailitan mencakup pula tanggung jawab untuk tetap memperhatikan kepentingan serta kesejahteraan pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, yang menyatakan bahwa kurator memiliki wewenang untuk melakukan pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit sejak putusan pailit diucapkan, meskipun putusan tersebut masih dalam proses kasasi atau peninjauan kembali. Dengan demikian, kewenangan direksi perusahaan,

[33] Elyta Ras Ginting, *Op.Cit.*, halaman 143

termasuk dalam hal pembayaran upah, pesangon, serta hak-hak lainnya bagi pekerja/buruh, beralih kepada kurator. Oleh karena itu, kurator bertanggung jawab penuh dalam pemenuhan hak-hak pekerja/buruh. Selain itu, berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau bentuk imbalan lainnya.

Jenis-jenis kreditur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan terdiri dari beberapa kategori.

1. Kreditur Separatis, yaitu kreditur yang memiliki hak istimewa atas aset tertentu yang dijaminkan untuk utang mereka, sehingga mereka berada pada posisi prioritas. Kreditor separatis mempunyai hak terkuat dari kreditor konkuren, sehingga dapat melaksanakan haknya dengan cepat dan mudah yang tidak terpengaruh dengan adanya kepailitan. Kreditor separatis ini pihak yang memiliki jaminan utang kebendaan (hak jaminan), misalnya pemegang hak tanggungan, hipotek, gadai, jaminan fidusia, dan lainnya. Hal ini karena kata "separatis" dipahami sebagai pemisahan, yang berarti kedudukan nya dipisahkan dari kreditor lainnya, sehingga kreditor separatis mempunyai hak untuk menjual sendiri dan mengambil sendiri penjualan yang terpisah dengan harta pailit.
2. Kreditur Preferen yaitu pihak yang memiliki hak istimewa dalam urutan pembayaran utang debitur selam proses kepailitan, meskipun mereka tidak memiliki jaminan khusus atas aset debitor. Kreditor

preferen mempunyai kedudukan istimewa dengan hak untuk mendapatkan pelunasan terlebih dahulu dari penjualan harta pailit, sehingga kedudukannya didahulukan dari kreditor separatis dan konkuren pada proses kepailitan, kecuali undang-undang menentukan lain dan kreditor preferen ini mempunyai ketentuan seperti 1) hak preferensi (pasal 1139 KUH Perdata), 2) biaya perkara semata di sebabkan pelelangan dan penyelesaian suatu warisan (pasal 1149 KUH Perdata), 3) utang pajak lebih tinggi dari utang lainnya termasuk utang jaminan (pasal 21, UU No.28 tahun 2007), 4) tagihan yang merupakan hak pekerja lebih tinggi kedudukannya dari tagihan biasa termasuk tagihan yang dijamin dengan jaminan utang 9pasal 95 ayat 4, UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan), tapi kedudukannya dibawah kreditor separatis (pasal 1149 KUH Perdata).[34]

3. Kreditur Konkuren, yaitu kreditur yang tidak memiliki jaminan khusus atau hak istimewa atas aset debitur dalam proses kepailitan. Mereka berada pada posisi terakhir setelah kreditur separatis dan kreditur preferen. Mereka berada di urutan terakhir dalam prioritas pembayaran setalah kreditur separatis dan preferen. Mereka hanya dapat mengklaim pembayaran dari sisa aset debitur setelah hak-hak

[34] Fendy Ariyanto, *Op.Cit*. halaman 80

kreditur yang memiliki jaminan atau prioritas hukum terlebih dahulu dipenuhi.[35]

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 telah mengatur mekanisme penyelesaian utang debitur pailit secara sistematis, mulai dari pengajuan permohonan pailit, putusan pengadilan, penunjukan kurator, proses verifikasi tagihan kreditur, pembagian harta pailit, kemungkinan perdamaian, penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU), hingga tahap akhir berupa penyelesaian dan penutupan kepailitan.

Terkait dengan pembagian harta pailit, hasil penjualan aset debitur akan didistribusikan kepada para kreditur berdasarkan urutan prioritas. Kreditur separatis memperoleh pelunasan dari objek jaminannya terlebih dahulu. Setelah itu, pembayaran dilanjutkan kepada kreditur preferen. Selanjutnya, apabila masih terdapat sisa harta, maka akan dibagikan kepada kreditur konkuren secara proporsional sesuai jumlah piutang masing-masing.

Secara keseluruhan, pengaturan mengenai kreditur dalam kepailitan merupakan bagian penting dari hukum kepailitan karena mengatur hubungan hukum antara debitur dan para kreditur ketika debitur mengalami ketidakmampuan finansial. Dalam konteks ini, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU menjadi dasar hukum utama yang mengatur hak dan kewajiban para pihak, serta prosedur yang harus ditempuh agar tercapai keadilan dan keseimbangan bagi seluruh kreditur yang terlibat.

[35] Novie Afif Mauludin, *Op.Cit*, halaman 116

Kurator harus memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, dalam praktiknya pembagian harta pailit kepada para kreditor baik kreditor separatis, preferen, maupun konkuren sering mengalami tumpang tindih. Di sisi lain, terdapat ketentuan yang menyatakan bahwa kreditor separitis memiliki kedudukan tersendiri dalam pembagian harta pailit, sehingga adanya kondisi pailit atau tidak pailit tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hak-hak kreditor separatis. Dalam hal ini pekerja aalah sebagai kreditor preferen sebagaimana telah diatur dalam KUH Perdata.[36]

Pasal 1133 KUH Perdata dijelaskan bahwa: "Hak untuk didahulukan di antara orang-orang berpiutang terbit dari hak istimewa, dari gadai dan dari hipotek". Dalam pasal 1134 KUH Perdata juga dijelaskan bahwa: "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 hipotik lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal undang-undang dengan tegas menentukan kebalikannya".

Pengertian hak istimewa (preferensi) bagi kreditor preferen diatur dalam Pasal 1134 ayat (1) KUH Perdata, yaitu hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seorang kreditur sehingga memiliki kedudukan lebih tinggi dibandingkan kreditur lainnya, semata-mata karena sifat piutangnya. Ketentuan ini mengandung makna bahwa kreditor preferen memperoleh posisi yang lebih diutamakan karena adanya perlakuan khusus dari undang-undang.

[36] Stephen Juli Sraley Simbolon, Merson Simbolon, (2025), "Keadilan bagi buruh dalam kepailitan: Kriitk Implementasi Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 dari perspektif Rawls", Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, No. 5, halaman 4444

Yang dimaksud dengan "kreditor lainnya" mencakup kreditor konkuren, bahkan termasuk kreditor separatis.

Pasal 1134 ayat (2) KUH Perdata menyatakan bahwa kreditor separatis memiliki kedudukan lebih tinggi daripada kreditor konkuren, keunggulan tersebut hanya berlaku sepanjang tidak dikesampingkan oleh ketentuan undang-undang. Apabila undang-undang menentukan pengecualian, maka hak tagih kreditor preferen yang memiliki keistimewaan harus didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan kreditor separatis.[37]

Keistimewaan dalam pembayaran tagihan kreditor preferen diatur dalam Pasal 60 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU, yang menyatakan bahwa kreditor separatis yang melaksanakan hak parate eksekusi atas objek jaminan wajib menyerahkan sebagian hasil penjualan yang menjadi hak kreditor preferen kepada kurator atau langsung membayarkannya kepada kreditor preferen terkait, sebelum mengambil bagian untuk pelunasan piutangnya sendiri.

Pasal 60 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU memberikan pengaturan khusus mengenai tata cara pembayaran utang kepada kreditor preferen, yang menempatkan kedudukannya lebih tinggi dibandingkan kreditor separatis. Dalam penjelasan pasal tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kreditor yang diistimewakan adalah kreditor yang memiliki hak sebagaimana diatur dalam Pasal 1139 dan Pasal 1149 KUH Perdata.[38]

---

[37] Anis Nur Nadhiroh, *Op.Cit.*, halaman 311
[38] Elyta Ras Ginting, *Op.Cit.*, halaman 175

Pelaksanaan putusan pailit, istilah “didahulukan” sering dipahami sebagai pembayaran yang dilakukan setelah terlebih dahulu melunasi kewajiban terhadap negara dan kreditor separatis. Hal ini merujuk pada Buku II Bab XIX KUH Perdata serta Pasal 21 UU Nomor 6 Tahun 1983 yang telah diubah dengan UU Nomor 9 Tahun 1994. Dalam konteks ini, negara ditempatkan sebagai pihak dengan prioritas pertama, kemudian diikuti oleh kreditor separatis seperti pemegang hak tanggungan, gadai, fidusia, dan hipotek. Di sisi lain, Pasal 95 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 juga menyatakan bahwa hak-hak pekerja harus “didahulukan”. Namun dalam praktiknya, posisi pekerja justru berada setelah negara dan kreditor separatis. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dalam penerapan pasal tersebut.

Hal ini terjadi karena makna dari istilah “didahulukan” sendiri tidak dijelaskan secara tegas dalam peraturan perundang-undangan. Akibatnya, pekerja yang pada dasarnya memiliki kedudukan istimewa tetap berada pada posisi yang lemah dibandingkan kreditor lain. Meskipun secara normatif diutamakan, dalam praktiknya pembayaran upah pekerja sering kali baru dilakukan setelah kewajiban terhadap kreditor separatis diselesaikan.[39]

Ketentuan dalam Pasal 81 angka 33 Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan bahwa apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka upah dan hak lain yang belum diterima oleh pekerja/buruh dikategorikan sebagai utang yang harus

[39] Anis Nur Nadhiroh, *Op.Cit.*, halaman 313

didahulukan pembayarannya. Berdasarkan ketentuan tersebut, jelas bahwa hak pekerja memiliki kedudukan prioritas dibandingkan dengan kreditur separatis, tagihan negara, kantor lelang, maupun badan umum yang dibentuk oleh pemerintah.[40]

Prioritas ini diberikan karena upah merupakan sumber utama penghidupan bagi pekerja, sehingga apabila tidak terpenuhi akan berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Hal ini berbeda dengan kreditur separatis yang pada umumnya tidak bergantung pada satu sumber pendapatan. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan kepada pekerja dengan menempatkan hak upah sebagai prioritas, sehingga pekerja dapat menuntut pemenuhan haknya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.[41]

Adapun hak-hak kreditur dalam proses kepailitan meliputi:

1. Hak untuk mengajukan klaim

   Kreditur memiliki hak untuk mengajukan klaim atas utang yang belum dibayar kepada debitur dalam proses kepailitan. Klaim ini harus didaftarkan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh pengadilan.

2. Hak untuk mengahdiri rapat kreditur

   Kreditur berhak untuk hadir dan berpartisipasi dalam rapat kreditur yang diadakan selama proses kepailtan. Dalam rapat ini, mereka

[40] Alifa Nurdiannisa, Helen Hervina, Jessica Ariana & Medina Loren, *Op.Cit.*, halaman 447
[41] *Ibid.*, halaman 447

dapat memberikan masukan, dan berkontribusi pada keputusan mengenai rencana restrukturasi atau likuidasi.

3. Hak untuk memperoleh informasi

   Kreditur berhak untuk mendapatkan informasi yang memadai tentang status kepailitan, termasuk laporan mengenai aset debitur, rencana restrukturasi, dan pembagian hasil penjualan aset.

4. Hak untuk mengajukan keberatan

   Kreditur memiliki hak untuk mengajukan keberatan terhadap rencana restrukturasi utang yang diajukan oleh debitur atau keputusan yang dibuat oleh pengadilam dalam proses kepailitan jika mereka merasa hak mereka tidak dipenuhi.

5. Hak untuk menerima pembayaran sesuai prioritas

   Kreditur memiliki hak untuk menerima pembayaran dari hasil penjualan set debitur sesuai dengan urutan prioritas yang ditetapkan oleh hukum, berdasarkan klasifikasi mereka sebagai kreditur separatis, preferen, atau konkuren.

6. Hak untuk mengawasi proses kepailitan

   Kreditur memiliki hak untuk mengawasi pelaksanaan proses kepailitan, memastikan bahwa prosedur dan hukum yang berlaku diikuti dengan benar dan hak-hak mereka dilindungi.

7. Hak untuk meminta penggantian kerugian

Kreditur dapat meminta penggantian kerugian atau klaim tambahan jika mereka merasa dirugikan oleh tindakan atau keputusan yang tidak adil dalam proses kepailitan.

Kondisi kepailitan tidak serta-merta menghapus tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja. Ketentuan Pasal 95 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja harus diprioritaskan dalam proses pelunasan utang. Dengan demikian, pekerja Sritex secara yuridis memiliki kedudukan untuk memperoleh pembayaran terlebih dahulu atas hak-haknya. Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 mendefinisikan kepailitan sebagai sita umum atas seluruh kekayaan debitur yang pengurusannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim. Dalam hal ini, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan berperan strategis dengan membangun komunikasi yang intensif dengan para pihak terkait guna memastikan hak-hak pekerja tetap terlindungi. Upaya nasional seperti restrukturisasi kredit menjadi salah satu langkah dalam menghadapi krisis, termasuk melalui mekanisme PKPU yang memberikan kesempatan bagi debitur untuk menyusun rencana pembayaran utang yang disepakati bersama para kreditur.[42]

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-VI/2013 menegaskan bahwa pembayaran upah pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang harus didahulukan dibandingkan dengan tagihan negara,

[42] Deby Fatria, Weny Almoravid, Mohamad Hidayat, *Op.Cit.*, halaman 26

kantor lelang, badan umum milik pemerintah, utang pajak, serta tagihan kreditor separatis dalam hal pengusaha dinyatakan pailit. Sementara itu, pembayaran hak-hak pekerja lainnya tetap diutamakan di atas seluruh tagihan, termasuk tagihan negara dan lembaga pemerintah, namun berada setelah tagihan kreditor separatis. Dengan demikian, putusan tersebut menempatkan upah pekerja sebagai hak yang paling diutamakan dan memiliki kedudukan lebih tinggi dibandingkan seluruh jenis tagihan, bahkan melampaui tagihan negara dan kreditor separatis. Mahkamah Konstitusi mendasarkan pertimbangannya pada prinsip bahwa upah yang belum dibayarkan sebelum debitor dinyatakan pailit merupakan hak fundamental pekerja yang tidak boleh dihilangkan ataupun dikurangi.[43]

Perdebatan terkait hak pekerja/buruh dalam terjadi manakala pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sebelum diubah pada UU Cipta Kerja menyatakan bahwa "*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*." Secara gramatikal, penjelasan pasal tersebut hanya menjelaskan terkait "didahulukan pembayarannya," namun tidak dijelaskan didahulukan setelah kreditur dengan hak yang seperti apa dan bagaimana. Di sisi lain, dalam Pasal 55 dan 60 ayat (2)

UU Kepailitan dan PKPU mengkonstruksikan urutan hak pelunasan terhadap boedel pailit yang menempatkan hak Pekerja/Buruh sebagai kreditur

[43] Anis Nur Nadhiroh, *Op.Cit.*, halaman 316

preferen. Dalam hal ini, karena Penjelasan Pasal 60 ayat (2) UU KPKPU menyatakan bahwa ” Yang dimaksud dengan "Kreditur yang diistimewakan" adalah Kreditur pemegang hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1139 dan Pasal 1149 Kitab Undang Undang Hukum Perdata.” Maka tertera dengan jelas, bahwa hak-hak

Pekerja/Buruh dalam kepailitan pada Pasal 1149 dijelaskan sebagai kreditur preferen hak istimewa umum. Selain itu Pasal 21 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (UU Perpajakan) memiliki interpretasi yang berbeda, yang menjelaskan bahwa ”Negara mempunyai hak mendahulu untuk utang pajak atas barang-barang milik Penanggung Pajak.” Hal ini dipertegas pada Pasal 23 a UU Perpajakan, yang menyatakan pelarangan pembagian boedel pailit sebelum pembayaran utang pajak dari wajib pajak. Hal ini menyebabkan kedudukan hak Pekerja/Buruh menjadi sangat lemah.[44]

Mahkamah kontitusi dalam Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013 berusaha menyelesaikan persoalan tersebut, terutama dalam mengakomodir hak-hak Pekerja/Buruh. Pada amar putusannya MK mempertegas norma Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dengan interpretasi: ”*Pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak*

[44] Ferio Ivan Mulyono, Sugeng Santoso, Alivia Hasnanda, (2025), “Studi kasus perlindungan hukum pekerja/buruh pada kasus kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbx (Sritex)”, Gorontalo Law Review, No. 1, halaman 143

pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis."

Hal tersebut pada akhirnya merubah susunan hak-hak yang harus dipenuhi oleh kurator dalam pembagian hasil dari pemberesan boedel pailit. Perbandingan tersebut menimbulkan perubahan yang signifikan, terutama bagi pajak maupun tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah untuk didahulukan. Adapun UU Cipta Kerja pada akhirnya juga mengadopsi interpretasi MK, dengan mengubah bunyi Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.[45]

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 mempermudah kurator dalam menjalankan tugasnya. Kurator tidak perlu berdebat lagi dengan pekerja, kreditur separatis maupun petugas pajak. Singkatnya, putusan Mahkamah Konstitusi tidak menimbulkan masalah bagi kurator maupun debitur pailit Debitur pailit dan kurator pihak yang patut gembira menyambut putus an Mahkamah Konstitusi tersebut. Ketika kurator membayar uang pesangon dan upah pekerja lebih dahulu dari kreditur lainnya, bagi debitur hal itu tidak menjadi masalah. Sebaliknya, bagi kreditur separatis putusan Mahkamah Konstitusi itu bisa dinilai tidak menguntungkan.[46]

Berkenaan dengan tanggung jawab setelah terjadinya kepailitan, Sritex menempuh sejumlah kebijakan, antara lain mengonversi utang menjadi pinjaman jangka panjang, mencapai kesepakatan homologasi, menjaga

[45] *Ibid.*, halaman 143
[46] Susanti Adi Nugroho, *Op.Cit.*, halaman 406

stabilitas arus kas tanpa melakukan aksi korporasi baru, serta melibatkan pemerintah dan asosiasi industri dalam proses pemulihan. Langkah-langkah tersebut mencerminkan adanya tanggung jawab hukum sekaligus sosial perusahaan dalam upaya melindungi hak-hak pekerja.

Secara normatif, kewajiban perusahaan dalam memenuhi pesangon akibat PHK seharusnya didasarkan pada prinsip kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, keterbukaan proses, keadilan dalam hubungan kerja, kesiapan manajerial, serta nilai-nilai kemanusiaan. Oleh sebab itu, pemutusan hubungan kerja idealnya tidak dilakukan secara sepihak, melainkan melalui proses profesional dan transparan serta dijadikan sebagai alternatif terakhir setelah seluruh opsi lain dipertimbangkan. Dengan demikian, pemberian pesangon tidak hanya dipandang sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai bentuk penghormatan terhadap martabat pekerja yang kehilangan sumber penghidupannya.

B. Pelaksanaan tanggung jawab kurator dalam pemenuhan hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja pada Kasus PT Sri Rejeki Isman Sritex

PT Sri Rejeki Isman Tbk atau yang dikenal sebagai Sritex merupakan salah satu perusahaan tekstil terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang produksi kain, pakaian jadi, hingga seragam militer. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam industri tekstil nasional serta menyerap ribuan tenaga kerja, sehingga keberlangsungan usahanya sangat berdampak pada kondisi ekonomi dan kesejahteraan pekerja. Dalam beberapa tahun terakhir, Sritex

menghadapi tekanan keuangan yang berujung pada proses kepailitan dan restrukturisasi utang, sehingga menimbulkan perhatian khusus terhadap pemenuhan hak-hak pekerja serta tanggung jawab perusahaan dalam menyelesaikan kewajibannya. Setelah debitur dinyatakan pailit maka kendali perusahaan akan berpindah seluruhnya kepada kurator.

Terdapat sejumlah faktor yang menyebabkan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) mengalami kegagalan dalam memenuhi kewajiban utangnya. Sejak terjadinya pandemi COVID-19, perusahaan menghadapi dampak yang cukup besar, seperti menurunnya permintaan pasar, kesulitan keuangan, serta terganggunya operasional perusahaan. Perubahan signifikan dalam rantai produksi dan distribusi turut memperumit kondisi, sehingga perusahaan kesulitan menjaga stabilitas operasionalnya. Hal ini berdampak pada terganggunya arus kas dan semakin melemahkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban pembayaran yang terus meningkat selama masa pandemi.[47]

Kurangnya inovasi bisnis dalam merespons tekanan pasar global menyebabkan permintaan terhadap produk perusahaan semakin menurun, bahkan banyak terjadi pembatalan pesanan. Kondisi tersebut memperburuk kinerja perusahaan hingga berdampak pada penurunan harga saham, dengan kerugian yang pada tahun 2021 mencapai sekitar Rp16,76 triliun. Di sisi lain, beban utang perusahaan juga terus meningkat hingga mencapai sekitar Rp24,66

[47] Farah Nizrina Aulia, *Op.Cit.*, halaman 540

triliun, yang pada akhirnya mengakibatkan perusahaan dinyatakan pailit pada tahun 2022 karena tidak mampu melunasi kewajibannya.[48]

Faktor internal lainnya juga turut berperan, seperti kegagalan dalam pengambilan keputusan dan manajemen risiko, ketidakseimbangan antara rasio likuiditas dan solvabilitas, serta kondisi ekuitas negatif (negative equity). Kondisi ini menunjukkan bahwa total kewajiban perusahaan melebihi aset yang dimiliki, sehingga seluruh aset pun tidak cukup untuk menutupi utang. Hal ini mencerminkan adanya defisit modal dan ketidakmampuan perusahaan dalam mengelola aset secara optimal. Selain itu, terdapat pula dugaan kelalaian dari pihak manajemen perusahaan. [49]

Pada 20 Mei 2025, Iwan Setiawan Lukminto selaku Komisaris Utama Sritex ditangkap oleh Kejaksaan Agung Republik Indonesia terkait dugaan tindak pidana korupsi dalam pemberian fasilitas kredit perbankan serta penyalahgunaan dana. Kasus ini semakin memperburuk kondisi perusahaan dan menjadi salah satu faktor pendukung terjadinya kepailitan.[50]

Dampak utama dari kepailitan Sritex adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap lebih dari 11.000 karyawan. Permasalahan hukum yang kemudian muncul berkaitan dengan pemenuhan hak-hak normatif para pekerja, seperti pesangon, upah terakhir yang belum dibayarkan, iuran BPJS yang tertunggak, uang penggantian hak, serta uang penghargaan masa kerja. Berdasarkan informasi dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

[48] *Ibid.*, halaman 540
[49] *Ibid.*, halaman 541
[50] *Ibid.*, halaman 541

Kabupaten Sukoharjo, para pekerja Sritex bahkan berencana melakukan aksi mogok kerja mulai 1 Maret 2025.[51]

Menanggapi hal tersebut, pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan, Yassierli, menyatakan akan terus melakukan pengawasan terhadap para pekerja Sritex, termasuk di empat anak perusahaannya. Pemerintah juga berupaya memastikan para pekerja tetap memperoleh hak jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti jaminan kehilangan pekerjaan, jaminan pensiun, serta hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perkara kepailitan PT Sritex beserta entitas anaknya, kurator diketahui telah merealisasikan pembayaran sebagian hak pekerja/buruh berupa upah yang sebelumnya tertunggak. Selain itu, sejumlah pekerja juga telah menerima pembayaran atas hak cuti dan upah lembur yang belum dipenuhi pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kewajiban dalam hierarki pembayaran hak pekerja sebagaimana ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah dijalankan. Meski demikian, persoalan berikutnya yang muncul adalah terkait pemenuhan hak-hak lainnya, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), serta uang penggantian hak. Dalam konteks ini, terdapat dua aspek penting yang perlu dianalisis, yakni besaran tagihan dari kreditur separatis yang memiliki prioritas pelunasan, serta jangka waktu yang dibutuhkan kurator untuk menyelesaikan

[51] *Ibid.*, halaman 541

proses pemberesan boedel pailit sebelum dilakukan distribusi kepada para kreditur.[52]

Berdasarkan data yang tersedia, total utang PT Sritex Group mencapai sekitar Rp29,8 triliun, dengan rincian Rp716,7 miliar kepada 22 kreditur separatis dan Rp25,3 triliun kepada 94 kreditur konkuren. Sementara itu, sisanya merupakan kewajiban kepada 349 kreditur preferen. Selain itu, terdapat pula utang pajak kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukoharjo sebesar Rp28,6 miliar serta kewajiban kepada Bea Cukai Surakarta sebesar Rp189,2 miliar. Di sisi lain, untuk mengetahui nilai pasti harta pailit, kurator terlebih dahulu harus melakukan proses penilaian (appraisal) terhadap seluruh aset perusahaan sesuai ketentuan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 122 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Lelang. Mengacu pada Laporan Keuangan Konsolidasian Interim PT Sritex per 30 September 2024, yaitu sebelum dinyatakan pailit, total aset perusahaan diperkirakan sebesar 594 juta dolar Amerika Serikat atau sekitar Rp9,7 triliun.[53]

Proses pengurusan dan pemberesan harta debitur yang dinyatakan pailit, kurator memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang telah diatur dalam Undang-Undang Kepailitan. Salah satu tugas utama kurator adalah melakukan pendataan terhadap seluruh harta debitur pailit, kemudian melaksanakan penjualan atas harta tersebut, baik melalui lelang umum maupun penjualan di bawah tangan. Selain itu, kurator juga wajib menjaga keamanan aset debitur pailit serta mengambil keputusan strategis terkait pengelolaan

[52] *Ibid.*, Halaman 144
[53] *Ibid.*, Halaman 144

harta, misalnya menentukan aset mana yang perlu segera dijual dan mana yang sebaiknya ditunda penjualannya agar nilainya bisa meningkat di masa mendatang.

Kurator yang menjalankan tugas di bawah pengawasan hakim pengawas dituntut untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawabnya secara profesional dalam proses pemberesan harta pailit. Apabila permohonan kepailitan telah dikabulkan oleh Pengadilan Niaga, maka seluruh proses administrasi dan likuidasi harta pailit menjadi tanggung jawab kurator. Ketentuan mengenai peran kurator ini telah diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan, khususnya Pasal 69 ayat (1), yang menyatakan bahwa tugas kurator adalah melakukan pengurusan dan pemberesan terhadap harta pailit.

Kasus kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), proses penyelesaiannya tergolong kompleks karena menempatkan kurator sebagai pihak utama dalam mengelola boedel pailit untuk kepentingan para kreditur. Secara normatif, tanggung jawab kurator mencakup pengurusan dan pemberesan harta pailit yang harus dilakukan dengan prinsip kehati-hatian (due diligence) serta menjaga independensi, mengingat skala usaha Sritex yang besar dan melibatkan banyak tenaga kerja. Kurator juga memiliki kewajiban untuk mengamankan aset, mendata piutang, serta menyusun mekanisme pembagian hasil penjualan aset apabila upaya perdamaian tidak tercapai.

Peran kurator tidak hanya terbatas pada aspek hukum dan administrasi, tetapi juga memiliki dampak sosial dan ekonomi, terutama dalam menjaga

kelangsungan usaha (going concern) sejauh memungkinkan agar tidak menimbulkan dampak besar terhadap industri tekstil nasional dan kesejahteraan pekerja. Secara keseluruhan, tanggung jawab tim kurator dalam menangani kepailitan Sritex berfokus pada pengelolaan dan pemberesan harta pailit guna memaksimalkan pelunasan utang kepada kreditur, yang nilainya mencapai sekitar Rp29,8 triliun per Januari 2025. Dalam pelaksanaannya, kurator bekerja di bawah pengawasan hakim pengawas serta tetap berkewajiban untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja setelah perusahaan tidak lagi beroperasi.[54]

Suatu perusahaan dinyatakan pailit, sebagaimana tercermin dalam kasus PT Sritex, pemenuhan hak-hak pekerja tetap dapat ditempuh melalui mekanisme pengajuan klaim kepada kurator maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hak pekerja, termasuk pesangon dan hak lainnya, tetap harus diprioritaskan sebagaimana diatur dalam Pasal 1602 KUH Perdata serta diperkuat oleh ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan. Selanjutnya, Pasal 1603 dan 1603r KUH Perdata menegaskan pentingnya perlakuan yang adil terhadap pekerja serta kewajiban untuk memenuhi seluruh isi perjanjian kerja sebagai bagian dari tanggung jawab hukum perusahaan.

Perlindungan terhadap pekerja juga semakin diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perppu Nomor 2

[54] Johns Cristian Pasaribu, Ronny Adrie Maramis, Edwin Neil Tinangon, "Tanggung jawab penyelesaian kurator dalam kasus kepailitan PT Sritex sesuai Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang", Jurnal Fakultas Hukum Unsrat, No. 5 halaman 8

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. Regulasi ini mengatur berbagai aspek penting, antara lain jaminan upah yang layak sesuai standar kehidupan yang manusiawi, mencakup upah minimum, tunjangan, dan upah lembur. Selain itu, pekerja juga berhak atas waktu istirahat dan cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja, termasuk cuti melahirkan dan jenis cuti lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 79.

Undang-undang tersebut memberikan jaminan perlindungan sosial yang meliputi jaminan hari tua, pensiun, kecelakaan kerja, dan kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS, dengan pembiayaan yang ditanggung bersama oleh pekerja dan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Perusahaan juga memiliki kewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat sesuai dengan ketentuan Pasal 86–87, serta menjamin tidak adanya diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, maupun pandangan politik sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 5 dan 6.

Perkara kepailitan PT Sritex Group, BPJS Ketenagakerjaan memegang peranan strategis dalam menjamin keberlangsungan hidup para pekerja/buruh selama beberapa bulan setelah terjadinya PHK massal. Terdapat sejumlah program jaminan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh pekerja, antara lain Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), serta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).[55]

[55] Ferio Ivan Mulyono, Sugeng Santoso, Alivia Hasnanda, *Op.Cit.*, halaman 147

Pencairan manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) setidaknya memberikan bantuan finansial sementara bagi pekerja, khususnya karena PHK terjadi menjelang Hari Raya Idul Fitri 1446 Hijriah pada bulan April, di mana kepastian mengenai THR belum diperoleh, sementara hak pesangon masih harus menunggu proses penyelesaian yang cukup panjang. Adapun total dana JHT dan JKP yang telah disalurkan oleh BPJS Ketenagakerjaan hingga target penyelesaian pada 18 Maret 2025 mencapai sekitar Rp154,6 miliar, dengan rincian sebesar Rp143,26 miliar untuk JHT dan Rp11,34 miliar untuk JKP.[56]

Jaminan Hari Tua (JHT) diatur dalam beberapa regulasi, antara lain Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program JHT, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022 mengenai Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat JHT. Berdasarkan ketentuan tersebut, JHT pada dasarnya merupakan manfaat berupa uang tunai yang diberikan dalam kondisi tertentu, seperti ketika peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Besaran manfaat yang diterima merupakan akumulasi iuran yang telah dibayarkan ditambah hasil pengembangannya sebagaimana diatur dalam Pasal 22 ayat (2) PP 45/2015.[57]

Merujuk pada PP 46/2015, dalam hal terjadi PHK, pekerja yang belum mencapai usia pensiun pada prinsipnya baru dapat mencairkan JHT saat

[56] *Ibid.*, halaman 147
[57] *Ibid.*, halaman 147

mencapai usia 56 tahun. Ketentuan ini dinilai kurang memberikan keadilan karena pekerja membutuhkan dana untuk bertahan hidup setelah kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, Permenaker 4/2022 memberikan pengecualian melalui Pasal 10 yang memperbolehkan pencairan JHT setelah masa tunggu satu bulan sejak terjadinya PHK. Dalam konteks kepailitan PT Sritex Group, langkah percepatan pencairan JHT oleh BPJS Ketenagakerjaan bersama para pemangku kepentingan dapat dinilai tepat, terutama karena PHK terjadi menjelang bulan Ramadan dan Hari Raya Idul Fitri.[58]

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) diatur dalam UU SJSN, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 51 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP. Secara umum, JKP merupakan bentuk perlindungan sosial bagi pekerja yang mengalami PHK yang diwujudkan dalam manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, serta pelatihan kerja. Berdasarkan Pasal 21 PP 37/2021, manfaat uang tunai diberikan setiap bulan sebesar 45% dari upah untuk tiga bulan pertama dan 25% untuk tiga bulan berikutnya. Selain itu, program JKP juga menyediakan fasilitas akses informasi lowongan pekerjaan dan pelatihan kerja, yang dapat dimanfaatkan oleh pekerja PT Sritex Group untuk memperoleh pekerjaan baru.[59]

Terjadi pemutusan hubungan kerja, yang pada prinsipnya harus dijadikan sebagai upaya terakhir sebagaimana diatur dalam Pasal 151,

[58] *Ibid.*, halaman 147
[59] *Ibid.*, halaman 147

perusahaan tetap berkewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta penggantian hak lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 156. Bahkan dalam kondisi kepailitan, ketentuan tersebut tetap berlaku sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja agar hak-haknya tidak diabaikan secara sepihak.

Dengan demikian, keseluruhan pengaturan yang bersumber dari KUH Perdata maupun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan menunjukkan adanya perlindungan hukum yang komprehensif, sistematis, dan progresif terhadap pekerja. Hal ini sekaligus menegaskan adanya tanggung jawab hukum dan moral perusahaan dalam mewujudkan hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan, bahkan dalam situasi krisis sekalipun.[60]

Hak-hak pekerja tidak dipenuhi atau tidak dibayarkan oleh pengusaha, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai utang pengusaha kepada pekerja yang wajib dilunasi. Dalam perspektif hukum kepailitan di Indonesia, utang yang dapat dijadikan dasar pengajuan permohonan pailit adalah setiap kewajiban yang dapat dinyatakan dalam sejumlah uang, baik dalam mata uang rupiah maupun asing, baik yang telah ada maupun yang akan timbul di kemudian hari (kontinjen), yang bersumber dari perjanjian atau undang-undang, dan apabila tidak dipenuhi memberikan hak kepada kreditur untuk menagihnya dari harta kekayaan debitor. Dalam konteks ini, pekerja yang haknya tidak dibayarkan oleh perusahaan dikualifikasikan sebagai kreditur

[60] Deby Fatria, Weny Almoravid, Mohamad Hidayat, *Op.Cit.*, halaman 26

preferen. Hal ini disebabkan adanya ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur bahwa hak-hak pekerja harus didahulukan dalam pembayaran.

Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa apabila perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, maka hak-hak pekerja, baik berupa upah maupun hak normatif lainnya, harus diprioritaskan pembayarannya dibandingkan dengan kreditur lain. Selain itu, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 juga menegaskan bahwa upah pekerja memiliki kedudukan yang harus didahulukan dari seluruh kreditur, sedangkan pembayaran pesangon didahulukan dari tagihan pajak dan kreditur lainnya.

Pada 21 Oktober 2024, Pengadilan Niaga Semarang mengeluarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-Homologasi/2024/PN.Niaga.Semarang juncto 12/Pdt.Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Semarang, yang kemudian dikuatkan oleh Mahkamah Agung melalui putusan kasasi Nomor 1345/K/Pdt.Sus-Pailit/2024. Menindaklanjuti putusan tersebut, para kurator yang ditunjuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran terhadap 11.025 pekerja atau buruh PT Sritex dan perusahaan-perusahaan afiliasinya, yaitu PT Sinar Pantja Djaja, PT Bitratex Industries, dan PT Primayudha Mandijaya (yang secara keseluruhan dikenal sebagai PT Sritex Group). Keputusan ini diambil dengan pertimbangan banyaknya pekerja/buruh yang secara sukarela mengundurkan diri tanpa pemberitahuan yang jelas, sehingga menghilangkan hak-hak mereka

sebagai kreditur terkait upah dan hak lainnya yang seharusnya diperoleh. Kondisi kepailitan ini merupakan situasi yang sangat meresahkan, terutama bagi pekerja yang terdampak.[61]

Mahkamah Agung menolak argumentasi tersebut dengan mendasarkan pertimbangannya pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-IX/2013 tanggal 30 Januari 2014 terkait Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam putusan tersebut ditegaskan bahwa pembayaran upah pekerja/buruh yang masih terutang harus didahulukan dari seluruh jenis tagihan, termasuk tagihan kreditur separatis maupun tagihan negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah. Sementara itu, pembayaran hak-hak pekerja lainnya tetap memiliki prioritas di atas semua tagihan, termasuk tagihan negara dan lembaga lainnya, kecuali terhadap tagihan dari kreditur separatis.[62]

C. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila hak-haknya tidak dipenuhi oleh kurator dalam kasus kepailitan PT Sri Rejeki Isman Sritex

Bentuk upaya hukum yang dapat diajukan baik dalam proses kepailitan maupun PKPU, termasuk kasasi, dan peninjauan kembali terhadap putusan pengadilan terkait pernyataan pailit atau perdamaian diatur dalam Undang-undang nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU. Kasasi merupakan

[61] Safa Manohara, Sally Hania, Keisha Zevanya, Dwi Desi, (2025). "Analisis yuridis putusan pailit PT Sritex dan implikasi hukumnya terhadap perlindungan karyawan serta keberlangsungan usaha", Media Hukum Indonesia, No. 1, halaman 467

[62] Stephen Juli Sraley Simbolon, Merson Simbolon, *Op.Cit.*, halaman 4447

upaya hukum terakhir yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak yang tidak puas dengan keputusan pengadilan tingkat pertama atau banding dalam kasus kepailitan dan PKPU.

1. Kasasi dalam proses kepailitan

Dalam kasus kepailitan dan PKPU, Kasasi sering kali digunakan untuk menantang keputusan mengenai pengesahan rencana restrukturasi, penunjukan kurator, atau pembagian aset. Pihak yang mengajukan kasasi biasanya berpendapat bahwa pengadilan sebelumnya telah membuat kesalahan dalam penerapan hukum atau dalam penilaiam fakta yang relavan. Oleh karenanya kasasi menjadi alat penting untuk mengevaluasi kembali keputusan-keputusan tersebut dan memastikan bahwa hukum diterapkan dengan benar dan adil dalam setiap aspek proses kepailitan dan PKPU.[63]

Mahkamah Agung akan memeriksa kasasi berdasarkan dokumen dan argumen yang diajukan oleh pihak yang mengajukan kasasi serta tanggapan dari pihak lawan. Mahkamah Agung tidak akan melakukan pemeriksaan ulang terhadap fakta-fakta kasus, melainkan fokus pada apakah hukum telah diterapkan secara tepat oleh pengadilan sebelumnya. Jika Mahkamah Agung menemukan bahwa ada kesalahan hukum yang signifikan dalam keputusan pengadilan sebelumnya, mereka dapat membatalkan atau mengubah keputusan tersebut. Kasasi juga dapat mempengaruhi keputusan mengenai penetapan

[63] Novie Afif Mauludin, *Op.Cit*, halaman 182

kurator, rencana restrukturisasi, atau keputusan penting lainnya daliam proses kepailitan dan PKPU.[64]

Kasasi dalam kasus kepailitan dan PKPU memainkan peran penting dalam memastikan konsistensi dan kesetaraan dalam penerapan hukum. Dengan adanya mekanisme kasasi, sistem peradilan memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan hukum yang mungkin terjadi ditingkat pengadilan sebelumnya. Ini penting untuk menjaga keadilan bagi semua pihak yang terlibat, termasuk debitur, kreditur, dan pihak lain yang memiliki kepentingan dalam proses kepailitan dan PKPU.[65]

Proses kasasi dapat mempengaruhi waktu penyelesaian kasus kepailitan dan PKPU, karena proses ini bisa memakan waktu yang cukup lama. Selama proses kasasi berlangsung pelaksanaan keputusan pengadilan tingkat pertamaatau banding mungkin ditunda hingga Mahkamah Agung mengeluarkan putusan. Hal ini dapat mempengaruhi strategi pihak-pihak yang terlibat, terutama jika keputusan yang dipermasalahkan berkaitan dengan penjadwalan ulang pembayaran utang atau pengelolaan aset debitur.[66]

Putusan Mahkamah Agung dalam proses kasasi dapat menghasilkan beberapa hasil. Mahkamah Agung bisa membatalkan keputusan pengadilan sebelumya dan mengembalikan kasus ke pengadilan yang lebih rendah untuk diperiksa ulangsesuai dengan petunjuk hukum. Selain itu Mahkamah Agung juga dapat mengubah keputusan pengadilan sebelumnya atau memberikan keputusan akhir yang mengatur bagaimana kasus tersebut harus diselesaikan.

[64] *Ibid.*, halaman 182
[65] *Ibid.*, halaman 183
[66] *Ibid.*, halaman 183

Keputusan ini sangat penting karena akan berdampak langsung pada bagaimana proses kepailitan dan PKPU dilanjutkan.[67]

Kasasi dalam kasus kepailitan dan PKPU juga berfungsi untuk memperkuat integritas sistem peradilan dengan memastikan bahwa keputusan-keputusan hukum yang penting diperiksa secara menyeluruh. Proses ini memastikan bahwa keputusan yang diambil adalah hasil dari penerapan hukum yang akurat dan konsisten. Dengan adanya mekanisme kasasi, sistem hukum berusaha untuk mencapai keadilan subtantif dan mencegah terjadinya keputusan yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku.[68]

Hal-hal lain yang dapat diajukan upaya hukum kasasi menurut UU Kepailitan dan PKPU adalah sebagai berikut:[69]

- Pasal 160 ayar (1) UU Kepailitan dan PKPU

  Debitor dan kreeditor yang menyetujui perdamaian dapat mengajukan upaya hukum kasasi terhadap putusan pengadilan niaga yang menolak mengesahkan perdamaian. Permohonan kasasi diajukan dalam jangka waktu 8 (delapan) hari setelah putusan penolakan pengesahan diucapkan.

- Pasal 160 ayat (2) huruf a UU Kepailitan dan PKPU

  Kreditur yang tidak menyetujui perdamaian dapat mengajukan permohonan kasasi atas putusan pengadilan niaga yang

[67] *Ibid.*, halaman 183
[68] *Ibid.*, halaman 184
[69] Elyta Ras Ginting, 2018, *Hukum Kepailitan Teori Kepailitan*, Jakarta Timur, Sinar Grafika, halaman 342

mengesahkan perdamaian dalam jangka waktu 8 (delapan) hari setelah putusan pengesahan diucapkan

- Pasal 160 ayat (2) huruf b UU Kepailitan dan PKPU

  Kreditur yang menyetujui perdamaian dapat mengajukan permohonan kasasi yang membatalkan putusan pengesahan perdamaian manakala diketahui bahwa perdamaian tersebut seharusnya ditolak untuk disahkan dikarenakan hal-hal tersebut.

2. Peninjauan kembali dalam proses kepailitan

Ketentuan pasal 286 ayat (1) Undang-undang Kepailitan dan PKPU dinyatakan bahwa terhadap putusan pengadilan niaga yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, dapat diajukan peninjauan kembali kepada mahkamah agung. Dengan demikian peninjauan kembali tidak saja dapat diajukan terhadap putusan kasasi, tetapi juga dapat dimintakan terhadap putusan pengadilan niaga di tingkat pertama yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena terhadap putusan pengadilan niaga tersebut tidak digunakan upaya hukum kasasi (pasal 82 juncto pasal 67 B Undang-undang kepailitan dan PKPU).[70]

Peninjauan kembali adalah salah satu upaya hukum yang dapat digunakan untuk mengoreksi keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dalam proses kepailitan. Berbeda dengan kasasi yang merupakan upaya hukum terakhir, peninjauan kembali adalah upaya hukum luar biasa yang dapat diajukan untuk memperbaiki kekhilafan atau kesalahan

[70] Rizki Kurniawan, 2023, "*Hukum Kepailitan Pengganti Kurator Atas Usul Kreditur Konkuren*", Kab.Sumedang, CV. Mega Press Nusantara, halaman 68

yang tidak dapat diperbaiki melalui kasasi. Peninjauan kembali juga dapat diajukan ketika terdapat alasan-alasan tertentu yang mendasar, sepertinya adanya bukti baru yang tidak diketahui sebelumnya atau kekeliruan hukum yang subtansial dalam keputusan pengadilan.[71]

Adapun alasan permohonan pengajuan peninjauan kembali diatur dalam pasal 295 ayat (2) huruf a dan b UU Kepailitan dan PKPU sebagai berikut:[72]

a. Perkara diputus ditemukan bukti baru yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa dipengadilan sudah ada, tetapu belum ditemukan, atau
b. Dalam putusan hakim yang bersangkutan terdapat kekeliruan yang nyata.

Proses kepailitan seringkali digunakan untuk menantang keputusan yang dianngap telah melanggar hak-hak debitur atau kreditur atau untuk memperbaiki kesalahan dalam penilaian bukti atau penerapan hukum. Misalnya, jika ada bukti baru yang menunjukan bahwa keputusan pengadilan sebelumnya didasarkan pada informasi yang salah atau tidak lengkap, Peninjauan kembali dapat diajukan untuk meminta penilaian ulang terhadap keputusan tersebut. Peninjauan kembali juga dapat diajukan jika ada kesalahan dalam penerapan hukum yang mengakibatkan keputusan yang tidak adil atau tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

[71] Novie Afif Mauludin, *Op.Cit*, halaman 184
[72] Elyta Ras Ginting, *Op.Cit.*, halaman 343

Pengajuan peninjauan kembali dalam kepailitan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan dalam jangka waktu yang ditetapkan. Biasanya ,permohonan peninjauan kembali diajukan kepada mahkamah agung, yang akan memeriksa apakah alasan yang diajukan memenuhi syarat untuk peninjauan kembali. Proses peninjauan kembali tidak melibatkan pemeriksaan ulang terhadap fakta-fakta kasus, melainkan fokus pada apakah terdapat kekeliruan hukum yang signifikan dalam keputusan yang sudah diambil. Jika peninjauan kembali diterima, mahkamah agung dapat membatalkan atau mengubah keputusan sebelumnya, atau memerintahkan pengadilan yang lebih rendah untuk memeriksa kasus tersebut kembali.

Salah satu tantangan dalam pengajuan Peninjauan kembali adalah membuktikan bahwa alasan vang diajukan benar-benar memenuhi syarat untuk peninjauan kembali. Pihak yang mengajukan Peninjauan kembali harus dapat menunjukkan bahwa terdapat kekeliruan yang substansial yang berdampak pada hasil keputusan atau bahwa bukti baru yang relevan muncul setelah keputusan diambil. Proses ini memerlukan penyampaian argumen yang kuat dan bukti yang mendukung untuk meyakinkan pengadilan bahwa keputusan awal perlu dikoreksi.[73]

Apabila pemberi kerja tidak memenuhi satu atau lebih hak normatif pekerja, maka berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Sebelum perkara tersebut diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2

[73] *Ibid,* halaman 186

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa tahapan penyelesaian yang dapat ditempuh oleh para pihak, yaitu:[74]

a. Perundingan Bipartite, yaitu proses perundingan langsung antara pekerja dan pengusaha di tingkat perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 10 UU PPHI. Hasil dari perundingan ini berupa risalah perundingan atau perjanjian bersama yang disepakati kedua belah pihak.
b. Perundingan Tripartit, yaitu perundingan yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah melalui mediator dari Dinas Tenaga Kerja setempat sesuai Pasal 1 angka 11 UU PPHI. Proses ini menghasilkan surat anjuran yang berisi pandangan atau pendapat hukum mediator terhadap sengketa yang terjadi.
c. Konsiliasi, yakni penyelesaian perselisihan melalui musyawarah dengan bantuan seorang atau lebih konsiliator yang bersifat netral, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 13 UU PPHI.
d. Arbitrase, yaitu penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak untuk menyerahkan perkara kepada arbiter, yang putusannya bersifat final dan mengikat, sesuai Pasal 1 angka 15 UU PPHI.
e. Laporan ke pengawas ketenagakerjaan berdasarkan dalam Pasal 176 UU Ketenagakerjaan serta Pasal 28 dan Pasal 30 Permenaker

[74] Hendri Wahyudi, Nurlaily, Triana Dewi Seroja, *Op.Cit.* halaman 148

Nomor 33 Tahun 2016, di mana pengawas akan mengeluarkan nota pemeriksaan atau nota penetapan yang memuat pandangan hukum terhadap perselisihan yang terjadi.

3. Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR) dalam Kepailitan dan PKPU

Alternatif penyelesaian sengketa (ADR) dalam konteks kepailitan dan PKPU adalah mekanisme yang digunakan untuk menyelesaikan konflik antara debitur dan kreditur tanpa melalui proses peradilan yang panjang dan kompleks. ADR meliputi berbagai metode seperti mediasi, arbitrase dan negosiasi, yang bertujuan untuk mencapai resolusi yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Dalam kepailitan , ADR dapat membantu memfasilitasi komunikasi yang efektif antara debitur dan kreditur, memungkinkan mereka untuk mencapai kesepakatan mengenai restrrukturasi utang, pengaturan pembayaran, atau solusi lain yang mungkin lebih sesuai dengan kondisi mereka.

Mediasi adalah salah satu bentuk ADR yang sering digunakan dalam kasud kepailitan dan PKPU. Dalam mediasi, sesorang mediator netral membantu debitur dan kreditur untuk bernegosiasi dan menemukan solusi yang diterima oleh semua pihak. Mediasi dapat mempercepat proses penyelesaian sengketa dengan mengurangi ketegangan antara pihak-pihak yang terlibat dan menawarkan solusi kreatif yang mungkin tidak dipertimbangkan dalam proses litigasi formal. Proses ini juga meberikan

ruang bagi debitur untuk menjelaskan situasi keuangan mereka dan menawarkan rencana restrukturasi yang dapat diterima oleh kreditur.

Arbitrase juga merupakan alternatif lain dalam penyelesaian sengketa yang dapat digunakan dalam kepailitan dan PKPU. Dalam arbitrase, sengketa diserahkan kepada seorang arbiter atau panel arbiter yang akan membuat keputusan yang mengikat. Artbitrase dapat memberikan hasil yang lebih cepat dibandingkan dengan proses pengadilam dan sering kali dianggap sebagai metode yang lebih efisien untuk menyelesaikan sengketa komersil yang kompleks. Walaupun keputusan arbitrase bersifat final dan mengikat, proses ini memberikan fleksibilitas dan kecepatan yang dapat menguntungkan semua pihak dalam situasi kepailitan dan PKPU.

4. Peran pengadilan niaga dalam penyelesaian sengketa

Pengadilan niaga memainkan peran penting dalam penyelesaian sengketa terkait kepailitan dan PKPU. Pengadilan ini dibentuk khusus untuk menangani perkara-perkara yang berhubungan dengan bisnis dan komersial, termasuk kasus-kasus kepailitan, PKPU, dan sengketa niaga ainnya. Tugas utama pengadilan niaga adalah untuk memutuskan sengketa antara debitur dan kreditur dengan cara yang adil dan efisien, serta mengawasi proseskepailitan dan PKPU agar sesuai dengan hukum yang berlaku. Pengadilan ini berfungsi sebagai lembaga yudisial yang memiliki

kompetensi khusus dalam menangani kasus-kasus kompleks yang melibatkan aspek keuangan dan bisnis.[75]

Pembentukan pengadilan niaga diatur oleh undang-undang dan peraturan perundang-undangan terkait. Pengadilan niaga merupakan bagian dari pengadilan negeri namun memiliki wewenang khusus dalam menangani perkara-perkara niaga. Struktur pengadilan niaga biasanya mencakup satu lebih hakim yang memiliki keahlian dalam hukum niaga. Pembentukan pengadilan niaga bertujuan untuk menciptakan sistem peradilan yang lebih efisien dan fokus dalam menangani sengketa komersial, dengan mempertimbangkankompleksitas dan karakteristik kasus yang terikat dengan dunia usaha dan keuangan.[76]

Ketentuan terkait upaya menjaga keberlangsungan usaha selama proses kepailitan diatur dalam beberapa pasal penting dalam Undang-Undang Kepailitan, yaitu Pasal 104, Pasal 179 ayat (1), dan Pasal 181 ayat (1). Dalam Pasal 104 dijelaskan bahwa kurator memiliki kewenangan untuk tetap menjalankan kegiatan usaha debitur yang telah dinyatakan pailit, asalkan mendapat persetujuan dari panitia kreditor sementara. Hal ini tetap dapat dilakukan meskipun putusan pailit masih dalam tahap upaya hukum seperti kasasi atau peninjauan kembali. Apabila panitia kreditor tidak dibentuk, maka kurator harus memperoleh izin dari hakim pengawas sebelum melanjutkan operasional usaha.[77]

Pasal 179 ayat (1) memberikan kemungkinan bagi kurator atau kreditor untuk mengajukan permohonan agar kegiatan usaha debitur tetap berjalan. Hal ini

[75] Novie Afif Mauludin, *Op.Cit*, halaman 189
[76] *Ibid.*, 190
[77] Safa Manohara, Sally Hania, Keisha Zevanya, Dwi Desi, *Op.Cit.*, halaman 471

biasanya terjadi apabila dalam rapat pencocokan piutang tidak ada rencana perdamaian yang diajukan, atau rencana tersebut tidak disetujui. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kepailitan tidak selalu berarti berhentinya seluruh aktivitas usaha, karena undang-undang masih membuka peluang bagi debitur untuk mempertahankan usahanya selama masih memiliki prospek ekonomi yang dapat dimanfaatkan demi kepentingan para kreditor.[78]

Pasal 180 ayat (1) mengatur bahwa permohonan untuk melanjutkan usaha tersebut wajib disetujui apabila didukung oleh kreditor yang mewakili lebih dari setengah jumlah piutang konkuren yang telah diakui sementara. Artinya, keputusan untuk melanjutkan usaha tidak sepenuhnya berada di tangan kurator, tetapi harus mendapat persetujuan mayoritas kreditor sebagai pihak yang memiliki kepentingan langsung terhadap harta pailit. Hal ini menunjukkan adanya mekanisme pengambilan keputusan yang seimbang antara kurator dan kreditor, sehingga prinsip going concern tetap berjalan dengan memperhatikan aspek akuntabilitas dan perlindungan terhadap seluruh kreditor.[79]

Pada tahap pengurusan harta pailit sebelum dinyatakan insolven, kurator sudah dapat melakukan tindakan pengelolaan setelah memperoleh persetujuan dari panitia kreditor sementara atau izin dari hakim pengawas. Sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pengurusan dan pemberesan harta pailit, kurator juga berwenang untuk melanjutkan operasional usaha debitur meskipun proses hukum atas putusan pailit masih berlangsung.

---

[78] *Ibid.*, halaman 471
[79] *Ibid.*, halaman 471-472

Berdasarkan Pasal 179 ayat (1) UUK-PKPU, apabila tidak ada rencana perdamaian dalam rapat pencocokan piutang atau rencana tersebut ditolak, maka kurator maupun kreditor dapat mengajukan usulan agar usaha debitur tetap dijalankan. Usulan tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa kelangsungan usaha dapat meningkatkan nilai harta pailit dan memberikan hasil yang lebih optimal bagi para kreditor. Hal ini juga sejalan dengan ketentuan Pasal 25 UUK-PKPU, yang menyatakan bahwa setiap perikatan yang timbul setelah putusan pailit hanya dapat dibebankan kepada boedel pailit apabila memberikan manfaat nyata bagi harta pailit tersebut.[80]

[80] *Ibid.*, halaman 472

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pekerja berkedudukan sebagai kreditur preferen yang memiliki hak untuk didahulukan, terutama dalam hal pembayaran upah. Penegasan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 serta pengaturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja memperkuat posisi pekerja dengan menempatkan upah sebagai hak yang harus diprioritaskan di atas seluruh jenis tagihan, termasuk kreditur separatis dan negara. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab kurator dalam pemenuhan hak pekerja pasca kepailitan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan kewajiban hukum yang harus dilaksanakan secara optimal. Diperlukan penafsiran yang tegas dan konsisten serta pengawasan yang efektif agar perlindungan hak pekerja benar-benar terwujud, sehingga tercapai kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan bagi seluruh pihak dalam proses kepailitan.
2. Kurator telah melakukan pengamanan dan pemberesan boedel pailit serta memenuhi sebagian hak normatif pekerja, seperti tunggakan upah, hak cuti, dan upah lembur. Namun, pembayaran uang pesangon yang mencapai Rp280 miliar masih terkendala oleh keterbatasan nilai aset dibandingkan dengan total utang perusahaan, proses pemberesan aset, serta adanya kepentingan kreditur lainnya. Dengan demikian, pemenuhan hak pekerja pasca PHK masih membutuhkan proses yang panjang dan bergantung pada hasil pemberesan boedel pailit. Di sisi lain, percepatan pencairan JHT dan JKP oleh pemerintah

bersama BPJS Ketenagakerjaan menjadi bentuk perlindungan sementara untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi pekerja akibat PHK massal.

3. Apabila hak-hak normatif pekerja dalam proses kepailitan PT Sritex tidak dipenuhi oleh kurator, pekerja memiliki berbagai upaya hukum untuk memperjuangkan haknya, baik melalui mekanisme hukum kepailitan maupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Upaya tersebut dapat dilakukan mulai dari pendaftaran dan verifikasi piutang, renvoi di Pengadilan Niaga, kasasi, hingga Peninjauan Kembali, serta melalui perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi, pelaporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan, dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, tersedianya berbagai mekanisme tersebut memberikan perlindungan hukum bagi pekerja agar hak-hak normatifnya tetap dapat diperjuangkan dan dipenuhi meskipun perusahaan berada dalam kondisi pailit.

B. Saran

1. Perlunya penegasan dan harmonisasi peraturan perundang-undangan terkait kepailitan, khususnya mengenai kedudukan pekerja sebagai kreditur preferen. Pemerintah dan pembentuk undang-undang sebaiknya memberikan penafsiran yang lebih jelas terhadap istilah “didahulukan” agar tidak menimbulkan multitafsir dalam praktik. Selain itu, pengawasan terhadap kinerja kurator perlu ditingkatkan, baik oleh hakim pengawas maupun lembaga terkait, agar pelaksanaan kewajiban dalam memenuhi hak-hak pekerja dapat berjalan secara optimal dan tidak merugikan pihak pekerja. Kurator juga diharapkan lebih profesional, transparan, dan beritikad baik dalam menjalankan tugasnya. Di sisi

lain, pekerja atau serikat pekerja perlu lebih aktif dalam mengawal proses kepailitan, termasuk memahami hak-haknya dan menempuh upaya hukum apabila terjadi pelanggaran. Dengan demikian, diharapkan perlindungan terhadap hak pekerja dapat benar-benar terwujud serta tercipta kepastian hukum dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

2. Kurator perlu mengutamakan pemenuhan hak pekerja sebagai bagian dari kewajiban dalam proses pemberesan boedel pailit dengan melakukan percepatan penjualan atau likuidasi aset secara transparan dan sesuai ketentuan hukum. Kurator juga perlu memastikan pendataan dan verifikasi tagihan pekerja dilakukan secara akurat agar hak upah, pesangon, dan hak normatif lainnya dapat dibayarkan sesuai kedudukannya sebagai kreditur.
3. Perlunya adanya peningkatan pemahaman para pihak, khususnya debitur, kreditur, dan praktisi hukum, terhadap mekanisme upaya hukum dalam kepailitan dan PKPU agar dapat digunakan secara tepat dan efektif, baik kasasi maupun peninjauan kembali. Selain itu, optimalisasi penggunaan mekanisme non-litigasi seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase perlu didorong karena lebih efisien dan dapat mengurangi beban pengadilan serta mempercepat penyelesaian sengketa. Pemerintah dan lembaga terkait juga perlu memperkuat regulasi dan praktik ADR agar lebih kredibel dan dipercaya oleh para pihak. Di sisi lain, pengadilan niaga diharapkan terus meningkatkan profesionalitas, transparansi, dan konsistensi dalam memutus perkara kepailitan, sehingga dapat menjamin kepastian hukum dan keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Agus Wibowo, 2023, *Hukum Perburuhan*, Semarang, Yayasan Prima Agus Teknik bekerja sama dengan Universitas Sains & Teknologi komputer

Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Depok, PT Rja Grafindo

Elyta Ras Ginting, 2018, *Hukum Kepailitan Teori Kepailitan*, Jakarta Timur, Sinar Grafika

Elyta Ras Ginting, 2019, *Hukum Kepailitan Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit*, Jakarta Timur, Sinar Grafika

Faisal, et.al., *Pedoman Penulisan & Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan, CV. Pustaka Prima

Farid Wajdi, Diana Susanti, 2023, Hukum Perlindungan Konsumen, Malang, Setara Press

Fendy Ariyanto, *Hukum Kepailitan di Indonesia: Analisis Teori dan Praktiknya*. Sleman, CV. Bintang Semesta Media

Hardiansyah, 2022, *Hukum Ketanagakerjaan Pasca-Omnibus Law Cipta Kerja (Dalam Teori Dan Praktik)*, Sleman, CV. Budi Utama

Ida Hanifah, 2020, *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*, Medan, CV. Pustaka Prima

Jimly Asshiddiqie, 2018, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Depok, Rajawali Pers

Novie Afif Mauludin, 2024, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayran Utang (PKPU) di Indonesia*, Sleman, PT Penamuda Media

Rio Christiawan, 2020, *Hukum Kepailitan & Penundaan Kewajiabn Pembayaran Utang*, Depok, PT Raja Grafindo Persada

Resma Bintani, et.al., 2025, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Serang, Sada Kurnia Pustaka

Rizki Kurniawan, 2023, "*Hukum Kepailitan Pengganti Kurator Atas Usul Kreditur Konkuren*", Kab.Sumedang, CV. Mega Press Nusantara

Susanti Adi Nugroho, 2018, *Hukum Kepailitan Di Indonesia Dalam Teri dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya,* Jakarta, Prenada Media Group

Surya, Perdana, 2023, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Medan, UMSU Press

Zainuddin Ali, 2022, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika

B. Jurnal

Alifa Nurdiannisa, Helen Hervina, Jessica Ariana, Medina Loren, "Analisis hak para pekerja dalam Perusahaan yang mengalami kepailitan", Media Hukum Indonesia, Vol.2 No. 2, April-Juni 2024

Anis Nur Nadhiroh, "Tanggung Jawab Kurator Terhadap Hak Pekerja", Vol. 2 No. 3 Oktober 2019

Deby Fatria, Weny Almoravid, Mohamad Hidayat, "Tanggungjawab Perusahaan PT. Sritex terhadap Pemenuhan Hak Pesangon Karyawan yang di PHK", Jurnal Pustaka Cendekia Hukum dan Ilmu Sosial, Vol 3 No 1 Februari – Mei 2025

Farah Nizrina Aulia, "Kepailitan PT Sritex: Tanggung Jawab Pengurus, Notaris, dan Pemenuhan Hak Buruh", Jurnal Hukum Kenotarian, Vol. 10 No. 03 Desember 2025

Ferio Ivan Mulyono, Sugeng Santoso, Alivia Hasnanda, "Studi kasus perlindungan hukum pekerja/buruh pada kasus kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbx (Sritex)", Gorontalo Law Review, Vol 8. No. 1 April 2025

Hendri Wahyudi, Nurlaily, Triana Dewi Seroja, "Kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja pasca putusan pengadilan hubungan industrial". Jurnal Hukum Samudera Keadilan, Vol. 18. No 1, 2023

Johns Cristian Pasaribu, Ronny Adrie Maramis, Edwin Neil Tinangon, "Tanggung jawab penyelesaian kurator dalam kasus kepailitan PT Sritex sesuai Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang", Jurnal Fakultas Hukum Unsrat, Vol. 14 No. 5, 2026

Masitah Pohan, "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Karyawan Karena Pailit", Jurnal *Budapest International Research and Critics Insitute-Journal* (BIRCI-*Journal*), Vol 4 No 1 Februari 2021

Safa Manohara, Sally Hania, Keisha Zevanya, Dwi Desi, . "Analisis yuridis putusan pailit PT Sritex dan implikasi hukumnya terhadap perlindungan karyawan serta keberlangsungan usaha", Media Hukum Indonesia, Vol. 4, No. 1 Desember 2025

Stephen Juli Sraley Simbolon, Merson Simbolon, "Keadilan bagi buruh dalam kepailitan: Kriitk Implementasi Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 dari perspektif Rawls", Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, Vol. 5 No. 5 2025

Tri Septiyo, Made Warka & Moh. Zeinuddin, "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Pasca Undang Undang Cipta Kerja, *Journal of Innovation Research and Knowladge*, Vol. 4 No 3 Agustus 2024

C. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

D. Internet

Septia Ryanthie, Jumlah Karyawan ritex group terkena PHK Januari-Februari 2025 sebanyak 10.665 orang, Tempo, 2025, diakses pada 07 Februari 2026 https://www.bbc.com/indonesia/articles/c4gprk1kx0go