

**PERLINDUNGAN HUKUM DALAM MELAKUKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA
PADA PERUSAHAAN PAILIT**



**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Magister (S2) Ilmu Hukum**

Oleh:

BENNY HUTAHAYAN

NIM. 20302300312

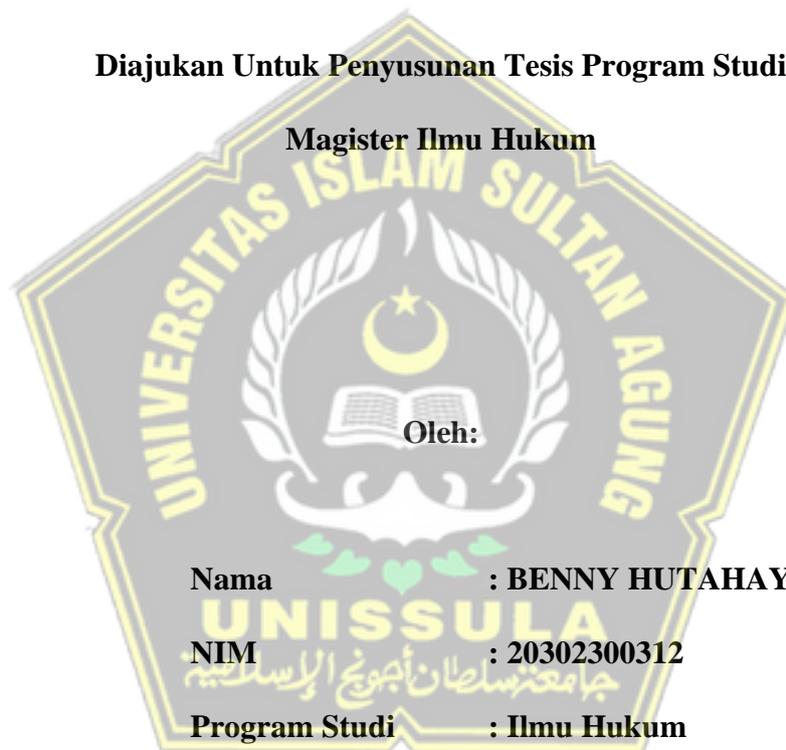
**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

**PERLINDUNGAN HUKUM DALAM MELAKUKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA
PADA PERUSAHAAN PAILIT**

TESIS

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis Program Studi

Magister Ilmu Hukum



Nama : BENNY HUTAHAYAN

NIM : 20302300312

Program Studi : Ilmu Hukum

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

**KEPASTIAN HUKUM KURATOR DALAM MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA BAGI BURUH**

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis
Program Magister Hukum

Oleh:

Nama : **BENNY HUTAHAYAN**
NIM : 20302300312
Konsentrasi : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Disetujui oleh:
Pembimbing
Tanggal,


Dr. Andri Winjaya Laksana, S.H., M.H.
NIDN : 06-2005-8302

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Hukum
UNISSULA


Dr. H. Jayade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN : 06-2004-6701

**KEPASTIAN HUKUM KURATOR DALAM MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA BAGI BURUH**

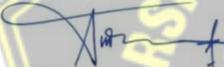
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal **09 Desember 2024**
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua,
Tanggal,


Dr. Arpangi, S.H., M.H
NIDN : 06-1106-6805

Anggota

Anggota,


Dr. Andri Winjaya Laksana, S.H., M.H.
NIDN : 06-2005-8302


**Dr. Lathifah Hanim, S.H., M.Hum.,
M.Kn.**
NIDN: 06-2102-7401

Mengetahui

Dekan
Fakultas Hukum
UNISSULA


Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN : 06-2004-6701

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BENNY HUTAHAYAN

NIM : 20302300312

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

KEPASTIAN HUKUM KURATOR DALAM MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI BURUH

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang,.....November 2024

Yang menyatakan,



(BENNY HUTAHAYAN)



PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BENNY HUTAHAYAN

NIM : 20302300312

Program Studi : MAGISTER HUKUM

Fakultas : FAKULTAS HUKUM

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

KEPASTIAN HUKUM KURATOR DALAM MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI BURUH

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang,.....November 2024

Yang menyatakan,



(BENNY HUTAHAYAN)

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada perusahaan yang dinyatakan pailit merupakan isu yang kompleks karena melibatkan kepentingan pekerja, perusahaan, dan kreditur. Di Indonesia, perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami PHK dalam situasi kepailitan diatur oleh beberapa undang-undang, terutama Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, sebagaimana diamandemen oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023. Namun, ketidakharmonisan antara ketentuan-ketentuan tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, terutama terkait jangka waktu pemberitahuan PHK dan prioritas pemenuhan hak-hak pekerja sebagai kreditur preferen.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketentuan perundang-undangan yang ada, mengidentifikasi ketidaksesuaian antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, serta merumuskan rekomendasi sinkronisasi untuk mencapai perlindungan hukum yang lebih baik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris, di mana penelitian normatif didukung oleh data empiris yang diperoleh melalui wawancara dengan kurator dan tenaga ahli ketenagakerjaan untuk memahami implementasi peraturan di lapangan dan tantangan yang dihadapi dalam praktik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaksesuaian ketentuan mengenai pemberitahuan PHK antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan menyebabkan ketidakpastian bagi pekerja dalam mempersiapkan diri menghadapi dampak PHK, serta menyulitkan kurator dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa ketidakjelasan aturan pemberitahuan dan prioritas pembayaran hak pekerja sering kali menimbulkan kendala praktis dan sengketa dalam proses kepailitan. Praktik di negara-negara seperti Jerman, Prancis, dan Jepang menunjukkan bahwa jangka waktu pemberitahuan yang fleksibel namun cukup, pengawasan pengadilan, dan dana jaminan sosial untuk pekerja yang di-PHK akibat kepailitan adalah langkah penting untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja.

Saran dari penelitian ini meliputi revisi UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan untuk menyelaraskan ketentuan terkait jangka waktu pemberitahuan PHK serta memperjelas status pekerja sebagai kreditur preferen. Sinkronisasi ini diharapkan dapat menciptakan perlindungan hukum yang lebih terpadu bagi pekerja, memberikan panduan yang lebih jelas bagi kurator, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap sistem hukum dalam menangani kepailitan perusahaan di Indonesia.

ABSTRACT

Termination of Employment (PHK) in companies declared bankrupt is a complex issue as it involves the interests of employees, companies, and creditors. In Indonesia, legal protection for workers experiencing termination due to bankruptcy is regulated by several laws, primarily Article 39 Paragraph (1) of the Bankruptcy Law and Article 154A Paragraph (1) letter f of the Labor Law, as amended by Article 81 Number 45 of the Omnibus Law No. 6 of 2023. However, inconsistencies between these provisions create legal uncertainty for workers, particularly regarding the notice period for termination and the priority of fulfilling workers' rights as preferred creditors.

This research aims to analyze existing legislative provisions, identify inconsistencies between Article 39 Paragraph (1) of the Bankruptcy Law and Article 154A Paragraph (1) letter f of the Labor Law, and formulate recommendations for harmonization to achieve greater legal certainty. The research method used is an empirical juridical approach, in which normative research is supported by empirical data obtained through interviews with curators and labor law experts to understand the practical implementation of regulations and challenges faced in practice.

The results show that inconsistencies regarding the termination notice period between the Bankruptcy Law and the Labor Law lead to uncertainty for workers in preparing for the impacts of termination and complicate the curator's duties. Interviews revealed that unclear regulations regarding notification and prioritization of workers' rights often cause practical challenges and disputes in bankruptcy proceedings. Practices in countries such as Germany, France, and Japan demonstrate that a flexible but adequate notice period, court supervision, and social security funds for workers terminated due to bankruptcy are essential steps to enhance legal certainty and worker protection.

The study recommends revisions to the Bankruptcy Law and Labor Law to align provisions regarding the termination notice period and clarify the status of workers as preferred creditors. Such synchronization is expected to create a more integrated legal protection for workers, provide clearer guidelines for curators, and increase public confidence in Indonesia's legal system in handling corporate bankruptcies.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul "**Perlindungan Hukum dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja pada Perusahaan Pailit.**" Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Magister Ilmu Hukum di Universitas Islam Sultan Agung. Penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

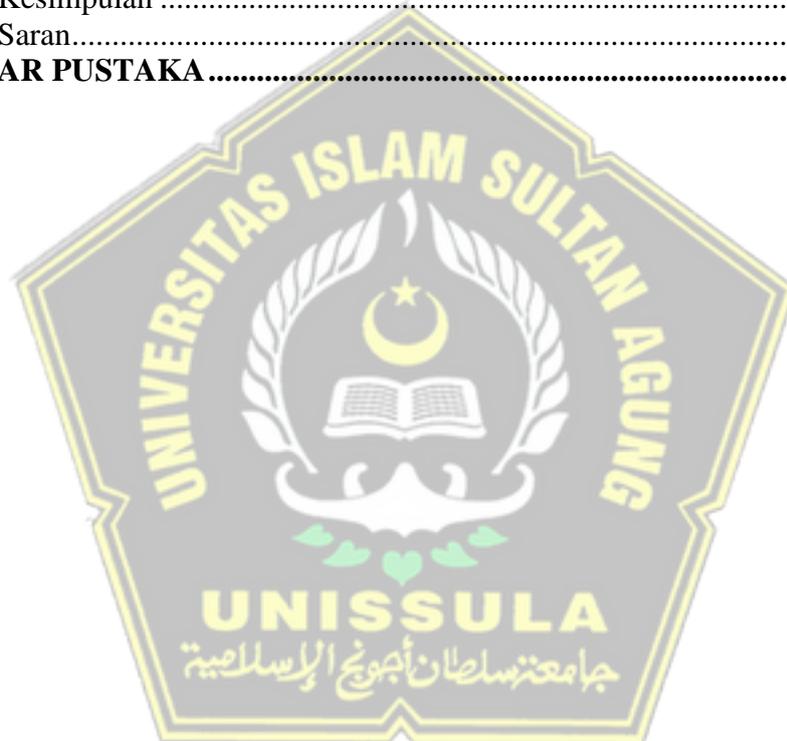
1. **Dr. Andri Winjaya Laksana, SH, MH**, selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada penulis selama proses penulisan tesis ini. Bimbingan beliau sangat berharga dalam penyelesaian penelitian ini.
2. **Dr. Arpangi, SH, MH**, selaku Ketua Sidang Penguji, yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran yang sangat bermanfaat bagi penyempurnaan tesis ini.
3. **Dr. Lathifah Hanim, SH, M.Hum., M.Kn**, selaku Anggota Penguji, yang telah memberikan saran berharga dan koreksi yang mendalam untuk perbaikan tesis ini.
4. **Dr. Denny Suwondo, SH, MH**, selaku Ketua Program Magister Ilmu Hukum, yang telah memberikan dukungan akademis serta fasilitas yang memadai selama penulis menempuh pendidikan di Program Magister Ilmu Hukum.
5. Segenap dosen dan staf Program Magister Ilmu Hukum yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan bantuan kepada penulis selama masa studi.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum yang telah memberikan dukungan dan inspirasi dalam proses penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu hukum di Indonesia dan menjadi kontribusi kecil bagi perlindungan hukum tenaga kerja dalam kondisi kepailitan. Demikian, semoga karya ini dapat berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan. Terima kasih.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Kerangka Konseptual	13
1. Perlindungan Hukum.....	13
2. Pemutusan Hubungan Kerja.....	15
3. Tenaga Kerja	17
4. Perusahaan Pailit	17
F. Kerangka Teoretis	18
1. Teori Perlindungan Hukum.....	19
2. Teori Sistem Hukum	22
G. Metode Penelitian.....	23
1. Jenis Penelitian	24
2. Jenis Pendekatan Penelitian.....	25
3. Jenis Dan Sumber Hukum.....	26
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	28
5. Teknik Pengumpulan Data	29
6. Teknik Analisis Data	31
H. Sistematika Penulisan	33
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	35
A. Tinjauan Mengenai Sinkronisasi.....	35
1. Hierarki Norma Hukum Negara	39
2. Hierarki Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia.....	41
B. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Tenaga Kerja.....	44
C. Kurator	47
D. Hukum Islam.....	49
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Pada Perusahaan Pailit	54
1. Analisis Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU.....	55
2. Analisis Pasal 154A Ayat (1) Huruf F UU Ketenagakerjaan yang Diamendemen Oleh UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023	57
3. Konflik Norma Antara UU Kepailitan Dan UU Ketenagakerjaan.....	60

4. Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Dalam Kondisi PHK di Perusahaan Pailit.....	64
B. Sinkronisasi Antara Ketentuan Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A Ayat (1) Huruf F UU Ketenagakerjaan yang Diamandemen oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023	69
1. Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 049 Pk/Pdt.Sus/2011	71
2. Praktik Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Kepailitan di Negara Lain	73
3. Sinkronisasi Antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan Dan Pasal 154A Ayat (1) Huruf F UU Ketenagakerjaan.....	82
BAB IV PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perlindungan hukum merupakan elemen mendasar dalam memastikan hak-hak individu dihormati, terutama dalam situasi yang rentan seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) tenaga kerja pada perusahaan yang mengalami kepailitan.¹ Dalam situasi kepailitan, berbagai keputusan yang diambil, termasuk PHK, dapat berdampak signifikan pada para pekerja, perusahaan, dan berbagai pihak terkait.² Ketidakpastian hukum dalam penerapan PHK oleh kurator, terutama yang muncul dari konflik norma hukum, dapat menyebabkan dampak negatif yang besar, seperti ketidakadilan bagi pekerja dan hambatan dalam proses restrukturisasi perusahaan.

Beberapa regulasi yang relevan dalam konteks ini meliputi Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya disebut UU Kepailitan dan PKPU) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023).

UU Kepailitan dan PKPU pertama kali mengatur mengenai PHK oleh kurator. Pasal 39 Ayat (1) menyatakan bahwa pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat

¹ Henny Saida Flora, Mymoonah. R.M. Sitanggang. 2023. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perusahaan Pailit. Jurnal Hukum Justice Volume 1 Nomor 1 Agustus 2023. Hlm 66.

² Ibid., Hlm 67.

memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pemberitahuan paling singkat 45 hari sebelumnya.³ Penjelasan Pasal 39 Ayat (1) menegaskan bahwa kurator harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.⁴

Di sisi lain, UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 mengamandemen berbagai ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan, termasuk Pasal 154A Ayat (1) huruf f yang menyatakan bahwa PHK dapat terjadi karena alasan perusahaan pailit.⁵ Amandemen ini memberikan landasan hukum yang jelas bagi kurator untuk melakukan PHK dalam situasi kepailitan perusahaan. Untuk melengkapi pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh kurator pada perusahaan pailit, pada tanggal 2 November 2020, diterbitkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Di dalam UU Cipta Kerja terdapat Pasal 81 angka 45 Ayat (1) huruf f yang amandemen Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan.

Sebelumnya, sejumlah pasal dalam UU Cipta Kerja tersebut menimbulkan pro dan kontra, sehingga masyarakat sipil mengajukan Permohonan Kembali (*judicial review*) kepada Mahkamah Konstitusi (MK). Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang dibacakan pada 25 November 2021 menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat karena bertentangan dengan UUD NRI 1945

³ Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pasal 39 Ayat (1)

⁴ Penjelasan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pasal 39 Ayat (1)

⁵ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Pasal 154a Ayat (1)

dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai. Oleh karena itu, keputusan ini tidak sepenuhnya membatalkan keberlakuan peraturan tersebut, melainkan menuntut sebuah interpretasi yang koheren dengan prinsip-prinsip dasar yang tertuang dalam UUD NRI 1945 agar tetap dapat diterapkan. Akibatnya, UU Cipta Kerja perlu dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan.⁶

Dalam rangka merespons keputusan konstitusional, upaya perbaikan UU Cipta Kerja menghasilkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja (selanjutnya disebut Perpu Cipta Kerja). Peraturan tersebut kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja selanjutnya disebut (UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023). Melalui regulasi tersebut, mengamandemen berbagai ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan, termasuk Pasal 154A Ayat (1) huruf f yang menyatakan bahwa PHK dapat terjadi karena alasan perusahaan pailit.⁷

Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU dengan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang di amandemen oleh UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 terdapat konflik norma. Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU menetapkan ketentuan pemberitahuan 45 hari,⁸ sementara Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diamandemen oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta

⁶ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Mk: Inkonsistensial Bersyarat, Uu Cipta Kerja Harus Diperbaiki Dalam Jangka Waktu Dua Tahun, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.berita&id=17816>, Diakses 24 Januari 2023, Pukul 3.58 Wib.

⁷ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Pasal 154a Ayat (1)

⁸ Penjelasan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pasal 39 Ayat (1)

Kerja No. 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa PHK dapat dilakukan karena alasan perusahaan pailit tanpa menyebutkan jangka waktu pemberitahuan secara spesifik.⁹ Ketidakselarasan ini menciptakan ketidakjelasan tentang kurator harus melakukan PHK sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Ketidakpastian regulasi ini berdampak langsung pada pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa jaminan hukum yang jelas. Pekerja sering kali berada dalam posisi yang lemah untuk menuntut hak-hak mereka, seperti pesangon atau kompensasi, terutama ketika perusahaan dalam kondisi pailit.¹⁰ Di sisi lain, perusahaan dan kurator juga menghadapi potensi sengketa hukum akibat tidak adanya standar yang konsisten dalam pelaksanaan PHK.¹¹

Ketidakjelasan dalam prosedur PHK juga dapat menimbulkan risiko hukum bagi kurator dan perusahaan, serta memperburuk situasi keuangan perusahaan yang sedang pailit.¹² Dapat disimpulkan bahwa sinkronisasi regulasi ini juga penting dalam rangka memenuhi amanat alinea IV Pembukaan UUD 1945 yang menyatakan bahwa Pemerintah Negara Republik Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum.¹³ Oleh sebab itu, diperlukan produk hukum yang baik dan harmonis untuk melindungi berbagai kepentingan publik.

Kasus Putusan No. 049 PK/Pdt.Sus/2011 menunjukkan ketidakpastian hukum dan konflik regulasi dapat berdampak pada pekerja dan perusahaan. Dalam kasus

⁹ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Pasal 154a Ayat (1)

¹⁰ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm. 158.

¹¹ Asril. 2020. Reorganisasi Perusahaan Debitor Yang Terancam Pailit Sebagai Suatu Alternatif. *Mulawarman Law Review* Vol 5 Issue 2, June 2020. Hlm 138.

¹² Elvira Fitriyani Pakpahan Et.All. 2024. *Buku Legal Corporate*.Unpri Press: Sumatera Utara. Hlm 81

¹³ Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Amanat Alinea Iv

ini, Ratnawati dan 32 pekerja lainnya mengajukan Peninjauan Kembali terhadap PT. FIT-U Garment Industry yang dinyatakan pailit. Mereka mengajukan permohonan untuk mendapatkan hak-hak mereka terkait dengan upah dan uang PHK (Pesangon). Dalam putusan tersebut, Mahkamah Agung menolak permohonan Peninjauan Kembali, mempertahankan putusan sebelumnya yang dinyatakan sudah tepat dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Para pekerja menyoroti adanya indikasi keberpihakan dari Hakim Pengawas dan Majelis Hakim yang memutus perkara sebelumnya, yang dianggap tidak adil karena tidak memberikan kesempatan yang cukup bagi para pekerja untuk menanggapi. Mereka juga mengajukan bukti-bukti baru yang menunjukkan bahwa Tim Kurator/Termohon PK lalai dalam menjalankan tugasnya sehingga merugikan hak-hak pekerja.¹⁴ Kasus ini menggambarkan betapa pentingnya perlindungan hukum dalam proses PHK di perusahaan pailit untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan proses berjalan dengan adil.

Perusahaan yang mengalami pailit umumnya disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk mismanajemen, kondisi ekonomi yang memburuk, perubahan pasar yang tidak terduga, atau beban utang yang terlalu besar.¹⁵ Kepailitan memaksa perusahaan untuk menghentikan operasinya, menjual aset, dan menggunakan hasil penjualan tersebut untuk membayar kreditur.¹⁶ Dalam konteks

¹⁴ Putusan No. 049 Pk/Pdt.Sus/2011

¹⁵ Mayrusta Dwi Murti Dan Sugeng Hadi Purnomo. 2018. Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit (Kajian Hukum Perburuan). Jurnal Akrab Juara Volume 3 Nomor 3 Edisi Agustus 2018 (199-214). Hlm 6.

¹⁶ Henny Saida Flora., Et.All.Op.Cit., Hlm 68

ini, kurator ditunjuk untuk mengelola proses likuidasi dan memastikan bahwa hak-hak semua pihak yang terlibat, termasuk pekerja, dihormati.¹⁷

Kurator memiliki kewenangan untuk melakukan PHK terhadap pekerja sebagai bagian dari proses likuidasi. Namun, prosedur ini harus memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku agar hak-hak pekerja terlindungi, serta proses berjalan dengan adil dan transparan.¹⁸ Konflik norma antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU dengan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diamendemakan oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 dapat memperburuk situasi ini, mengakibatkan ketidakpastian hukum dan potensi sengketa hukum.

Praktik terbaik dari beberapa negara dengan sistem hukum *civil law* menunjukkan bahwa jangka waktu pemberitahuan dan perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks PHK oleh kurator diatur dengan lebih jelas dan konsisten yakni:

1. Di **Jerman**, hukum kepailitan diatur dalam Insolvenzordnung (Insolvency Act). Pasal 113 Insolvenzordnung menyatakan bahwa kurator dapat memutuskan hubungan kerja dengan pemberitahuan singkat, terlepas dari jangka waktu pemberitahuan yang biasanya berlaku.¹⁹ Namun, jangka waktu pemberitahuan yang wajar tetap harus diperhatikan, biasanya minimal tiga

¹⁷ Ibid., Hlm 70.

¹⁸ Ivida, D.A. Suci. 2016. Hubungan Kepailitan Kedudukan Dan Hak Kreditor Atas Benda Jaminan Debitor Pailit. Laksbang Presindo: Yogyakarta. Hlm 35.

¹⁹ Malagardis, Antonis N.1990. Ein Konkursrecht Für Staaten? Zur Regelung Von Insolvenzen Souveräner Schuldner In Vergangenheit Und Gegenwart, Berli. Hlm 65

bulan. Selain itu, undang-undang ini memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi melalui kompensasi yang adil.²⁰

2. Di **Prancis**, Code du Travail (Labour Code) dan Code de Commerce (Commercial Code) mengatur tentang PHK dalam konteks kepailitan.²¹

Kurator harus mendapatkan izin dari pengadilan untuk memutuskan hubungan kerja, dan jangka waktu pemberitahuan minimal dua bulan harus diberikan kepada pekerja. Pengadilan juga memastikan bahwa PHK dilakukan dengan alasan yang sah dan pekerja menerima kompensasi yang sesuai.²²

3. Di **Jepang**, hukum kepailitan mengatur bahwa kurator dapat memutuskan hubungan kerja dengan pemberitahuan 30 hari sebelumnya, sesuai dengan Undang-Undang Rehabilitasi Perusahaan dan Undang-Undang Kepailitan. Selain itu, pekerja yang terkena dampak PHK berhak mendapatkan kompensasi berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.²³

Dari komparasi di atas, beberapa praktik terbaik dapat diadopsi oleh Indonesia:

1. **Penyesuaian Jangka Waktu Pemberitahuan** Mengadopsi ketentuan pemberitahuan yang lebih fleksibel namun tetap wajar, seperti di Jerman, dengan minimal tiga bulan. Hal ini memberikan waktu yang cukup bagi pekerja untuk mencari pekerjaan baru dan mengatur keuangan mereka.

²⁰ Moustaira, E. (2019). European Union. In: International Insolvency Law. Springer, Cham

²¹ James R. Munson. 2016. "The Interests Of Commerce" Business Failure In The Commercial Code Debates, 1801-07. France History, Volume 30, Issue 4, 1 Desember 2016, Pages 505-525.

²² Mucciarelli, Federico M.. (2017). *Employee Insolvency Priorities And Employment Protection In France, Germany, And The United Kingdom. Journal Of Law And Society*, 44(2), 255-282.

²³ Kaneko, Y. (2022). Insolvency Law Reforms In The Asian Emerging Economies. In: Insolvency Law Reforms In Asian Developing Countries. Springerbriefs In Economics(). Springer, Singapore.

Jangka waktu 45 hari yang ditetapkan dalam UU KPKPU saat ini dapat dianggap terlalu singkat bagi pekerja untuk beradaptasi dengan perubahan.

2. **Sinkronisasi Regulasi** Melakukan revisi terhadap UU Kepailitan dan PKPU serta Perppu Cipta Kerja untuk menghilangkan konflik norma dan menciptakan keselarasan dalam pengaturan PHK oleh kurator. Sinkronisasi ini harus mencakup penyesuaian jangka waktu pemberitahuan.

Analisis filosofis terkait isu perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja oleh kurator pada perusahaan pailit dapat dilihat dari tiga aspek utama:

Ontologi dalam konteks hukum mengacu pada esensi dan keberadaan aturan-aturan hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh kurator pada perusahaan pailit. Dalam hal ini, analisis ontologi menitikberatkan pada pemahaman mengenai hakikat dari ketentuan-ketentuan yang relevan. Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan menetapkan bahwa kurator dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja debitor dengan pemberitahuan minimal 45 hari sebelumnya.

Ketentuan ini mencerminkan realitas bahwa situasi kepailitan, proses restrukturisasi memerlukan fleksibilitas dan kecepatan, yang mencakup pengurangan tenaga kerja. Di sisi lain, Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diamendemen oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja Cipta No 6 Tahun 2023 mengizinkan PHK karena alasan perusahaan pailit, namun tanpa menyebutkan secara spesifik jangka waktu pemberitahuan. Ketidakkonsistenan antara kedua ketentuan ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk sinkronisasi hukum guna memastikan aturan yang jelas dan dapat diterapkan secara adil dalam konteks kepailitan perusahaan.

Epistemologi dalam hukum berfokus pada pengetahuan hukum diperoleh, diinterpretasikan, dan dipahami. Dalam konteks ini, analisis epistemologi mengkaji metode interpretasi dan penalaran hukum yang digunakan untuk memahami aturan mengenai PHK oleh kurator. Interpretasi sistematis merupakan metode yang paling relevan, di mana ketentuan Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU harus dihubungkan dengan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diamendemen oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja Cipta No 6 Tahun 2023 untuk memahami konteks hukum secara keseluruhan.

Metode ini melibatkan pembacaan menyeluruh dari kedua peraturan untuk menemukan keselarasan dan mengurangi ketidakpastian hukum. Penalaran positivisme hukum juga penting dalam analisis ini, menekankan bahwa aturan hukum harus dibuat dan ditegakkan berdasarkan norma-norma yang eksplisit dan tertulis. Hal ini membantu memastikan bahwa aturan mengenai PHK oleh kurator memberikan kejelasan dan kepastian bagi semua pihak yang terlibat, termasuk pekerja dan perusahaan.

Aksiologi dalam hukum berkaitan dengan nilai-nilai dan tujuan yang ingin dicapai oleh hukum. Analisis aksiologi dalam konteks PHK oleh kurator mengkaji nilai-nilai yang mendasari peraturan tersebut dan dampaknya terhadap para pemangku kepentingan. Nilai efisiensi juga sangat penting dalam proses kepailitan. Ketentuan yang jelas dan sinkron mengenai PHK membantu mempercepat proses restrukturisasi atau likuidasi, yang penting untuk efisiensi ekonomi. Kurator dapat menjalankan tugasnya tanpa hambatan yang disebabkan oleh ketidakjelasan hukum, yang pada akhirnya mengurangi biaya transaksi dan meningkatkan efisiensi

sistem hukum. Pengurangan sengketa hukum melalui sinkronisasi aturan juga mengurangi biaya litigasi, yang berkontribusi pada efisiensi ekonomi.

Problem teoritis, pengaturan PHK oleh kurator menghadapi beberapa masalah utama. Pertama, ketidakharmonisan peraturan, yang ditunjukkan oleh konflik antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU dan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diamandemen Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023, menunjukkan adanya ketidakharmonisan dalam peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan ketidakpastian hukum. Kedua, asas perlindungan hukum, yang merupakan salah satu prinsip utama dalam sistem hukum, terganggu akibat ketidakjelasan dan inkonsistensi antara berbagai regulasi terkait PHK oleh kurator.

Problem yuridis, Hukum sebagai suatu sistem harus diartikan sebagai suatu tatanan yang memiliki karakter yang harmonis. Konflik norma dapat menyebabkan penegak hukum/institusi yang terkait di lapangan memiliki tafsir berbeda.²⁴ Namun, terdapat konflik norma penerapan PHK oleh kurator sehingga menyebabkan interpretasi yang berbeda-beda oleh pihak-pihak terkait, termasuk kurator, pekerja, dan pengadilan. Selain itu, tidak adanya prosedur yang jelas dan terstandarisasi untuk PHK oleh kurator mengakibatkan ketidakpastian dan potensi konflik hukum. Kurangnya perlindungan hukum yang jelas bagi pekerja yang terkena PHK oleh kurator dalam situasi kepailitan menambah kerentanan mereka terhadap kehilangan pekerjaan dan dampak ekonominya.

²⁴ Mashendra. 2020. Perampasan Aset Korupsi Dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Menurut Hukum Pidana Indonesia. 8 *Jurnal Petikum*. Hlm. 21.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa sinkronisasi antara ketentuan dalam UU Kepailitan dan PKPU dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk mencapai perlindungan hukum. Pemerintah perlu mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk jangka waktu pemberitahuan PHK, prosedur yang harus diikuti oleh kurator, dan perlindungan bagi pekerja yang terkena dampak PHK. Sinkronisasi ini akan membantu menciptakan lingkungan hukum yang lebih stabil dan mendukung upaya restrukturisasi dan likuidasi perusahaan secara lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, judul penelitian ini disusun menjadi "**Perlindungan Hukum Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Pada Perusahaan Pailit**". Penelitian ini akan mengidentifikasi dan menganalisis konflik norma yang ada, serta mengusulkan solusi untuk sinkronisasi regulasi guna mencapai perlindungan hukum yang diharapkan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dihasilkan rumusan permasalahan, sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja yang di PHK pada Perusahaan Pailit?
2. Bagaimana sinkronisasi antara ketentuan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diamandemen oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 dalam pemutusan

hubungan kerja oleh kurator untuk mencapai perlindungan hukum bagi pekerja dan perusahaan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Identifikasi tujuan penelitian berperan penting karena terkait dengan manfaat yang akan dihasilkannya. Berikut tujuan penelitian ini:

1. Untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja yang di PHK pada Perusahaan Pailit.
2. Untuk sinkronisasi antara ketentuan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diamandemen oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 dalam pemutusan hubungan kerja oleh kurator untuk mencapai perlindungan hukum bagi pekerja dan perusahaan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Secara Teoretis: memberi kontribusi berupa masukan untuk meninjau ulang peraturan perundang-undangan tentang pemutusan hubungan kerja oleh kurator yang berbasis perlindungan hukum.
2. Secara Praktis: memberi rekomendasi penyempurnaan peraturan perundang-undangan tentang pemutusan hubungan kerja oleh kurator kepada pemerintah pusat, Dewan Perwakilan Rakyat.

E. KERANGKA KONSEPTUAL

1. Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *online* adalah berasal dari kata dasar lindung yang mendapat awalan per- dan akhiran-an dan merupakan kata nomina atau benda. Perlindungan memiliki arti segala hal atau upaya yang dilakukan untuk memperlindungi sesuatu.²⁵

Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan empat unsur :

- a. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*) yang berarti bagaimana hukum itulah yang harus berlaku dan tidak boleh menyimpang, atau dalam pepatah meskipun dunia ini runtuh hukum harus ditegakkan (*fiat justitia et pereat mundus*). Hukum harus dapat menciptakan kepastian hukum karena hukum hukum bertujuan untuk keteriban masyarakat.
- b. Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*), karena hukum untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat, jangan sampai justru karena hukumnya diterapkan menimbulkan keresahan masyarakat.
- c. Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*) artinya dalam pelaksanaannya atau penegakannya, hukum harus adil karena hukum bersifat umum dan berlaku bagi setiap orang dan bersifat menyamaratakan. Tetapi hukum tidak identik dengan keadilan karena keadilan bersifat subyektif, individualistis dan tidak menyamaratakan.
- d. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*)²⁶ yaitu kepastian yang diberikan pada masyarakat untuk mendapatkan jaminan berdasarkan hukum yang berlaku. Sehingga setiap orang akan merasa aman karena telah memiliki jamian hukum ketika menjadi penduduk suatu Negara.

²⁵Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online, tersedia di <https://kbbi.web.id/lindung> diakses pada 7 Juni 2021.

²⁶Ishaq. 2018. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika: Jakarta. hlm. 43

Sedangkan pengertian hukum menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *online* adalah:

- a. Peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah;
- b. Undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat;
- c. patokan (kaidah, ketentuan) mengenai peristiwa (alam dan sebagainya) yang tertentu;
- d. keputusan (pertimbangan) yang ditetapkan oleh hakim (dalam pengadilan) atau biasa dikenal dengan vonis.²⁷

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.²⁸

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.²⁹ Sedangkan menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.³⁰

²⁷Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online, tersedia di <https://kbbi.web.id/hukum> diakses pada 7 November 2024.

²⁸Satjipto Rahardjo. 2014. *Ilmu Hukum*. Cetakan keenam, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 11

²⁹Muchsin. 2013. *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret: Surakarta, hlm 30

³⁰Setiono. 2014. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret: Surakarta, hlm. 3

Menurut Hetty Hasanah perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum.³¹ Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.³²

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya melindungi dan mengayomi manusia terhadap harkat dan martabatnya, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip terhadap perlindungan hukum di Indonesia bersumber pada dasar hukum negara, yakni Pancasila dan Undang-Undang.

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha”.³³ Proses berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersangkutan dengan kinerja pekerja

³¹ Hetty Hasanah. 2015. *Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen Atas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia*, Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM): Bandung, hlm 06

³²Rahardjo, Satjipto. 2014. *Ilmu Hukum*. Cetakan keenam, Citra Aditya Bakti: Bandung, , hlm 53

³³ Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 25.

maupun atas kebijakan perusahaan yang didasarkan pada penilaian menyeluruh terhadap produktivitas pekerja. Situasi ini dapat terjadi ketika kondisi perusahaan tidak lagi memungkinkan untuk mempertahankan pekerja tersebut.³⁴

Pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja merupakan keputusan yang berdampak signifikan, mengakhiri kemampuan untuk membiayai kebutuhan sehari-hari, menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.³⁵ Keputusan perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja harus dirundingkan terlebih dahulu dengan pekerja atau serikat pekerja. PHK tidak dapat dipandang hanya sebagai akhir dari hubungan kerja, tetapi juga memiliki tanggung jawab memberikan sinyal psikologis dan finansial kepada pekerja. Kesejahteraan pekerja harus mendapat perhatian yang tinggi dari pengusaha, dan pengusaha yang bertindak sewenang-wenang dapat menghadapi hukuman, sanksi, atau perselisihan hukum. Pekerja berhak mengacu pada peraturan terkait masa kerja dan kompensasi yang seharusnya diterima.

Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, perusahaan hanya dapat memutus hubungan kerja setelah mendapat penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Selama menunggu putusan, perusahaan dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya. Perusahaan dapat melakukan skorsing kepada pekerja dengan tetap membayarkan upah dan hak-hak lainnya. Jika perusahaan memutus hubungan kerja tanpa putusan lembaga PPHI, maka perusahaan harus tetap memperkerjakan kembali pekerja tersebut karena PHK tersebut batal demi hukum.

³⁴ Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005. Pengantar Manajemen. Bumi Aksara. Jakarta. Hlm 305.

³⁵ Imam Soepomo, 1983, Hukum Perburuahan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja. Djambatan. Jakarta Hlm 124.

3. Tenaga Kerja

Pengertian pekerja berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh adalah mereka yang berkerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.³⁶ Pengertian pekerja/buruh menurut Sendjun H Manululang dikatakan bahwa pekerja/buruh adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.³⁷

4. Perusahaan Pailit

Perusahaan pailit adalah perusahaan yang dinyatakan bangkrut oleh pengadilan karena tidak mampu memenuhi kewajiban finansialnya kepada kreditur. Menurut Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), suatu perusahaan dianggap pailit apabila memenuhi dua kondisi utama: perusahaan memiliki utang yang sudah jatuh tempo dan dapat ditagih, serta tidak mampu membayar kewajiban tersebut kepada

³⁶ Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Ri Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁷ Sendjun H Manululang. 1998. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Pt Rineka Citra. Jakarta. Hlm 3

setidaknya satu kreditur. Dalam kondisi ini, perusahaan dapat mengajukan permohonan pailit atau diajukan oleh kreditur, yang kemudian disahkan melalui putusan pengadilan.³⁸

Setelah perusahaan dinyatakan pailit, seluruh asetnya akan dikelola oleh kurator yang diangkat oleh pengadilan. Tugas kurator adalah menginventarisasi, mengelola, dan membereskan harta perusahaan dengan tujuan menyelesaikan kewajiban pembayaran kepada kreditur. Proses ini dilakukan di bawah pengawasan hakim pengawas untuk memastikan pembagian aset dilakukan secara adil sesuai dengan prioritas yang diatur dalam undang-undang, termasuk memenuhi hak-hak pekerja sebagai kreditur preferen yang diutamakan.³⁹

Pada dasarnya, status pailit menunjukkan bahwa perusahaan telah kehilangan kemampuan untuk menjalankan operasionalnya secara sehat karena ketidakmampuan memenuhi kewajiban utang. Konsekuensi dari pailit adalah pembubaran perusahaan, pemutusan hubungan kerja bagi seluruh tenaga kerja, dan penghapusan status badan hukum perusahaan setelah seluruh proses penyelesaian utang selesai dilakukan.⁴⁰

F. KERANGKA TEORETIS

Friedman mengungkapkan teori Hans Kelsen tentang dasar-dasar esensial pemikiran tentang teori hukum, sebagai berikut:⁴¹

³⁸ Avisena, A. F., & Liestiara, D. R. D. 2022. Reformasi Hukum Kepailitan Terhadap Koperasi: Pembatasan Permohonan Pailit Terhadap Koperasi Oleh Anggota. *Jurnal Legislatif*.

³⁹ Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Pkpu)

⁴⁰ Hudyarto, H. 2021. Pertanggungjawaban Putusan Pailit Perseroan Terbatas. *Binamulia Hukum*, 10(1), 91-106.

⁴¹ W. Friedmann. 1993. *Legal Theory* Terjemahan Mohamad Arifin. Pt Raja Grafindo Persada. Jakarta .Hlm 170.

1. Tujuan teori hukum, seperti pada setiap ilmu pengetahuan, adalah untuk mengurangi kekacauan dan kemajemukan menjadi kesatuan.
2. Teori hukum merupakan ilmu pengetahuan mengenai hukum yang berlaku, bukan mengenai hukum yang seharusnya.
3. Hukum merupakan ilmu pengetahuan normatif, bukan ilmu alam.
4. Teori hukum sebagai teori tentang norma-norma, tidak ada hubungannya dengan daya kerja norma-norma hukum.

Teori hukum itu formal, yaitu tentang cara menata dan mengubah isi dengan cara khusus. Hubungan antara teori hukum dan sistem yang khas dari hukum positif ialah hubungan apa yang mungkin dengan hukum yang nyata.⁴²

Penggunaan teori dalam penulisan karya ilmiah merupakan bagian dari rangkaian data penelitian agar bersifat komprehensif, memberikan makna, dan berkontribusi positif bagi kehidupan secara umum dan kehidupan manusia khususnya dalam penulisan karya ilmiah.⁴³

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut filsuf hukum asal Jerman, Gustav Radbruch, dalam Achmad Ali, terdapat tiga ide dasar hukum di mana oleh banyak pakar teori hukum dan filsafat hukum diartikan sebagai tiga tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.⁴⁴ Perlindungan hukum yang ideal harus mencerminkan

⁴² Jimly Asshiddiqie Et Al. 2021. *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*. Cetakan Ke-1. Sekretariat Jenderal & Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI. Jakarta. Hlm. 8-9.

⁴³ Jazim Hamidi. 2013. *Membedah Teori-Teori Hukum Kontemporer*. Universitas Brawijaya Press. Malang. Hlm. 16.

⁴⁴ Achmad Ali, 2015. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) & Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Undang-Undang (Legisprudence) Volume I Pemahaman Awal*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Hlm 288.

keseimbangan antara ketiganya untuk menjamin hak dan kewajiban individu terlindungi secara efektif.

Awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam, hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.⁴⁵

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum dibedakan menjadi dua yaitu:⁴⁶

- a. Perlindungan hukum preventif yang bertujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa, dimana hal ini dilakukan untuk mengurangi dan meminimalkan tindakan pelanggaran hukum.
- b. Perlindungan hukum represif yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang muncul.

Perlindungan hukum yang preventif merupakan perlindungan hukum yang sifatnya pencegahan. Perlindungan memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum yang bersifat represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa. Di Indonesia terdapat

⁴⁵ Satjipto Raharjo. 2000. Ilmu Hukum. Pt. Citra Aditya Bakti. Bandung Hlm.53.

⁴⁶ Phillipus M. Hadjon,. 1987.*Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*.Pt. Bina Ilmu, Surabay. Hlm . 2.

berbagai badan yang secara parsial menangani perlindungan hukum bagi rakyat, yang dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu: ⁴⁷

- a. Pengadilan dalam lingkup peradilan umum; dan
- b. Instansi pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi.

Pada dasarnya, teori perlindungan hukum merupakan teori yang berkaitan dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Roscou Pound mengemukakan bahwa hukum merupakan alat rekayasa sosial (*law as tool of social engineering*). Kepentingan manusia merupakan suatu tuntutan yang harus dilindungi dan dipenuhi dalam bidang hukum. Roscou Pound membagi kepentingan manusia yang dilindungi hukum menjadi tiga macam, yaitu: ⁴⁸

- a. *Public interest* (kepentingan umum)
- b. *Social interest* (kepentingan masyarakat)
- c. *Private interest* (kepentingan individu)

Kepentingan umum (*public interest*) yang utama, meliputi:

- a. Kepentingan dari negara sebagai badan hukum dalam mempertahankan kepribadian dan substansinya; dan
- b. Kepentingan-kepentingan dari negara sebagai penjaga kepentingan masyarakat.

Teori Perlindungan Hukum ini sebagai pisau analisis, dapat dipahami bagaimana hukum berupaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kepentingan perusahaan, serta bagaimana prinsip-prinsip kepastian

⁴⁷ Ibid.,Hlm.19

⁴⁸ Lili Rasyidi. 1988. Filsafat Hukum. Remadja Karya. Bandung .Hlm. 228-232..

hukum, kemanfaatan hukum, dan keadilan hukum dijalankan dalam situasi pailit untuk mencapai keadilan bagi pihak-pihak yang terlibat.

2. Teori Sistem Hukum

Lawrence M. Friedman menyatakan bahwa hukum itu terdiri dari komponen struktur, substansi dan kultur.⁴⁹

- a. Komponen struktur yaitu kelembagaan yang diciptakan oleh sistem hukum itu dengan berbagai macam fungsi dalam rangka mendukung bekerjanya sistem tersebut. Komponen ini dimungkinkan melihat bagaimana sistem hukum itu memberikan pelayanan terhadap penggarapan bahan-bahan hukum secara teratur.
- b. Komponen substantif, yaitu sebagai output dari sistem hukum, berupa peraturan-peraturan, keputusan-keputusan yang digunakan baik oleh pihak yang mengatur maupun yang diatur.
- c. Komponen kultur, yaitu terdiri dari nilai-nilai, sikap-sikap, persepsi, *custom*, *ways of doing*, *ways of thinking*, *opinion* yang mempengaruhi bekerjanya hukum oleh Lawrence M. Friedman disebut sebagai kultur hukum. Kultur hukum inilah yang berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara peraturan hukum dengan tingkah laku hukum seluruh warga masyarakat.

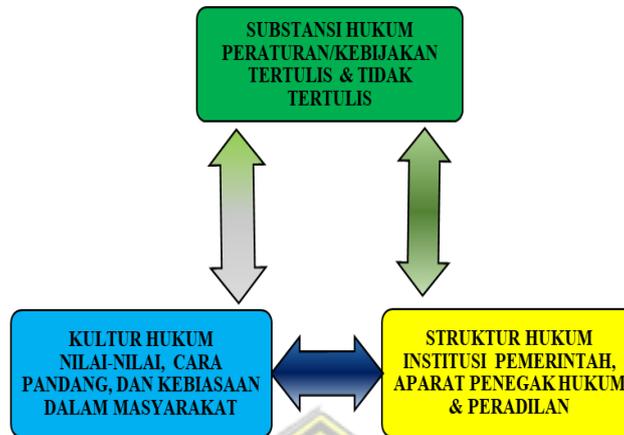
Pandangan dari Friedman tersebut dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:⁵⁰

Gambar 1.1

⁴⁹ Esmi Warassih. 2011. *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. Hlm. 28.

⁵⁰ Mahmutarom, Hr. 2016. *Rekonstruksikonsep Keadilan, Studi Perlindungan Korban Tindak Pidana Terhadap Nyawa Menurut Hukum Islam, Konstruksi Masyarakat, Dan Instrumen Internasional*, Undip, Semarang, Hlm 289.

Penjelasan Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman



Sumber: Esmi Warassih, Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis

Teori sistem hukum Lawrence M. Friedman dapat digunakan sebagai pisau analisis untuk mengidentifikasi kelemahan dalam perlindungan hukum, terutama dalam konteks perlindungan hak-hak pekerja yang di-PHK akibat kepailitan perusahaan. Dalam konteks ini, analisis berdasarkan ketiga komponen Friedman dapat menunjukkan di mana letak kelemahan sistem hukum dalam melindungi hak-hak pekerja.

G. METODE PENELITIAN

Metode penelitian berperan penting dalam sebuah penelitian ilmiah di bidang hukum dan menjadi salah satu cara dalam mendeskripsikan, menguji, dan menemukan ilmu pengetahuan. Penelitian hukum dilakukan untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin-doktrin hukum demi menjawab isu hukum yang dihadapi.⁵¹ Penelitian hukum merupakan cara yang sistematis

⁵¹Peter Mahmud. Marzuki. 2017. *Penelitian Hukum*. Cetakan Ke-13. Kencana Prenada Media Group. Jakarta. Hlm 29-36.

dalam mencari solusi atas isu hukum yang timbul untuk mencapai hasil atau tujuan yang sudah ditetapkan oleh peneliti hukum.

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian jenis ini adalah penelitian yang mengkaitkan langsung hukum dengan keadaan masyarakat yang diatur oleh hukum. Penelitian ini melihat bagaimana pelaksanaan suatu produk hukum terhadap masyarakat sebagai obyek pengaturannya. Penelitian hukum empiris ini tidak hanya tertuju pada warga-warga masyarakat tetapi juga kepada penegak hukum dan fasilitas yang diarpakan akan menunjang pelaksanaan peraturan tersebut.⁵²

Penelitian yuridis empiris digunakan untuk menganalisis permasalahan yang terjadi di lapangan dengan membandingkannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, penulis dapat menganalisis dan mengambil kesimpulan terhadap permasalahan terkait dasar hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan yang dinyatakan pailit serta mengevaluasi kepastian hukum dalam pelaksanaan PHK terhadap pekerja dalam kondisi kepailitan tersebut.

Melalui pendekatan yuridis empiris ini, penulis dapat melihat bagaimana aturan hukum yang berkaitan dengan kepailitan, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU serta Pasal 154 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diamandemen melalui Pasal 81 angka 45 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023

⁵² Soerjono Soekanto. 2018. Pengantar Penelitian Hukum. Ui Press. Jakarta. Hlm 32.

tentang Cipta Kerja, diterapkan dalam kenyataan ketika perusahaan mengalami pailit dan harus melakukan PHK. Pasal 154A ayat (1) huruf f yang ditambahkan dalam amandemen ini mengatur bahwa perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan pailit, namun tetap harus memenuhi hak-hak pekerja seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lain yang diatur dalam undang-undang.

Penelitian ini mencakup analisis terhadap proses pelaksanaan PHK, hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi dalam kondisi pailit, serta peran kurator dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja.

Dengan menganalisis aspek *das sollen* (apa yang seharusnya dilakukan menurut peraturan perundang-undangan) dan *das sein* (apa yang terjadi dalam praktik di lapangan), penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi perbedaan antara norma hukum dan realitas hukum di lapangan. Tujuannya adalah untuk menentukan sejauh mana perlindungan hukum benar-benar tercapai dalam melindungi hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat kepailitan perusahaan, serta untuk menilai apakah ada kendala atau celah hukum yang menyebabkan perbedaan antara peraturan dan pelaksanaannya.

2. Jenis Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah metode atau cara mengadakan penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis-sosiologis karena sesuai dengan jenis penelitian yaitu empiris. Pendekatan yuridis-sosiologis akan melihat fenomena masyarakat yang telah diatur dalam

suatu hukum. Yang dikaji dalam penelitian ini apakah hukum yang diterapkan di dalam masyarakat berjalan sesuai peraturan hukum yang ada.⁵³

Dalam hal ini, pendekatan yuridis-sosiologis memfokuskan pada penerapan aturan dalam kehidupan nyata, menelaah bagaimana ketentuan ini dijalankan di lapangan dan sejauh mana hukum memberikan perlindungan bagi pekerja yang terdampak PHK. Berdasarkan Pasal 154A Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diperbarui melalui Pasal 81 angka 45 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, perusahaan diwajibkan memberikan pemberitahuan 45 hari sebelum melakukan PHK. Dengan pendekatan yuridis-sosiologis, penelitian ini menganalisis apakah perusahaan dalam kondisi pailit dapat memenuhi ketentuan ini, serta mengidentifikasi hambatan yang mungkin muncul dalam pelaksanaannya.

3. Jenis dan Sumber Hukum

Penulis dalam melakukan pengumpulan data diperoleh dari penelitian kepustakaan yang didukung penelitian lapang. Penelitian kepustakaan (*library research*) adalah proses penghimpunan data dengan melakukan penelitian bahan kepustakaan atau data sekunder yang meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.⁵⁴

a. Bahan Hukum Primer, yaitu:

- 1) QS. Al-Baqarah (2): 280
- 2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁵³ Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Perseroan Terbatas Pt. Rineka Cipta *Pubisher*. Jakarta. Hlm 1.

⁵⁴ Soerjono Soekanto Dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Perss, Jakarta, 1995, Hlm.39.

- 3) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja,
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- 6) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
- 7) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan,
- 8) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- 9) Putusan Mahkamah Agung No. 049 PK/Pdt.Sus/2011.

b. Bahan Hukum Sekunder:

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.⁵⁵ Bahan hukum sekunder berupa publikasi hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal hukum dan komentar ahli hukum atas putusan pengadilan serta hasil wawancara dengan narasumber yang dianggap ahli pada bidang hukum tata negara dan ilmu politik. Sedangkan bahan hukum sekunder yang digunakan

⁵⁵ Ibid., Hlm 52

peneliti adalah buku, jurnal, majalah dan makalah tentang hukum, serta hasil wawancara dengan beberapa narasumber.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Tahap pengumpulan bahan hukum meliputi studi kepustakaan (*library research*), yaitu mengumpulkan, mempelajari, dan mengkaji bahan-bahan hukum yang relevan dengan rumusan permasalahan.⁵⁶ Prosedur pengumpulan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dilakukan melalui tahapan berikut.

Pertama, melakukan sistematisasi produk hukum dalam bentuk peraturan perundang-undangan tentang pemutusan hubungan kerja oleh kurator pada perusahaan pailit. Sistematisasi peraturan perundang-undangan dilakukan untuk menggali dan melakukan inventarisasi peraturan tentang penerbitan pemutusan hubungan kerja oleh kurator pada perusahaan pailit.

Kedua, mengklasifikasikan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja oleh kurator pada perusahaan pailit. Klasifikasi dilakukan atas dasar pendekatan hierarkis yang bertujuan mengkaji dan menganalisis pemutusan hubungan kerja oleh kurator pada perusahaan pailit. Bahan hukum yang sudah diperoleh selanjutnya dicatat, dipelajari, dan diambil intisarinya dalam bentuk teori, konsep, argumentasi, dan ketentuan-ketentuan hukum terkait.

Ketiga, menganalisis peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja oleh kurator pada perusahaan pailit.

⁵⁶ Soerjono Soekanto. 1995. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Raja Grafindo Persada Jakarta..Hlm 24.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah normatif kualitatif, karena pada penelitian ini dalam analisis datanya tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran atau deskripsi dengan menggunakan kata-kata atas temuan-temuan dan karenanya lebih mengutamakan mutu atau kualitas dari data, bukan kuantitas.⁵⁷ Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini pertama akan dilakukan studi pustaka dengan melakukan kajian hukum secara normatif dalam proses analisis penyusunan kebijakan terkait pemutusan hubungan kerja oleh kurator pada perusahaan pailit.

b. Observasi

Setelah dilakukan studi pustaka pada penelitian ini kemudian dilakukan observasi lapangan untuk mendapatkan beberapa informasi terkait pemutusan hubungan kerja oleh kurator pada perusahaan pailit. Informasi yang akan diperoleh dari hasil observasi antara lain: ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, dan persepsi.

c. Wawancara Mendalam

Setelah melakukan studi pustaka dan observasi langsung di lapangan, peneliti akan melakukan wawancara mendalam sebagai metode untuk

⁵⁷Salim Hs. 2016. Nurbani Es, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Desertasi*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, Cet Ke-4. Hlm 19.

menggali data dan informasi langsung dari narasumber yang relevan. Dalam proses ini, terjadi interaksi dialog antara peneliti dan informan utama (key informan), yang merupakan individu dengan keahlian dan pengalaman khusus terkait topik penelitian. Wawancara ini menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana informan dipilih secara khusus berdasarkan kebutuhan penelitian untuk mendapatkan data yang akurat dan mendalam mengenai **perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan yang mengalami kepailitan.**

Para informan yang dipilih dalam penelitian ini terdiri dari kurator dan ahli ketenagakerjaan, yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang signifikan dalam bidang kepailitan dan perlindungan hak-hak pekerja. **Wawancara mendalam akan dilakukan dengan para narasumber berikut:**

Narasumber Kurator:

- 1) **Dr. Idho Nalle, S.H., M.H.**
- 2) **Purba Hutapea, S.H.**
- 3) **Dr. Nasrullah, S.H., M.H.**

Kurator-kurator ini memiliki pengalaman dalam menangani kepailitan perusahaan dan memahami peran dan tanggung jawab kurator dalam memastikan hak-hak pekerja dalam kondisi pailit. Wawancara dengan para kurator ini diharapkan memberikan pandangan mengenai praktik pemberitahuan 45 hari sebelum PHK,

peran kurator dalam melindungi hak pekerja, serta tantangan yang dihadapi dalam proses kepailitan.

Narasumber Ahli Ketenagakerjaan:

- 1) **Dr. Setyo Sardjono, S.H., M.H.**
- 2) **Ian Siagian, S.H.**
- 3) **Dr. Sahat Sihombing, M.H.**

Para ahli ketenagakerjaan ini akan memberikan perspektif mengenai aspek perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan ketentuan pemberitahuan PHK dan pemenuhan hak-hak pekerja. Wawancara dengan para ahli ketenagakerjaan bertujuan untuk memahami sejauh mana hukum ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam situasi perusahaan yang dinyatakan pailit.

Melalui wawancara mendalam dengan kurator dan ahli ketenagakerjaan ini, peneliti akan memperoleh data yang substansial mengenai penerapan aturan hukum di lapangan, tantangan dalam memenuhi ketentuan pemberitahuan minimal 45 hari sebelum PHK, dan upaya untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak.

6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dipilih dan disusun secara sistematis untuk selanjutnya dianalisis dan dipaparkan dengan menggunakan

metode analisis kualitatif.⁵⁸ Logika berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah logika berpikir deduktif, di mana penelitian ini berangkat dari hal (kaidah/norma/teori/aturan hukum) yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus (*particular*). Prinsip dasarnya adalah:⁵⁹ Segala yang dipandang benar pada semua peristiwa dalam satu kelas/jenis, berlaku pula sebagai hal yang benar pada semua peristiwa yang terjadi pada hal yang khusus, asal hal yang khusus ini benar-benar merupakan bagian/unsur dari hal yang umum itu”.

Penelitian ini ditulis dengan menggunakan logika berpikir deduktif yang selalu menempatkan kaidah hukum dalam berbagai peraturan perundangan, prinsip-prinsip hukum, serta ajaran dan doktrin hukum sebagai premis mayor (umum), dan fakta hukum atau peristiwa hukum sebagai premis minor (khusus).⁶⁰

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan menjalankan prosedur berikut, yaitu: a) Membuat catatan-catatan dari hasil pengumpulan data, melakukan *coding*, agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri. b) Mengumpulkan, membagi secara rinci, mengklasifikasikan data sesuai dengan permasalahan penelitian, menafsirkan, mencari makna, dan menemukan pola beserta hubungan-hubungan antara masing-masing kategori data sehingga dapat ditemukan model baru yang menjadi tujuan penelitian.

Selanjutnya setelah dilakukan pengelolaan data, hal berikut yang dilakukan adalah melakukan validasi data. Adapun validasi data digunakan untuk

⁵⁸Mukti Fajar Nd Dan Yulianto Achmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta. Hlm 183.

⁵⁹Soetrisno Dan Srdm Rita Hanafie, 2007. *Filsafat Ilmu Dan Metodologi Penelitian*, Andi, Yogyakarta, Hlm. 153.

⁶⁰Mukti Fajar Nd Dan Yulianto Achmad, *Op.Cit*, Hlm. 122.

menetapkan keabsahan data. Langkah yang diperlukan adalah melaksanakan teknik pemeriksaan yang didasarkan pada derajat kepercayaan (*credibility*), peralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*) dan kepastian (*confirmability*).

Keabsahan data dalam penelitian ini bertumpu pada derajat kepercayaan melalui teknik pemeriksaan keabsahan ketekunan pengamatan dan triangulasi. Melalui teknik pemeriksaan ketekunan pengamatan akan diperoleh ciri-ciri dan unsur relevan dengan pokok permasalahan penelitian dan kemudian dirinci serta diobservasi secara mendalam. Setelah dianalisis, dievaluasi serta dicek keabsahannya melalui pemeriksaan dan diskusi, data yang diperoleh akan dipresentasikan dengan gaya tertentu.⁶¹

H. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan akan mendeskripsikan penelitian tesis secara singkat, padat, jelas, dan runtut dalam 4 bab, sesuai dengan permasalahan atau isu hukum. Berikut susunan bab dan materi yang dibahas dalam tesis ini:

Bab I Pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, kerangka teoritis, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka yang berisi tinjauan tentang tinjauan tentang sinkronisasi, tinjauan tentang pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja, tinjauan tentang kurator, dan tinjauan tentang hukum islam

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan yang berisikan pembahasan dari rumusan masalah dalam tesis ini, yang terbagi menjadi sub-pembahasan berupa

⁶¹ Vredentbeg, *Metode Dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 1999, Hlm. 89.

perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK pada perusahaan pait dan sinkronisasi antara ketentuan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diamandemen oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 dalam pemutusan hubungan kerja oleh kurator untuk mencapai perlindungan hukum bagi pekerja dan perusahaan

Bab IV Penutup berisi simpulan dari berbagai pembahasan yang ada dan berisi saran terkait persoalan yang dianalisis dalam tesis ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Mengenai Sinkronisasi

Sinkronisasi hukum muncul pertama kali dalam ilmu hukum di Jerman pada tahun 1902. Konsep ini dikembangkan dan digunakan untuk menunjukkan bahwa di dalam dunia hukum, kebijakan pemerintah dan hubungan antarentitas terdapat keragaman yang dapat mengakibatkan disharmoni. Rudolf Stammler mengemukakan, konsep tujuan atau fungsi hukum adalah untuk mengsinkronisasi berbagai maksud, tujuan, dan kepentingan, baik antara individu dan individu maupun antara individu dan masyarakat. Ia juga menyatakan, “*a just law aims at harmonizing individual purposes with that of society*”.⁶²

L.M. Gandhi memaknai sinkronisasi dalam hukum sebagai penyesuaian peraturan perundang-undangan, keputusan pemerintah, keputusan hakim, sistem hukum, dan asas-asas hukum dengan tujuan untuk meningkatkan kesatuan hukum, kepastian hukum, keadilan dan kesebandingan, kegunaan dan kejelasan hukum tanpa mengorbankan pluralisme hukum. Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman menjelaskan sinkronisasi hukum sebagai kegiatan ilmiah yang bertujuan mengsinkronisasi hukum tertulis dengan mengacu pada nilai-nilai filosofis, sosiologis, ekonomis, dan yuridis. Dalam berbagai aspek, rancangan peraturan perundang-undangan dikaji untuk memastikan keselarasan dengan peraturan lain, hukum tidak tertulis yang hidup dalam masyarakat, serta konvensi

⁶² Kusnu Goesniadhie S, Harmonisasi Sistem Hukum. 2010. *Mewujudkan Tata Pemerintahan Yang Baik*. Penerbit A3 Dan Nasa Media. Malang. Hlm. 2.

dan perjanjian internasional, baik bilateral maupun multilateral, yang telah diratifikasi Indonesia.⁶³ Kusnu Goesniadhie menambahkan, sinkronisasi hukum adalah upaya atau proses mengatasi batasan-batasan perbedaan, pertentangan dan kejanggalan dalam hukum. Sinkronisasi juga dimaknai sebagai upaya atau proses untuk merealisasikan keselarasan, kesesuaian, keserasian, kecocokan, dan keseimbangan di antara norma-norma hukum dalam peraturan perundang-undangan, dalam satu kesatuan sistem hukum nasional.⁶⁴

Pendapat lain tentang sinkronisasi diungkapkan oleh Wicipto Setiadi, yang menyatakan, sinkronisasi adalah upaya untuk menyelaraskan, menyesuaikan, memantapkan, dan membulatkan konsepsi suatu rancangan peraturan perundang-undangan dengan peraturan perundang-undangan lain, baik yang lebih tinggi, sederajat maupun yang lebih rendah, dan hal-hal lain di luar peraturan perundang-undangan, sehingga tersusun secara sistematis, tidak saling bertentangan atau tumpang tindih (*overlapping*).⁶⁵ Kata “harmonisasi” sering kali disamakan pula dengan kata “sinkronisasi”. Sinkronisasi berasal dari bahasa Inggris *synchronization*. Sinkronisasi berasal dari kata dasar sinkron (*synchronous*) yang berdasarkan Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan juga menurut Peter Salim dan Yenny Salim, mempunyai dua makna, yaitu: terjadi (berlaku) pada waktu yang sama atau serentak, dan makna yang kedua adalah sejalan (dengan) sejajar, sesuai, selaras.⁶⁶ Thesaurus Indonesia

⁶³ L.M Gandhi. *Op.Cit.*, Harmonisasi Hukum Menuju Hukum Responsif. Hlm 5.

⁶⁴ Kusnu Goesniadhie S ., *Op.Cit.*, Hlm. 8-9 .

⁶⁵ Wicipto Setiadi. 2007. Proses Pengharmonisasian Sebagai Upaya Untuk Memperbaiki Kualitas Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol.4 Nomor 2 Juni. Hlm. 48.

⁶⁶ Fifik Firyani. 2008. Sinkronisasi Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Pengelolaan Sumber Daya Alam: Kajian Tentang Pengaturan Hak-Hak Masyarakat Adat Atas Sumber Daya Alam. *Tesis Program Magister Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang*. Hlm. 35.

memaknai sinkron sebagai: (1) berbarengan, serempak, serentak, simultan; (2) bertemu, cocok, harmonis, klop, masuk, selaras, sesuai. Sinkronisasi dimaknai: (1) penyerentakan; (2) sinkronisasi, koordinasi, penyelarasan, penyerasian.⁶⁷

Dengan demikian, berdasarkan berbagai pemahaman tentang sinkronisasi dan sinkronisasi di atas, penelitian ini memilih menggunakan istilah “sinkronisasi” (sinkronisasi hukum). Adapun pemahaman sinkronisasi hukum dalam konteks penelitian ini adalah kegiatan ilmiah dalam bidang hukum yang berupaya menyelaraskan berbagai kepentingan dan menyesuaikan norma hukum dengan peraturan yang lebih tinggi, sederajat, lebih rendah, dan norma nonhukum. Selain itu, sinkronisasi hukum bertujuan pula untuk mengefektifkan dan mengefisienkan suatu konsepsi rancangan peraturan perundang-undangan atau peraturan-perundang-undangan yang sudah ada, sehingga tercipta keselarasan dan konsistensi dalam sistem hukum.

Adapun penyelarasan berbagai kepentingan dalam sinkronisasi hukum bertujuan untuk menyamakan dan mengintegrasikan berbagai kepentingan yang sering muncul dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan. Penyesuaian dengan norma hukum yang lebih tinggi, sederajat, atau dibawahnya dimaksudkan untuk menghindari pertentangan norma hukum (*conflict of norm*) dan tumpang tindih (*overlapping*) dalam pengaturan. Selain itu, sinkronisasi hukum juga mencakup penyesuaian dengan norma-norma nonhukum, seperti norma agama, norma kesusilaan, norma kesopanan, atau bahkan dengan norma-norma tidak tertulis yang tumbuh berkembang di masyarakat, seperti hukum adat.

⁶⁷ Tim Redaksi Thesaurus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. 2008. *Thesaurus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta. Hlm. 462.

Mengefektifkan sinkronisasi hukum berarti memastikan konsepsi rancangan peraturan perundang-undangan tersebut tepat sasaran, sedangkan efisiensi dalam sinkronisasi hukum mengarah pada terciptanya perundang-undangan yang tepat guna dan bermanfaat bagi masyarakat.

Sinkronisasi hukum, sebagaimana telah diuraikan di atas, tidak hanya berlaku pada konsepsi rancangan peraturan perundang-undangan, tetapi juga dapat diterapkan pada peraturan perundang-undangan yang sudah ada dan berlaku sebelumnya. Hal ini berarti, upaya sinkronisasi hukum dapat dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan yang sudah ada jika peraturan tersebut diduga tidak berjalan secara efektif dan efisien, atau terjadi *conflict of norm* atau *overlapping* dalam pengaturannya. Proses sinkronisasi dilakukan setelah melalui kajian ilmiah yang komprehensif untuk memastikan peraturan tersebut dapat disesuaikan dan ditingkatkan fungsinya.

Perlu diketahui bahwa sinkronisasi hukum tidak hanya dilakukan oleh Dirjen Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan HAM, yang memang memiliki salah satu tugas pokok untuk melakukan sinkronisasi peraturan perundang-undangan, tetapi juga dapat dilaksanakan oleh lembaga-lembaga kompeten lain. Lembaga tersebut dapat berupa perguruan tinggi, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) ataupun organisasi masyarakat (ormas) yang memiliki kapasitas di bidang itu. Idealnya, sinkronisasi hukum dilakukan pada tahap penyusunan naskah akademik peraturan perundang-undangan⁶⁸, agar dapat

⁶⁸ Wicipto Setiadi, *Op.Cit.* Hlm. 51-52.

menghasilkan regulasi yang selaras, konsisten, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

1. Hierarki Norma Hukum Negara

Hans Kelsen mengemukakan teori mengenai jenjang norma hukum (*Stufentheorie*) yang berarti bahwa norma hukum itu berjenjang dan berlapis-lapis dalam suatu hierarki atau tata susunan, dalam arti suatu norma yang lebih rendah berlaku berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku, bersumber, dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada suatu norma yang tidak dapat ditelusuri lebih lanjut dan bersifat hipotesis dan fiktif yaitu Norma Dasar (*Grundnorm*).⁶⁹ Teori tersebut kemudian dikembangkan oleh Hans Nawiasky, yang merupakan salah seorang murid Hans Kelsen. Hans Nawiasky mengemukakan teori jenjang norma dalam suatu negara (*die Theorie vom Stufenordnung der Rechtsnormen*). Hans Nawiasky berpendapat bahwa selain norma yang berlapis-lapis dan berjenjang- jenjang, norma hukum dari suatu Negara itu juga berkelompok-kelompok sebagaimana dipisahkan dalam 4 (empat) grup besar berikut ini:⁷⁰

- a. Grup I (Staatsfundamentalnorm atau Norma Fundamenta I Negara), merupakan norma dasar bagi pembentukan konstitusi dan undang-undang dari suatu Negara (Staatsverfassung), termasuk norma pengubahannya. Grup I terlebih dahulu ada sebelum adanya konstitusi atau Undang-Undang Dasar.
- b. Grup II (Staatsgrundgesetz atau Aturan Dasar Negara atau Aturan Pokok

⁶⁹ Kelsen, H. *Pure Theory Of Law*. (California: Univ Of California Press. 1967)

⁷⁰ Nawiasky, H. *Allgemeine Rechtslehre Als System Der Rechlichen Grundbegriffe*. (Jerman, 1948)

Negara), merupakan aturan-aturan yang masih bersifat pokok dan merupakan aturan-aturan umum yang masih bersifat garis besar sehingga masih merupakan norma hukum tunggal.

- c. Grup III (Formell Gesetz atau Undang-Undang 'Formal'), merupakan norma hukum yang lebih konkret dan terinci, serta sudah dapat langsung berlaku di dalam masyarakat. Norma-norma hukum dalam Undang-Undang ini tidak saja norma hukum yang bersifat tunggal, tetapi norma-norma hukum itu dapat merupakan norma hukum yang berpasangan, sehingga terdapat norma hukum sekunder di samping norma hukum primernya. Di dalam Undang- Undang sudah dapat dicantumkan norma-norma yang bersifat sanksi, baik itu sanksi pidana atau sanksi pemaksa.
- d. Grup IV (Verordnung dan Autonome Satzung atau Aturan Pelaksana dan Aturan Otonom), merupakan peraturan-peraturan yang terletak di bawah undang-undang yang berfungsi menyelenggarakan ketentuan-ketentuan dalam undang-undang. Peraturan Pelaksanaan bersumber dari kewenangan delegasi, sedangkan Peraturan Otonom bersumber dari kewenangan atribusi. Atribusi kewenangan merupakan pemberian kewenangan membentuk peraturan perundang-undangan yang diberikan oleh Grondwet (Undang-Undang Dasar) atau wet (Undang-Undang) kepada suatu lembaga negara atau pemerintahan. Sementara delegasi kewenangan merupakan pelimpahan kewenangan membentuk peraturan.
- e. Perundang-undangan yang dilakukan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi kepada peraturan perundang-undangan yang lebih rendah,

baik pelimpahan dinyatakan dengan tegas maupun tidak.

Pengelompokan norma hukum menurut Hans Nawiasky dapat digambarkan dalam sebuah piramida sebagaimana penulis sajikan berikut ini:

Gambar 2.1.
Tata Susunan Norma Hukum Negara
(die Theorie vom Stufenordnung der Rechtsnormen)



Sumber: Hans Nawiasky, Tata Susunan Norma Hukum Negara

2 Hierarki Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

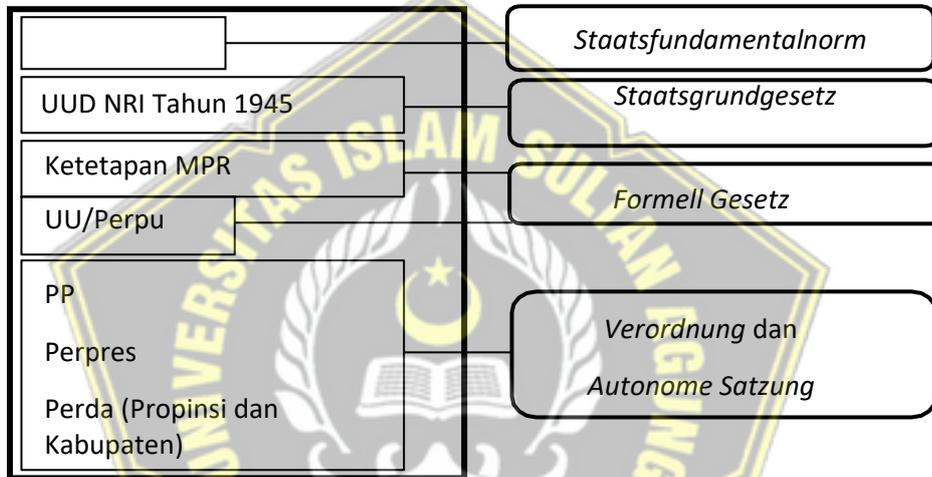
Secara normatif, hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut:

- a. Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas:
 - a. UU Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
 - c. Undang-Undang/ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
 - d. Peraturan Pemerintah;
 - e. Peraturan Presiden;
 - f. Peraturan Daerah Propinsi; dan

- g. Peraturan Daerah Kabupaten/ Kota.
- b. Kekuatan hukum Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Rumusan ketentuan tersebut mencerminkan teori jenjang norma hukum negara yang dikemukakan oleh Hans Nawiasky sebagaimana dapat disajikan dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.2
Jenis dan Hierarki Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia



Sumber: Olahan Penulis

Teori mengenai tata urutan peraturan Perundang-undangan tersebut jika dikaji lebih mendalam mengandung beberapa prinsip, di antaranya:

- a. Peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi kedudukannya dapat dijadikan landasan atau dasar hukum bagi peraturan Perundang-undangan yang lebih rendah atau berada di bawahnya.
- b. Peraturan Perundang-undangan tingkat lebih rendah harus bersumber atau memiliki dasar hukum dari peraturan perundang-undangan yang tingkatnya lebih tinggi.
- c. Isi atau muatan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh

menyimpang atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya.

- d. Suatu peraturan perundang-undangan hanya dapat dicabut, diganti atau diubah dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau paling tidak dengan yang sederajat.
- e. Peraturan perundang-undangan yang sejenis apabila mengatur mengenai materi yang sama, peraturan terbaru harus diberlakukan.

Walaupun tidak dengan secara tegas dinyatakan bahwa peraturan yang lama dicabut. Peraturan yang mengatur materi yang lebih khusus harus diutamakan dari peraturan perundang-undangan yang lebih umum.⁷¹

Roni Hanitjo Soemitro sebagaimana dikutip oleh Yudho Taruno Muryanto dan Djuwiyastuti mengemukakan bahwa dalam sinkronisasi peraturan perundang-undangan terdapat konsepsi pokok yang harus diperhatikan, yaitu:

Apabila sinkronisasi peraturan perundang-undangan itu ditelaah secara vertikal, berarti akan dapat dilihat bagaimana hierarkinya. Apabila ditelaah secara horizontal, akan terlihat sejauh mana peraturan perundang-undangan yang mengatur berbagai bidang itu mempunyai hubungan fungsional secara konsisten. Dengan sinkronisasi hukum, akan diperoleh jawaban menyeluruh terkait dengan permasalahan mengenai peraturan perundang-undangan tertentu, juga dapat mengungkapkan kelemahan-kelemahan yang ada pada peraturan perundang-undangan yang mengatur bidang-bidang tertentu.⁷²

⁷¹ Ragawino, B. 2006. Hukum Administrasi Negara. Universitas Padjadjaran Bandung. Hlm. 15-17

⁷² Muryanto, Y.T. & Djuwiyastuti, 2014. "Model Pengelolaan Badan Usaha Milik Daerah (Bumd) Dalam Rangka Mewujudkan Good Corporate Governance", Yustisia. 3(1). Hlm. 129.

Sinkronisasi atau penyelarasan peraturan perundang-undangan (*synchronization of law*) lebih mementingkan bahwa peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan satu sama lain peraturan perundang-undangan yang sederajat (sinkronisasi sederajat atau horizontal) dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (sinkronisasi vertikal).⁷³

B. Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tenaga Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah tindakan yang sering diambil perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja karena berbagai alasan, seperti pelanggaran ketentuan kerja oleh pekerja, perubahan kondisi ekonomi perusahaan, atau keadaan kahar yang tak dapat dihindari.⁷⁴ Berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, PHK diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbarui oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam proses PHK dengan tetap menjamin hak-hak pekerja melalui skema perlindungan sosial baru yang disebut Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Undang-Undang Ketenagakerjaan secara eksplisit mengatur prosedur PHK dalam **Pasal 151 Ayat (1)**, yang menegaskan bahwa pengusaha harus mengupayakan musyawarah mufakat dengan pekerja sebelum PHK dilakukan.⁷⁵

⁷³ Suhardin, Y. 2008. "Paradigma Rule Breaking Dalam Penegakan Hukum Yang Berkeadilan", Jurnal Hukum Pro Justitia, 26(3), Hlm. 85.

⁷⁴ Pramana, R. T., & Baskoro, B. D. 2021. The Board Of Directors' Criminal Liability For Companies Which Declared On Bankruptcy. *Jurnal Daulat Hukum*, 4(4), 239-248.

⁷⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 Ayat (1)

Jika musyawarah tidak berhasil, penyelesaian sengketa harus diserahkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sebagaimana diatur dalam **Pasal 152**.⁷⁶ Dalam kondisi tertentu, perusahaan diperbolehkan untuk langsung memutuskan hubungan kerja, misalnya jika pekerja melakukan pelanggaran berat seperti yang diatur dalam Pasal 158.⁷⁷

Perubahan signifikan pada PHK muncul dalam UU Cipta Kerja 2023 melalui Pasal 81 Angka 45. Melalui skema ini, pekerja yang terkena PHK tidak hanya menerima uang pesangon, yang jumlahnya diatur ulang dalam Pasal 156 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan, tetapi juga mendapat bantuan keuangan, pelatihan, dan fasilitasi penempatan kerja baru.⁷⁸ Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas perusahaan dalam menjalankan PHK sekaligus menjaga daya saing perusahaan di tengah ketidakpastian ekonomi global.⁷⁹

Selain ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, keputusan PHK dalam konteks perseroan juga diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT). Pasal 92 Ayat (1) UU PT menyebutkan bahwa Direksi memiliki tanggung jawab penuh dalam pengelolaan perseroan, termasuk keputusan terkait tenaga kerja. Artinya, dalam kasus PHK, Direksi harus mempertimbangkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak pekerja.⁸⁰ Menurut Yahya Harapan, Direksi wajib bertindak dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab, sebagaimana diatur dalam Pasal 97 Ayat (3), untuk

⁷⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 152

⁷⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 158

⁷⁸ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Pasal 81 Angka 45

⁷⁹ Naim, S., Hasriyanti, H., Tuasikal, H., & Simanjuntak, K. W. 2022. Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Justisi*, 8(3), 163-176.

⁸⁰ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Pasal 92

memastikan keputusan PHK tidak hanya menguntungkan perusahaan tetapi juga memenuhi standar hukum yang berlaku.⁸¹

Para ahli hukum ketenagakerjaan, seperti Sri, menekankan pentingnya asas keseimbangan dalam pelaksanaan PHK, yang harus dilakukan berdasarkan prinsip keadilan dengan memperhatikan hak-hak pekerja serta kewajiban perusahaan. Sudikno Mertokusumo menambahkan bahwa penerapan prosedur hukum yang benar dalam PHK adalah bentuk dari "due process of law," yang melindungi pekerja dari tindakan sepihak perusahaan.⁸² Sebaliknya, Hikmahanto Juwana dan An-An Chandrawulan mengapresiasi fleksibilitas yang diberikan UU Cipta Kerja namun menekankan perlunya pengawasan ketat agar tidak terjadi penyalahgunaan hak PHK oleh pengusaha.⁸³

Dengan demikian, dalam pelaksanaan PHK, perusahaan harus mematuhi prosedur hukum yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan UU PT. Hal ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kepentingan perusahaan. Penegakan ketentuan hukum ini diharapkan mampu mencegah terjadinya sengketa di kemudian hari, serta memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja yang terdampak PHK, sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁸¹ Yahya Harahap. 2009. *Hukum Perseroan Terbatas*, Edisi Terbaru. Sinar Grafika. Jakarta, Hlm 400-450.

⁸² Sri Redjeki Hartono. 2007. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta, Hlm 150-200.

⁸³ Ikamahanto Juwana Dan An-An Chandrawula. 2021, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Omnibus Law*. Universitas Indonesia Press. Jakarta. Hlm 38.

C. Kurator

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU, kurator adalah balai harta peninggalan atau orang perseorangan yang diangkat oleh pengadilan untuk mengurus dan membereskan harta debitor pailit di bawah pengawasan hakim pengawas sesuai dengan Undang-Undang ini. Kurator lainnya adalah orang perseorangan yang berdomisili di Indonesia, memiliki keahlian khusus yang dibutuhkan untuk mengurus dan membereskan harta pailit, serta telah terdaftar pada Departemen Kehakiman.⁸⁴

Setelah perusahaan dinyatakan pailit, kurator harus segera melakukan inventarisasi harta perusahaan dan menetapkan prioritas dalam menyelesaikan kewajiban perusahaan kepada kreditur. Dalam kasus ini, tenaga kerja yang di-PHK karena perusahaan pailit memiliki hak-hak tertentu yang harus diselesaikan, seperti gaji yang tertunggak, tunjangan, pesangon, dan kompensasi lainnya. Kurator bertanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak ini dipenuhi dengan baik sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan yang berlaku dalam Undang-Undang Kepailitan.

Dalam kepailitan, posisi tenaga kerja diprioritaskan sebagai kreditur preferen atau kreditur yang diutamakan. Berdasarkan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak pekerja yang di-PHK akibat pailit harus diprioritaskan di atas pembayaran utang-utang lainnya.⁸⁵ Hak pekerja dalam hal ini mencakup upah, uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian

⁸⁴ Sjahdeini, S. R. 2010. Hukum Kepailitan Memahami Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan. Pt Pustaka Utama Grafiti. Jakarta. Hlm 56.

⁸⁵ Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 95 Ayat (4)

hak lainnya yang diatur dalam perjanjian kerja. Kurator, sebagai pihak yang bertugas membereskan harta pailit, wajib memastikan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja dilakukan sebelum harta perusahaan dibagi kepada kreditur lainnya.⁸⁶

Lebih lanjut, kurator juga memiliki tanggung jawab untuk melakukan komunikasi dan negosiasi dengan tenaga kerja yang terdampak dalam rangka menyelesaikan hak-hak mereka secara adil. Jika harta perusahaan tidak mencukupi untuk memenuhi seluruh hak tenaga kerja, kurator harus mencari solusi terbaik dalam batas kemampuan yang ada. Dalam hal ini, kurator bertindak sebagai perantara antara perusahaan yang pailit dan pekerja, dengan tujuan menyelesaikan hak-hak pekerja secara damai dan dalam batas kepatutan sesuai dengan prinsip keadilan.

Sebagai pihak yang berperan langsung dalam proses PHK pada perusahaan pailit, kurator diharuskan untuk bertindak profesional dan beritikad baik, sebagaimana diatur dalam Pasal 69 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU, yang mengharuskan kurator untuk melaksanakan tugasnya dengan itikad baik dan tanpa konflik kepentingan.⁸⁷ Tugas kurator adalah memastikan bahwa pekerja, sebagai kreditur preferen, memperoleh haknya dengan maksimal dari harta pailit, meskipun perusahaan telah mengalami kebangkrutan.

Dengan demikian, peran kurator dalam proses PHK pada perusahaan pailit sangat signifikan, di mana ia tidak hanya bertanggung jawab atas pembagian harta

⁸⁶ Moh. Kurniawan. 2018. Tugas Dan Fungsi Balai Harta Peninggalan Semarang Sebagai Kurator Kepailitan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Kurniawan M. Tugas Dan Fungsi Balai Harta Peninggalan Semarang Sebagai Kurator Kepailitan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Jurnal Daulat Hukum. 2018;1(1).Hlm 62-67

⁸⁷ Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Pasal 69.

pailit tetapi juga atas pelaksanaan hak-hak tenaga kerja yang terdampak. Kurator harus memastikan bahwa proses PHK yang terjadi di perusahaan pailit dilaksanakan secara adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, agar hak-hak tenaga kerja dapat terlindungi meskipun perusahaan tersebut telah mengalami kebangkrutan.

D. Hukum Islam

Dalam perspektif Hukum Islam, pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kebangkrutan atau pailit perusahaan harus dipahami sebagai masalah yang tidak hanya melibatkan kepentingan perusahaan dan pekerja, tetapi juga nilai-nilai moral dan tanggung jawab sosial. Hukum Islam, yang dikenal juga dengan syariah, menekankan konsep keadilan dan kesejahteraan untuk semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Prinsip-prinsip syariah yang bersumber dari al-Qur'an, Sunnah, serta kaidah-kaidah fiqh yang dikembangkan oleh ulama menjadi landasan dalam menyelesaikan masalah PHK, terutama dalam konteks perusahaan yang pailit.⁸⁸

Dalam konsep Hukum Islam, kebangkrutan atau pailit diakui sebagai kondisi yang memerlukan solusi yang adil dan maslahat bagi semua pihak. Al-Qur'an memberikan perhatian khusus pada penyelesaian hutang dan hak-hak pihak yang terlibat. Misalnya, dalam **QS. Al-Baqarah (2): 280**, Allah memerintahkan untuk memberikan kelonggaran waktu pembayaran kepada pihak yang mengalami kesulitan dalam melunasi utangnya, yang dalam konteks modern dapat diinterpretasikan sebagai perusahaan yang berada dalam kondisi pailit. Ayat ini

⁸⁸ Siti Zulaichah, 2019. "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam", *Journal Of Islamic Business Law*, No.3

menunjukkan perlunya sikap toleransi dan kompromi dalam hubungan utang piutang, termasuk dalam pembayaran kewajiban kepada pekerja saat perusahaan berada dalam kondisi bangkrut.⁸⁹

Selain itu, dalam syariah, terdapat konsep *al-'adl wa al-ihsan* (keadilan dan kebaikan), yang berfungsi sebagai prinsip utama dalam pengaturan hubungan kerja. Pekerja yang di-PHK akibat kebangkrutan perusahaan memiliki hak-hak tertentu yang wajib dipenuhi oleh perusahaan, seperti kompensasi atau upah yang belum dibayarkan. Dalam literatur fiqih, hak-hak pekerja merupakan bentuk amanah yang harus diselesaikan, dan jika perusahaan tidak mampu memenuhinya, Hukum Islam menganjurkan penyelesaian secara damai dan bijaksana, misalnya melalui negosiasi atau musyawarah.⁹⁰

Lebih lanjut, prinsip *maqasid al-shariah* (tujuan syariah) berfungsi menjaga lima kebutuhan dasar manusia, yakni agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Ketika perusahaan bangkrut, syariah menekankan pentingnya menjaga kelangsungan hidup pekerja yang terdampak. Pemutusan hubungan kerja dalam keadaan pailit tetap harus memperhatikan kesejahteraan pekerja, karena mereka bergantung pada upah untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Dalam hal ini, kewajiban perusahaan untuk memberikan hak-hak pekerja tetap harus didahulukan sebelum hak-hak lainnya.⁹¹

Dalam kaidah fikih, dikenal pula prinsip *al-dharar yuzal* (segala bentuk bahaya harus dihilangkan). Berdasarkan prinsip ini, PHK akibat pailit hendaknya

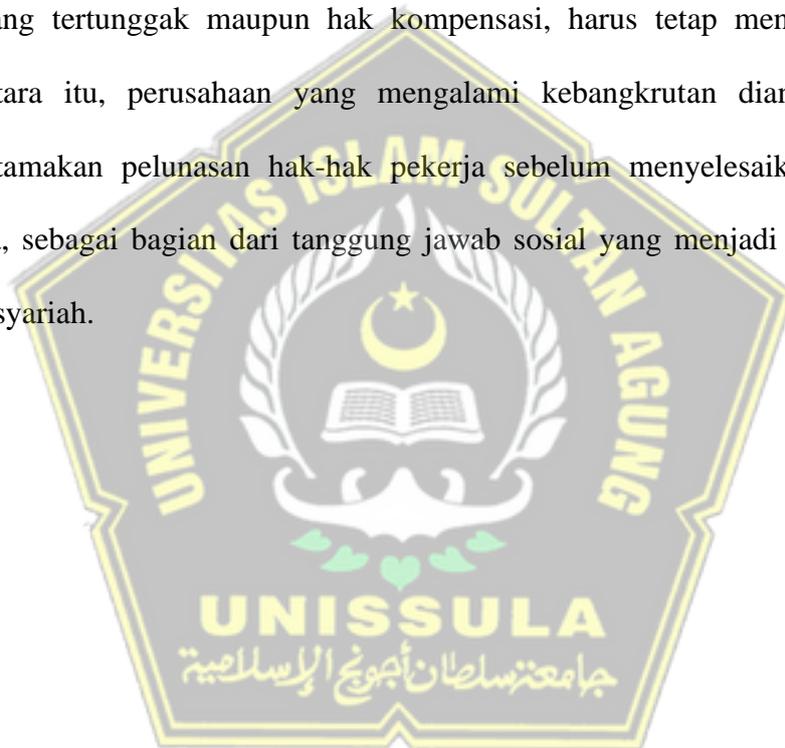
⁸⁹ Ibid

⁹⁰ Mursal. 2015. Implementasi Prinsip-Prinsip Ekonomi Syariah: Alternatif Mewujudkan Kesejahteraan Berkeadilan). Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, 1(1), 75–84.

⁹¹ Ibid

tidak merugikan pekerja secara berlebihan. Prinsip ini menuntut agar perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja dalam batas kemampuan yang dimilikinya meskipun sedang dalam kondisi pailit.⁹²

Dengan demikian, dalam Hukum Islam, pemutusan hubungan kerja pada perusahaan pailit harus dilaksanakan dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip keadilan, kesejahteraan, dan musyawarah. Penyelesaian hak pekerja, baik berupa gaji yang tertunggak maupun hak kompensasi, harus tetap menjadi prioritas. Sementara itu, perusahaan yang mengalami kebangkrutan dianjurkan untuk mengutamakan pelunasan hak-hak pekerja sebelum menyelesaikan kewajiban lainnya, sebagai bagian dari tanggung jawab sosial yang menjadi prinsip utama dalam syariah.



⁹² Ibid

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks kepailitan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu langkah yang sering kali tidak terhindarkan. PHK dalam kepailitan terjadi ketika perusahaan tidak lagi mampu menjalankan operasionalnya dan kurator ditunjuk oleh pengadilan untuk membereskan aset perusahaan guna melunasi kewajiban kepada kreditur.⁹³ Pada situasi ini, peran kurator sangat penting, karena dialah yang bertanggung jawab atas kelangsungan proses likuidasi termasuk pemutusan hubungan kerja tenaga kerja perusahaan yang mengalami pailit.⁹⁴

PHK dalam perusahaan pailit tidak hanya memengaruhi stabilitas keuangan perusahaan, tetapi juga berdampak signifikan bagi para pekerja yang kehilangan mata pencaharian mereka.⁹⁵ Bagi tenaga kerja, PHK berarti hilangnya sumber penghasilan dan menimbulkan ketidakpastian mengenai hak-hak mereka, seperti pesngon dan kompensasi lainnya.⁹⁶ Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan harus memberikan kepastian hukum yang cukup bagi pekerja agar mereka dapat menerima hak-haknya secara adil dalam proses kepailitan.

⁹³Munir Fuady. 2002. Pengantar Hukum Bisnis, Menata Bisnis Modern Di Era Global, Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm. 75

⁹⁴Al Mufti, M. Z. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Kreditor Dan Debitor Dalam Pengurusan Dan Pembersan Harta Pailit Oleh Kurator* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia). Hlm 111.

⁹⁵ Hikmahanto Juwana. 2005. Relevansi Hukum Kepailitan Dalam Transaksi Bisnis Internasional, Dalam Emmy Yuhassarie (Ed.), *Kepailitan Dan Transfer Aset Secara Melawan Hukum*, Pusat Pengkajian Hukum, Jakarta, Hlm. 290-291

⁹⁶ Munir Fuady. 2002. Pengantar Hukum Bisnis, Menata Bisnis Modern Di Era Global, Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm. 63-64

Di sisi lain, perusahaan yang pailit memerlukan langkah-langkah efisien untuk menyelesaikan kewajiban-kewajiban mereka, termasuk kepada pekerja.⁹⁷ Dalam hal ini, kurator bertindak sebagai pengelola proses pemberesan aset, termasuk pemutusan hubungan kerja.⁹⁸ Kurator harus menjalankan tugasnya dengan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku, termasuk Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU yang mengharuskan pemberitahuan minimal 45 hari sebelum PHK.⁹⁹ Kurator juga harus memperhatikan hak-hak pekerja yang diatur dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diamendemen oleh UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023.¹⁰⁰

Namun, dalam praktiknya, kurator sering menghadapi tantangan terkait sinkronisasi antara aturan yang berbeda tersebut. Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan mensyaratkan adanya pemberitahuan 45 hari, sedangkan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan tidak memberikan penjelasan spesifik mengenai jangka waktu pemberitahuan untuk PHK dalam situasi kepailitan. Ketidajelasan ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kurator dalam melaksanakan PHK, yang berpotensi memicu sengketa hukum dengan pekerja yang merasa hak-haknya dilanggar.

Oleh karena itu, penting bagi kurator untuk menjalankan PHK secara hati-hati dan seimbang, dengan memperhatikan hak-hak pekerja serta kebutuhan perusahaan untuk menyelesaikan kewajibannya. Kurator harus memastikan bahwa

⁹⁷ Sutan Remmy Sjahdeini. 2008. Hukum Kepailitan Memahami Undang-Undang No. 37 Tahun 2008 Tentang Kepailitan, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta. Hlm. 199

⁹⁸ M. Hadi Shubhan, Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma & Praktik Di Peradilan, Kencana, Jakarta, 2008, Hlm. 1

⁹⁹Ibid.

¹⁰⁰ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 81 Angka 45.

pekerja yang di-PHK menerima hak-haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti pesangon dan kompensasi lainnya, sambil menjaga kelangsungan proses pemberesan aset perusahaan yang pailit.

A. Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja yang di PHK pada Perusahaan Pailit

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan yang kompleks dan sering kali menimbulkan tantangan hukum, terutama dalam situasi kepailitan perusahaan.¹⁰¹ Berdasarkan tinjauan pustaka, PHK diatur oleh berbagai undang-undang di Indonesia, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbarui oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, bertujuan untuk menyeimbangkan fleksibilitas perusahaan dengan perlindungan hak-hak pekerja.

Namun, seperti yang diungkapkan oleh Sri dan Hikmahanto Juwana prinsip keadilan dan penerapan prosedur hukum yang benar sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja. Hal ini berkaitan erat dengan konsep *due process of law* yang menjamin bahwa pekerja tidak diperlakukan secara sepihak.¹⁰² Pendekatan ini relevan dalam menilai PHK dilaksanakan di bawah pengawasan hukum, di mana prinsip keadilan harus diterapkan untuk melindungi pekerja dari tindakan yang tidak adil dan memastikan mereka mendapatkan hak-haknya secara penuh.

¹⁰¹ Devi, R. S., Symbolon, N. Y., Sinaga, L. V., & Yasid, M. 2022. The Bankruptcy Legal Politics In Indonesia Based On Justice Value. *Jurnal Akta*, 9(1), 67-78.

¹⁰² Sri Redjeki Hartono., Op.Cit., Hukum Perburuan., Hlm 150-200.

Kurator memainkan peran yang sangat penting dalam situasi kepailitan, di mana tanggung jawab utama mereka adalah mengelola dan membereskan harta debitor pailit untuk memenuhi kewajiban kepada kreditur. Pasal 1 angka 5 UU Kepailitan dan PKPU mendefinisikan kurator sebagai pihak yang diangkat oleh pengadilan untuk menjalankan tugas ini.¹⁰³ Peran kurator mencakup tanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja, termasuk upah yang tertunggak, pesangon, dan kompensasi lainnya, dipenuhi sebelum harta perusahaan dibagikan kepada kreditur lainnya.

Menurut Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja memiliki status sebagai kreditur preferen, yang berarti hak mereka harus didahulukan dalam pembagian aset perusahaan.¹⁰⁴ Hal ini sejalan dengan tinjauan Muchsin, yang menegaskan bahwa hukum harus melindungi subjek hukum, terutama mereka yang berada pada posisi lemah,¹⁰⁵ seperti pekerja dalam situasi pailit. Kurator, sesuai Pasal 69 UU Kepailitan dan PKPU, diharuskan bertindak dengan itikad baik dan tanpa konflik kepentingan, sebuah prinsip yang penting untuk menjaga kepercayaan dalam proses likuidasi.¹⁰⁶

1. Analisis Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU

Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU menyatakan bahwa kurator memiliki kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja debitor dalam situasi kepailitan, dengan pemberitahuan minimal

¹⁰³ Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Pasal 1 Angka 5

¹⁰⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 95 Ayat (4)

¹⁰⁵ Muchsin. 2013. *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia*. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta Hlm 30

¹⁰⁶ Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Pasal 69

45 hari sebelum PHK dilaksanakan.¹⁰⁷ Ketentuan ini juga memungkinkan pekerja untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Tujuan utama dari pasal ini adalah memberikan batasan waktu yang jelas bagi pekerja untuk mempersiapkan diri menghadapi PHK serta memastikan bahwa kurator melaksanakan tugasnya secara transparan dan sesuai dengan hukum. Dalam konteks kepailitan, kurator berperan sebagai pengelola aset perusahaan yang bertanggung jawab untuk menyeimbangkan kepentingan berbagai pihak, termasuk debitur, kreditur, dan pekerja. Oleh karena itu, pemberitahuan 45 hari dirancang untuk memberikan waktu yang cukup bagi pekerja untuk menyesuaikan diri secara finansial dan mencari alternatif pekerjaan, sementara kurator melanjutkan proses pemberesan aset.

Dari sudut pandang filosofis dan yuridis, pemberitahuan 45 hari sebelum PHK mencerminkan asas kepastian hukum dan keadilan. Dalam asas kepastian hukum, aturan ini memberikan kejelasan dan keteraturan dalam pelaksanaan PHK oleh kurator, sehingga pekerja dan pihak-pihak lain yang terlibat dapat memahami dan memprediksi langkah-langkah yang diambil selama proses kepailitan.¹⁰⁸ Kurator wajib mengikuti prosedur yang jelas untuk memastikan bahwa pekerja menerima hak-haknya dan tidak terkejut oleh keputusan PHK yang mendadak.¹⁰⁹ Hal ini sejalan dengan asas keadilan, yang menuntut agar semua pihak yang terlibat dalam proses kepailitan, terutama pihak yang rentan seperti pekerja, mendapatkan

¹⁰⁷Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Pasal 39 Ayat (1)

¹⁰⁸Gunawan, M. S. 2024. *Kedudukan Tagihan Perusahaan Afiliasi Dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Pkpu)(Studi Putusan Nomor: 300/Pdt. Sus-Pkpu/2023/Pn. Niaga. Jkt. Pst)* (Doctoral Dissertation, Podomoro University). Hlm 17.

¹⁰⁹Nainggolan, D. B., & Sh, M. 2023. *Peranan Kurator Dalam Pemberesan Boedel Pailit*. Penerbit Alumni. Jakarta. Hlm 33.

perlakuan yang adil.¹¹⁰ Pemberitahuan minimal 45 hari juga berfungsi sebagai perlindungan preventif bagi pekerja, memastikan bahwa mereka memiliki kesempatan yang cukup untuk mempersiapkan diri menghadapi dampak dari PHK.¹¹¹

Secara keseluruhan, Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU memberikan kewenangan bagi kurator untuk melakukan PHK terhadap pekerja dalam kondisi kepailitan, dengan kewajiban pemberitahuan minimal 45 hari. Pemberitahuan ini dirancang untuk memberikan kepastian hukum dan waktu yang cukup bagi pekerja agar dapat mempersiapkan diri menghadapi PHK, sebagaimana ditegaskan oleh Gustav Radbruch dalam teorinya tentang kepastian hukum.

2. Analisis Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diamendemen oleh UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023

Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, yang diamendemen oleh UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) diperbolehkan karena alasan perusahaan pailit.¹¹² Ketentuan ini memberikan landasan hukum bagi perusahaan untuk melakukan PHK dalam kondisi kepailitan tanpa harus melalui proses yang panjang.

Tujuan utama dari ketentuan ini adalah untuk memberikan fleksibilitas kepada perusahaan yang berada dalam kondisi pailit agar dapat menyelesaikan proses pemberesan aset dan utang dengan lebih cepat. Namun, ketentuan ini tidak secara jelas mengatur jangka waktu pemberitahuan yang harus diberikan kepada

¹¹⁰ Ibid. Hlm 243.

¹¹¹ Ibid., Hlm 6.

¹¹² Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 154 Ayat (1) huruf f

pekerja sebelum PHK dilaksanakan. Ketiadaan pengaturan jangka waktu ini menimbulkan potensi ketidakpastian bagi pekerja, karena mereka tidak tahu kapan mereka akan diberhentikan dan bagaimana hak-hak mereka akan dipenuhi dalam proses kepailitan.

Pasal 154A Ayat (1) huruf f berbeda secara signifikan dengan Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan, yang secara tegas menetapkan bahwa kurator harus memberikan pemberitahuan minimal 45 hari sebelum PHK dilakukan. Perbedaan ini menimbulkan potensi konflik atau kebingungan dalam penerapannya, karena kedua ketentuan ini beroperasi dalam konteks yang sama yaitu PHK akibat perusahaan pailit tetapi memiliki standar yang berbeda terkait pemberitahuan kepada pekerja.

Pasal 39 Ayat (1) dirancang untuk memberikan waktu yang cukup bagi pekerja agar dapat mempersiapkan diri secara finansial dan mencari pekerjaan baru sebelum PHK diberlakukan. Sebaliknya, Pasal 154A Ayat (1) huruf f tidak memberikan jangka waktu spesifik untuk pemberitahuan, yang menciptakan ketidakpastian tentang kapan PHK akan dilakukan dan bagaimana hak-hak pekerja akan dipenuhi.

Ketidakselarasan ini dapat membingungkan pihak-pihak yang terlibat dalam proses kepailitan, termasuk kurator, perusahaan, dan pekerja. Di satu sisi, UU Kepailitan memberikan kerangka waktu yang lebih jelas dan terstruktur, sedangkan UU Ketenagakerjaan, yang diamendemen oleh UU Cipta Kerja, mengutamakan fleksibilitas, namun mengorbankan kepastian hukum terkait pemberitahuan. Hal ini dapat menyebabkan kurator atau perusahaan beroperasi tanpa panduan yang jelas tentang prosedur yang harus diikuti, terutama terkait dengan hak-hak pekerja.

Ketidakjelasan dalam jangka waktu pemberitahuan yang diatur dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf f dapat menimbulkan implikasi yang serius bagi pekerja. Tanpa adanya jangka waktu yang jelas, pekerja berisiko menghadapi PHK secara mendadak tanpa persiapan yang memadai. Dalam konteks kepailitan, di mana perusahaan sudah dalam kondisi keuangan yang buruk, pemberitahuan yang mendadak bisa menyebabkan kerugian yang signifikan bagi pekerja, baik secara finansial maupun psikologis.¹¹³ Pekerja mungkin tidak memiliki cukup waktu untuk mencari pekerjaan baru atau mengatur keuangan mereka sebelum kehilangan pekerjaan.¹¹⁴ Ketidakpastian prosedural ini juga dapat memperburuk situasi pekerja, karena mereka tidak tahu kapan hak-hak mereka, seperti pesangon dan upah yang belum dibayarkan, akan dipenuhi.¹¹⁵

Bagi perusahaan dan kurator, ketidakpastian dalam prosedur PHK juga dapat menimbulkan masalah.¹¹⁶ Tanpa pedoman yang jelas terkait jangka waktu pemberitahuan, perusahaan atau kurator mungkin menghadapi sengketa hukum dengan pekerja yang merasa hak-haknya telah dilanggar karena PHK dilakukan tanpa pemberitahuan yang wajar.¹¹⁷ Selain itu, proses pembebasan aset yang cepat, yang diharapkan oleh Pasal 154A Ayat (1) huruf f, bisa terhambat jika pekerja mengajukan gugatan terkait ketidakjelasan prosedur PHK. Akibatnya, proses kepailitan menjadi lebih lambat, yang tidak hanya merugikan perusahaan dan

¹¹³ Sartini, R., Abdillah, P., Sudirman, R., Azwar, K., Priyadi, I. H., Wardhani, R. S., ... & Setiawati, L. P. E. 2023. *Akuntansi Forensik*. Tohar Media. Makasar. Hlm 50.

¹¹⁴ Garaga, B. N. I. 2017. Hardiness Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Psikoborneo*, 5(3), 642-653.

¹¹⁵ Komnas, H. A. M. 2021. *Omnibus Law Ruu Cipta Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Komnas Ham. Jakarta. Hlm 35.

¹¹⁶ *Ibid.*, Hlm 80.

¹¹⁷ Rivai, U. F. 2014. *Hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Pailit* (Doctoral Dissertation). Universitas Hasanudin Makasar. Hlm 50

kreditur, tetapi juga pekerja yang berharap mendapatkan hak-hak mereka dengan segera.

Dr. Setyo Sardjono menyatakan bahwa ketidakselarasan aturan antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan menyebabkan keraguan dalam praktik, yang merugikan pekerja dan menyulitkan kurator dalam melaksanakan tugasnya.¹¹⁸ Pandangan Muchsin menegaskan bahwa hukum harus melindungi subjek yang lebih lemah,¹¹⁹ seperti pekerja dalam kepailitan, dengan menciptakan aturan yang jelas dan menghindari ruang interpretasi. Oleh karena itu, ketidakhadiran pedoman waktu dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf f mengganggu perlindungan hukum yang seharusnya melindungi pekerja.

Secara keseluruhan, ketidakjelasan dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Cipta Kerja 2023 terkait jangka waktu pemberitahuan PHK menciptakan ketidakpastian hukum yang dapat merugikan baik pekerja maupun perusahaan. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan sinkronisasi antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan, terutama dalam hal pemberitahuan PHK, untuk memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara transparan, adil, dan terstruktur.

3. Konflik Norma antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan

Teori Hukum dari Gustav Radbruch dan Claus-Wilhelm Canaris menekankan bahwa hukum yang baik harus jelas, konsisten, dan stabil agar dapat diterapkan secara adil.¹²⁰ Perlindungan hukum mencakup aspek kejelasan, konsistensi, dan stabilitas dalam aturan hukum, sehingga masyarakat dapat

¹¹⁸ Wawancara Dengan Ahli Ketenagakerjaan Bapak Dr. Setyo Sardjono, 30 Oktober 2024

¹¹⁹ Muchsin. Op.Cit., *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia*, Hlm 30

¹²⁰ Stefan Wrbka., Op.Cit., Hlm 11.

memahami dan melaksanakan hak serta kewajiban mereka dengan baik. Namun, ketidaksesuaian antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, yang diamandemen Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja 2023, menimbulkan konflik norma yang berakibat pada lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja dan menyulitkan kurator dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Gustav Radbruch dalam Ali, kepastian hukum tercipta melalui hukum yang positif dan stabil (*gesetzliches Recht*),¹²¹ yang artinya hukum harus tertulis, jelas, dan tidak menimbulkan ruang interpretasi yang beragam. Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan mengatur pemberitahuan minimal 45 hari sebelum PHK, yang dirancang untuk memberi pekerja waktu mempersiapkan diri secara finansial dan mencari pekerjaan baru. Sebaliknya, Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan diamandemen Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja 2023 hanya menyebutkan bahwa PHK dapat dilakukan akibat kepailitan tetapi tidak mencantumkan jangka waktu pemberitahuan yang jelas.

Ketiadaan jangka waktu pemberitahuan yang spesifik dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan mengancam perlindungan hukum bagi pekerja. Mereka kehilangan kepastian tentang waktu dan cara pemenuhan hak-hak mereka, seperti upah yang tertunda dan pesangon. Radbruch berpendapat bahwa perlindungan hukum harus menjamin hak-hak individu dari tindakan sewenang-wenang dan memberikan jaminan terhadap kerugian yang mungkin timbul.¹²²

¹²¹Achmad Ali, Op.Cit., Hlm 292-293.

¹²² Gustav Radbruch. 2006. *Gesetzliches Unrecht Und Übergesetzliches Recht* (1946), Terjemahan Dalam Bahasa Inggris Dalam "Statutory Lawlessness And Supra-Statutory Law", *Oxford Journal Of Legal Studies*, Vol. 26, No. 1. Hlm. 1-11.

Ketidakjelasan aturan ini melemahkan posisi pekerja dalam proses kepailitan, di mana mereka sudah berada dalam situasi ekonomi yang rentan.

Berdasarkan pandangan Claus-Wilhelm Canaris dalam Stefan Wrbka, kepastian hukum mengandung elemen ketegasan aturan (*legal firmness*) dan stabilitas (*stabilitat*), yang bertujuan untuk meminimalkan ambiguitas dalam penafsiran dan penerapan hukum.¹²³ Bagi kurator, ketidakjelasan mengenai jangka waktu pemberitahuan PHK dalam UU Ketenagakerjaan menimbulkan dilema hukum, di mana mereka harus memilih antara mematuhi aturan dalam UU Kepailitan yang menetapkan 45 hari atau mengacu pada UU Ketenagakerjaan yang tidak memuat pedoman serupa.

Dalam konteks kepailitan, kurator bertanggung jawab untuk melaksanakan pembebasan aset dengan cepat dan efisien guna meminimalkan kerugian bagi kreditur, namun, konflik norma ini membuat kurator rentan melakukan kesalahan prosedur. Jika kurator memilih untuk tidak mematuhi ketentuan pemberitahuan 45 hari sesuai UU Kepailitan, ia berisiko melanggar peraturan tersebut, yang dapat berujung pada sengketa hukum antara kurator dan pekerja. Sebaliknya, jika ia mematuhi jangka waktu pemberitahuan tersebut, mungkin akan mengganggu kelancaran pembebasan aset yang dibutuhkan oleh kreditur lain. Menurut Canaris, hukum harus dapat diterapkan secara konsisten dan stabil oleh pihak-pihak yang berkepentingan.¹²⁴ Konflik norma ini menghambat praktikabilitas hukum, sehingga

¹²³ Stefan Wrbka., Op.Cit., Hlm 11.

¹²⁴ Claus-Wilhelm Canaris. 1996. *The Function Of System In Legal Interpretation*, Diterjemahkan Dalam *Statutes And Statutory Interpretation In Modern Law*, Disunting Oleh Robert Summers, Butterworths. London. Hlm 56 .

kurator tidak memiliki kepastian mengenai tindakan yang tepat, yang pada akhirnya berdampak pada pemenuhan hak-hak pekerja secara tepat waktu dan adil.

Radbruch menyoroti bahwa perlindungan hukum tidak hanya bertumpu pada kepastian aturan, tetapi juga pada keadilan substantif bagi masyarakat.¹²⁵ Dalam konteks kepailitan, pekerja berada dalam posisi yang lemah dan membutuhkan perlindungan lebih besar dari hukum untuk memastikan hak-hak mereka, seperti pesangon dan upah yang tertunda, dapat terpenuhi. Ketidakjelasan regulasi memberi peluang bagi kurator untuk menunda atau bahkan menghindari kewajiban kepada pekerja, yang semakin memperburuk situasi mereka.

Selain berdampak pada pekerja, konflik norma ini juga mengganggu kelancaran proses pemberesan aset perusahaan. Canaris menekankan bahwa perlindungan hukum yang baik harus memungkinkan hukum diterapkan secara praktis tanpa hambatan.¹²⁶ Dalam situasi kepailitan, kurator yang menghadapi konflik norma harus mengalokasikan sumber daya untuk menangani sengketa hukum yang timbul, yang memperlambat distribusi kepada kreditur. Sebagai solusi, sinkronisasi regulasi antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan diperlukan untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja tanpa mengorbankan efisiensi proses kepailitan. Sinkronisasi ini harus mencakup:

- a. Penyesuaian jangka waktu pemberitahuan PHK yang jelas dan konsisten di kedua undang-undang.
- b. Standarisasi prosedur PHK oleh kurator yang memastikan hak-hak pekerja terlindungi.

¹²⁵ Gustav Radbruch., *Op.Cit.*, *Gesetzliches Unrecht Und Übergesetzliches Rech.* Hlm 1-11

¹²⁶ Claus-Wilhelm Canaris. 1977. "Die Praktikabilität Der Rechtsanwendung Und Ihre Grenzen," *Archiv Für Die Civilistische Praxis* 177 (1977): 1-35.

- c. Peningkatan pengawasan pengadilan terhadap pelaksanaan PHK dalam konteks kepailitan untuk mencegah pelanggaran hak-hak pekerja.

Menurut Radbruch, hukum yang stabil dan terintegrasi akan memperkuat perlindungan hukum dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum. Demikian pula, pandangan Canaris tentang praktikabilitas hukum menunjukkan bahwa sinkronisasi aturan akan mempermudah implementasi hukum di lapangan, sehingga kurator dapat menjalankan tugasnya dengan efisien tanpa mengorbankan hak-hak pekerja¹²⁷ Dengan demikian, konflik norma antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan harus segera diselesaikan untuk menciptakan perlindungan hukum yang adil bagi semua pihak dalam proses kepailitan.

4. **Implementasi Perlindungan Hukum bagi Tenaga dalam Kondisi PHK di Perusahaan Pailit**

Implementasi perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di-PHK dalam kondisi perusahaan pailit memerlukan pendekatan komprehensif yang mempertimbangkan perspektif hukum positif dan Hukum Islam. Hukum Islam, dengan prinsip-prinsip seperti maqasid al-shariah (tujuan syariah) dan al-'adl wa al-ihsan (keadilan dan kebaikan), menekankan keadilan substantif dan kesejahteraan bagi semua pihak.¹²⁸ Prinsip ini relevan untuk melengkapi perlindungan hukum yang ada dalam Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan diamandemen Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja 2023 yang sering kali menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja akibat perbedaan ketentuan waktu pemberitahuan PHK.

¹²⁷ Gustav Radbruch., *Op.Cit.*,Gesetzliches Unrecht Und Übergesetzliches Recht., Hlm 10.

¹²⁸ Siti Zulaichah., *Op.Cit.*, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam., Hlm 35.

Menurut teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum terbagi menjadi dua aspek utama, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan preventif bertujuan mencegah sengketa melalui kepastian hukum yang melindungi hak-hak individu sejak awal, sedangkan perlindungan represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang sudah terjadi dan memberikan pemulihan bagi pihak yang dirugikan.¹²⁹ QS. Al-Baqarah (2): 280 menekankan pentingnya kelonggaran dalam memenuhi kewajiban bagi pihak yang mengalami kesulitan.¹³⁰ Prinsip ini dapat diterapkan dalam konteks kepailitan untuk memastikan pekerja tetap terlindungi.

Dalam konteks kepailitan, ketidakharmonisan antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan menyebabkan perlindungan preventif tidak berjalan efektif. Dr. Sahat Sihombing, M.H., seorang ahli ketenagakerjaan yang diwawancarai, menyatakan bahwa ketidakpastian waktu pemberitahuan PHK yang berbeda di kedua undang-undang tersebut membuat pekerja lebih rentan secara finansial dan mental. Sahat berpendapat bahwa ketentuan jangka waktu pemberitahuan yang jelas sangat diperlukan agar pekerja memiliki waktu untuk melakukan persiapan dan mengurangi risiko kesulitan finansial mendadak.¹³¹

Menurut Ian Siagian, S.H., ketiadaan waktu pemberitahuan yang tegas dalam UU Ketenagakerjaan berdampak langsung pada posisi pekerja, karena mereka tidak memiliki jaminan kapan pemberitahuan PHK akan diterima, yang dapat

¹²⁹ Phillipus M. Hadjon., Op.Cit., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia.* Hlm 2.

¹³⁰ Al-Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 280.

¹³¹ Wawancara Ahli Ketenagakerjaan Dr. Sahat Sihombing., S.H., M.H. 04 November 2024. Pukul 11.57 Wib

mengakibatkan ketidakpastian dalam merencanakan masa depan ekonomi mereka.¹³² Hal ini selaras dengan prinsip al-dharar yuzal (segala bentuk bahaya harus dihilangkan) dalam Hukum Islam, yang menuntut agar proses PHK tidak menimbulkan kerugian berlebihan pada pekerja.¹³³

Dr. Setyo Sardjono, S.H., M.H. menekankan bahwa peraturan yang konsisten dalam kedua undang-undang akan meminimalisasi dampak negatif bagi pekerja. Setyo mencatat bahwa ketidakharmonisan antara ketentuan UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan menyebabkan ketidakpastian hukum yang melemahkan posisi pekerja dalam proses kepailitan¹³⁴. Dalam hal ini, teori perlindungan hukum Muchsin relevan, di mana hukum seharusnya melindungi subjek hukum dan menciptakan kepastian hukum untuk mencegah penyalahgunaan oleh pihak yang memiliki posisi lebih kuat, dalam hal ini, kreditur yang mengklaim aset perusahaan pailit.¹³⁵

Dalam perspektif praktis, Dr. Nasrullah, S.H., M.H., seorang kurator, menyatakan bahwa ketidakharmonisan ini membuat kurator berada dalam posisi sulit karena adanya tekanan untuk membereskan aset perusahaan guna memenuhi kewajiban kepada kreditur, sementara UU Kepailitan menuntut pemberitahuan PHK minimal 45 hari.¹³⁶ Hal ini dikonfirmasi oleh Dr. Idho Nalle, S.H., M.H., yang menekankan bahwa ketidakjelasan peraturan membuat kurator berada dalam posisi

¹³² Wawancara Ahli Ketenagakerjaan Ian Siagian., S.H., M.H. 05 November 2024. Pukul 12.00 Wib

¹³³ Siti Zulaichah., Op.Cit., Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam., Hlm 35.

¹³⁴ Wawancara Ahli Ketenagakerjaan Dr. Setyo Sardjono, S.H., M.H. 05 November 2024. Pukul 12.00 Wib

¹³⁵ Muchsin. *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia* , Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2013, Hlm 30

¹³⁶ Wawancara Kurator Dr. Nasrullah, S.H., M.H. 01 November 2024. Pukul 12.00 Wib

ambigu saat menentukan prioritas antara hak-hak pekerja sebagai kreditur preferen dan tuntutan kreditur lainnya yang lebih mendesak.

Hal ini menunjukkan bahwa tekanan dari kreditur separatis sering mengabaikan perlindungan pekerja, meskipun mereka diakui sebagai kreditur preferen.¹³⁷ Dalam hal ini, Hukum Islam menuntut kurator untuk bertindak dengan itikad baik dan menjaga keadilan dalam penanganan aset perusahaan. Prinsip al-‘adl wa al-ihsan mendorong kurator untuk mempertimbangkan kesejahteraan pekerja dalam setiap keputusan.¹³⁸

Analisis ini juga didukung oleh pandangan Purba Hutapea, S.H., yang menjelaskan bahwa tidak adanya aturan yang seragam membuat implementasi perlindungan hukum bagi pekerja menjadi lemah. Purba berpendapat bahwa sinkronisasi ketentuan pemberitahuan PHK antara kedua undang-undang sangat dibutuhkan untuk memberikan kepastian dan ketenangan bagi pekerja.¹³⁹ Sinkronisasi antara ketentuan pemberitahuan PHK dalam UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan sangat dibutuhkan untuk memberikan kepastian hukum dan ketenangan bagi pekerja. Sinkronisasi ini juga akan memungkinkan kurator menjalankan tugasnya tanpa melanggar hak-hak pekerja atau menghadapi tekanan yang berlebihan dari kreditur, sesuai dengan prinsip Hukum Islam yang mengutamakan keseimbangan dan keadilan.

Pandangan teoritis Roscou Pound dalam Lili Rasyidi juga mendukung pentingnya fungsi hukum sebagai alat rekayasa sosial untuk mencapai

¹³⁷ Wawancara Kurator Dr. Idho Nalle, S.H., M.H 30 Oktober 2024. Pukul 13.00 Wib

¹³⁸ Siti Zulaichah., Op.Cit., Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam., Hlm 35.

¹³⁹ Wawancara Kurator Purba Hutapea, S.H 29 Oktober 2024. Pukul 13.00 Wib

keseimbangan kepentingan dalam masyarakat.¹⁴⁰ Dalam situasi kepailitan, hukum harus dapat melindungi pihak yang rentan, yaitu pekerja, dari pihak yang memiliki kepentingan ekonomi yang lebih kuat seperti kreditur. Dalam studi Donald R. Korobkin mengenai hak preferensial pekerja dalam kepailitan, "*Employee interests in bankruptcy*", Korobkin menyebutkan bahwa meskipun undang-undang memberikan status preferensial kepada pekerja, tekanan dari kreditur seringkali menempatkan mereka pada posisi yang tidak menguntungkan. Brauer menekankan pentingnya perlindungan hukum yang substansial dan operasional untuk memastikan pekerja mendapatkan haknya, bukan hanya sekadar status formal.¹⁴¹

Selanjutnya, Hamisi Nsubuga dalam artikelnya "*Employee Rights and Corporate Insolvency*" mencatat bahwa hak-hak pekerja dalam kepailitan sering kali kalah prioritasnya dengan kreditur yang memiliki posisi ekonomi lebih kuat, terutama di negara-negara yang kurang memiliki aturan harmonis antara hukum ketenagakerjaan dan kepailitan. Nsubuga mengusulkan agar negara-negara memastikan bahwa ketentuan hukum yang ada mampu mengakomodasi hak-hak pekerja secara nyata dalam proses kepailitan, memberikan mereka perlindungan yang tidak hanya bersifat formal namun juga substantif.¹⁴² Oleh karena itu, sejalan dengan prinsip maqasid al-shariah mendorong perlindungan yang substansial dan operasional, memastikan hak-hak pekerja benar-benar dihormati dan dipenuhi.¹⁴³

¹⁴⁰ Lili Rasyidi., Op.Cit., Filsafat Hukum., Hlm 228-232

¹⁴¹ Donald R. Korobkin. 1996. *Employee Interests In Bankruptcy*. *Am. Bankr. Inst. L. Rev.*, 4, 5. Hlm 28.

¹⁴² H Nsubuga.2020. *Employee Rights In Corporate Insolvency: A Uk And Us Perspective*. Routledge. Hlm 230.

¹⁴³ Siti Zulaichah., Op.Cit., Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam., Hlm 35.

Menurut Philipus M. Hadjon, peran perlindungan hukum represif adalah untuk memberikan pemulihan bagi pihak yang dirugikan setelah sengketa terjadi. Dalam konteks ini, mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat dan transparan sangat penting.¹⁴⁴ Menurut Dr. Setyo Sardjono, sinkronisasi ketentuan mengenai PHK di perusahaan pailit akan membantu mengurangi sengketa, karena para pihak, terutama kurator dan pekerja, memiliki panduan yang jelas tentang hak dan kewajiban mereka. Setyo menggarisbawahi bahwa peran pengadilan niaga dalam pengawasan prosedur PHK oleh kurator juga penting untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja secara adil.¹⁴⁵

Sebagai langkah jangka panjang, sinkronisasi antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan harus dilakukan. Sinkronisasi ini perlu mengadopsi prinsip-prinsip keadilan dalam Hukum Islam dan teori hukum modern untuk menciptakan kepastian hukum, mengurangi potensi sengketa, dan memastikan keseimbangan antara kepentingan pekerja, perusahaan, dan kreditur. Dengan pendekatan ini, perlindungan hukum bagi pekerja dalam situasi PHK akibat kepailitan dapat dilaksanakan secara adil, menyeluruh, dan substansial.

B. Sinkronisasi antara ketentuan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diamandemen oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023

Sinkronisasi antara ketentuan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diamandemen oleh Pasal 81 Angka 45

¹⁴⁴ Phillipus M. Hadjon., Op.Cit. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Hlm2.

¹⁴⁵ Wawancara Ahli Ketenagakerjaan Dr. Setyo Sardjono. 04 November 2024. Pukul 12.00 Wib

UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 merupakan langkah penting untuk memperjelas dan memastikan perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK akibat kepailitan perusahaan. Dalam konteks ini, ketidaksesuaian antara kedua pasal tersebut mengakibatkan terjadinya ketidakpastian hukum yang merugikan pekerja dan menyulitkan kurator.

Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan mengharuskan kurator memberikan pemberitahuan minimal 45 hari sebelum melaksanakan PHK, sebagai bentuk perlindungan dasar bagi pekerja agar mereka memiliki waktu untuk mempersiapkan diri. Di sisi lain, Pasal 154A ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan (setelah diamandemen oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja) hanya mengakui kepailitan sebagai dasar sah untuk PHK tanpa mengatur batasan waktu pemberitahuan yang jelas. Ketidakselarasan ini menyulitkan pelaksanaan prosedur yang adil bagi pekerja karena ketidakjelasan dalam prosedur dan waktu pemberitahuan.

Putusan Mahkamah Agung No. 049 PK/Pdt.Sus/2011 mempertegas dampak ketidakpastian ini terhadap hak pekerja. Dalam kasus ini, pekerja PT. FIT-U Garment Industry yang pailit merasa hak-haknya diabaikan, terutama terkait pesangon dan upah yang belum dibayar. Putusan ini menunjukkan bahwa ketika hak-hak pekerja tidak dilindungi dengan jelas dalam undang-undang, pekerja sering berada dalam posisi rentan, terutama di tengah proses pemberesan aset oleh kurator yang terikat oleh ketentuan kepailitan untuk memprioritaskan kreditur.

Ketidakpastian dalam waktu pemberitahuan PHK menyebabkan kerugian bagi pekerja, karena mereka sering kali tidak memiliki informasi yang memadai mengenai nasib pekerjaan dan hak mereka dalam proses kepailitan.

Ketidakkonsistenan ini menciptakan kebingungan yang tidak hanya merugikan pekerja tetapi juga memberatkan kurator, yang berada di bawah tekanan untuk membereskan aset perusahaan sesuai kepentingan kreditur tetapi juga harus mempertimbangkan hak pekerja sebagai kreditur preferen.

Sinkronisasi antara kedua undang-undang ini dapat menjadi solusi penting untuk memperkuat kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja, terutama dengan memastikan bahwa ketentuan mengenai waktu pemberitahuan PHK berlaku konsisten dalam semua situasi kepailitan. Dengan aturan yang seragam, kurator memiliki panduan yang lebih jelas, dan pekerja dapat memahami hak-hak mereka dengan lebih baik. Hal ini akan mengurangi risiko konflik antara kurator, kreditur, dan pekerja, serta meningkatkan efisiensi proses kepailitan secara keseluruhan.

Analisis dari Putusan Mahkamah Agung No. 049 PK/Pdt.Sus/2011 menegaskan perlunya pengaturan yang lebih eksplisit dalam undang-undang mengenai prosedur dan prioritas hak-hak pekerja dalam kepailitan. Dengan menempatkan waktu pemberitahuan dan prioritas hak-hak pekerja secara eksplisit dalam undang-undang, sistem hukum Indonesia dapat memberikan perlindungan yang lebih efektif dan memastikan hak-hak pekerja tidak hanya terlindungi di atas kertas tetapi juga dalam praktiknya.

1. Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 049 PK/Pdt.Sus/2011

Putusan Mahkamah Agung No. 049 PK/Pdt.Sus/2011 menyoroti permasalahan ketidakharmonisan antara regulasi kepailitan dan ketenagakerjaan dalam perlindungan hak-hak pekerja pada perusahaan yang pailit, khususnya dalam proses PHK. Dalam kasus ini, PT. FIT-U Garment Industry yang dinyatakan pailit

menghadapi tuntutan dari pekerja, yang diwakili oleh Ratnawati dan 32 lainnya, yang mengajukan Peninjauan Kembali (PK) untuk memperoleh upah dan kompensasi PHK yang belum dibayarkan. Para pekerja mengklaim bahwa hak mereka sebagai kreditur preferen tidak diutamakan oleh kurator, yang mereka nilai kurang memperhatikan prioritas hak-hak pekerja dalam pemberesan aset.¹⁴⁶

Kurator dalam kasus ini bertindak atas dasar Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan, yang mengizinkan PHK dengan pemberitahuan 45 hari sebelumnya dalam situasi kepailitan, dan Mahkamah Agung mendukung bahwa tindakan kurator sesuai dengan ketentuan ini. Meskipun demikian, para pekerja tetap tidak puas karena menilai hak-hak mereka tidak terlindungi secara menyeluruh, terutama dalam aspek transparansi dan prioritas pembayaran. Mereka merasa bahwa prosedur yang dijalankan kurator kurang memperhatikan posisi mereka sebagai kreditur preferen, serta tidak memberikan kejelasan waktu mengenai pemenuhan hak-hak mereka.

Ketidakharmonisan ini menjadi lebih terlihat ketika dibandingkan dengan ketentuan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, yang diamandemen melalui UU Cipta Kerja dan menyebutkan bahwa PHK dapat dilakukan dalam kondisi kepailitan namun tidak mencantumkan jangka waktu pemberitahuan yang jelas. Akibatnya, pekerja kehilangan kepastian hukum yang memadai, karena ketidaksesuaian kedua ketentuan ini membuka ruang interpretasi yang berbeda bagi kurator. Kurator dihadapkan pada dilema untuk segera membereskan aset guna memenuhi klaim kreditur lain, sementara pekerja menghadapi ketidakpastian mengenai hak-hak mereka dalam proses PHK.

¹⁴⁶ Putusan Mahkamah Agung No. 049 Pk/Pdt.Sus/2011

Putusan Mahkamah Agung yang menolak PK para pekerja menggarisbawahi perlunya sinkronisasi antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan agar hak-hak pekerja dalam kondisi pailit terlindungi secara proporsional dan terstruktur. Tanpa kepastian waktu dan prioritas yang jelas, proses pemberesan aset dapat mengabaikan perlindungan bagi kelompok yang lebih rentan seperti pekerja, yang kerap kali menghadapi ketidakpastian besar dalam memperoleh kompensasi dan upah tertunggak. Sinkronisasi ini diharapkan dapat memberikan pedoman yang jelas bagi kurator dan mengurangi celah interpretasi yang dapat mengorbankan kepentingan pekerja demi kepentingan kreditur lainnya.

2. Praktik Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Kepailitan di Negara Lain

a. Jerman

Di Jerman, proses pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh kurator dalam konteks kepailitan diatur dalam Insolvenzordnung (Insolvency Act). Salah satu aspek penting dalam regulasi ini adalah bahwa kurator memiliki kewenangan untuk melakukan PHK terhadap pekerja perusahaan yang dinyatakan pailit. Namun, berbeda dengan beberapa negara lain, Jerman menetapkan jangka waktu pemberitahuan PHK yang relatif singkat. Meskipun pemberitahuan tidak selalu harus diberikan dalam jangka waktu panjang seperti di Indonesia (45 hari), Jerman tetap mewajibkan adanya pemberitahuan minimal kepada pekerja sebelum PHK diberlakukan. Dalam banyak kasus, jangka waktu ini adalah sekitar tiga bulan, tergantung pada masa kerja dan posisi pekerja di perusahaan.¹⁴⁷

¹⁴⁷ Hardjaloka, L. 2015. Kepailitan Lintas Batas Perspektif Hukum Internasional Dan Perbandingannya Dengan Instrumen Nasional Di Beberapa Negara. *Yuridika*, 30(3), 480-504.

Hak-hak pekerja dalam situasi kepailitan tetap menjadi prioritas dalam sistem hukum Jerman, terutama melalui mekanisme kompensasi yang diatur secara ketat. Ketika perusahaan dinyatakan pailit, pekerja yang di-PHK berhak menerima kompensasi, termasuk pesangon dan upah yang belum dibayar.¹⁴⁸ Kompensasi ini tidak hanya diberikan berdasarkan masa kerja, tetapi juga mempertimbangkan kemampuan keuangan perusahaan yang sedang dalam proses likuidasi.¹⁴⁹ Di Jerman, jika perusahaan tidak memiliki cukup aset untuk membayar hak-hak pekerja, sistem asuransi sosial atau dana khusus sering kali digunakan untuk menutupi kekurangan tersebut. Hal ini memastikan bahwa pekerja tidak sepenuhnya bergantung pada kondisi keuangan perusahaan untuk menerima hak-hak mereka.¹⁵⁰

Selain itu, pengadilan di Jerman memainkan peran penting dalam mengawasi proses PHK yang dilakukan oleh kurator. Pengadilan berfungsi untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi sesuai dengan peraturan yang berlaku dan bahwa PHK dilakukan secara sah. Dalam kasus di mana pekerja merasa hak-haknya telah dilanggar atau kurator tidak memenuhi kewajiban kompensasi, pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan ke pengadilan. Pengadilan kemudian akan menilai apakah kurator telah mematuhi aturan hukum yang ada, termasuk memastikan bahwa hak-hak pekerja diprioritaskan dalam proses pemberesan aset.¹⁵¹

Lebih lanjut, dalam sistem hukum Jerman, pekerja yang terkena dampak PHK diprioritaskan sebagai kreditur preferen, mirip dengan konsep yang ada di beberapa

¹⁴⁸ Marnisah, L. 2019. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Deepublish.

¹⁴⁹ Ibid

¹⁵⁰ Hardjaloka, Loc. Cit.

¹⁵¹ Sh, M. H. (2023). *Kepailitan Bumn Persero Berdasarkan Asas Kepastian Hukum*. Penerbit Alumni.

yurisdiksi lain. Ini berarti bahwa sebelum kreditur lain dibayar, pekerja harus menerima hak-hak mereka terlebih dahulu, terutama terkait upah yang belum dibayar.¹⁵² Jika terjadi konflik antara pekerja dan kreditur lainnya terkait distribusi aset, pengadilan akan campur tangan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap dilindungi. Pengadilan memiliki kewenangan untuk menunda pembayaran kepada kreditur lain sampai hak-hak pekerja dipenuhi.¹⁵³

Dengan adanya mekanisme perlindungan yang komprehensif, sistem hukum di Jerman mampu menjaga keseimbangan antara kebutuhan perusahaan untuk membereskan aset dalam proses kepailitan dan perlindungan hak-hak pekerja. Jangka waktu pemberitahuan PHK yang singkat dikompensasi dengan mekanisme kompensasi yang terjamin dan pengawasan yang ketat oleh pengadilan. Hal ini memastikan bahwa meskipun perusahaan berada dalam kondisi pailit, pekerja tetap mendapatkan perlindungan yang layak, dan hak-hak mereka dipenuhi secara adil dan sesuai dengan hukum.

b. Prancis

Di Prancis, proses PHK dalam perusahaan yang dinyatakan pailit diatur secara ketat dan harus mendapatkan izin dari pengadilan. Hal ini berbeda dengan beberapa negara lain, di mana kurator atau perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memerlukan persetujuan pengadilan.¹⁵⁴ Dalam sistem hukum Prancis, setiap keputusan untuk memutuskan hubungan kerja dalam konteks kepailitan harus

¹⁵² Anisah, S. (2009). Studi Komparasi Terhadap Perlindungan Kepentingan Kreditor Dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*.

¹⁵³ Ibid

¹⁵⁴ Asikin, H. Z., & Sh, S. 2018. *Hukum Kepailitan*. Penerbit Andi. Yogyakarta. Hlm 69

melalui pengawasan pengadilan. Tujuan dari mekanisme ini adalah untuk memastikan bahwa PHK dilakukan secara sah dan pekerja diberikan perlindungan hukum yang memadai. Pengadilan akan mengevaluasi apakah kondisi keuangan perusahaan benar-benar memerlukan PHK dan apakah semua upaya untuk mempertahankan pekerjaan telah dilakukan sebelum keputusan tersebut diambil.¹⁵⁵

Selain memerlukan izin pengadilan, Prancis juga menetapkan jangka waktu pemberitahuan yang wajar sebelum PHK dilaksanakan.¹⁵⁶ Pemberitahuan ini memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mempersiapkan diri menghadapi kehilangan pekerjaan. Jangka waktu pemberitahuan di Prancis bervariasi tergantung pada masa kerja dan posisi pekerja, tetapi prinsipnya adalah untuk memberikan waktu yang cukup bagi pekerja untuk mencari pekerjaan baru atau merencanakan keuangan mereka sebelum kehilangan sumber penghasilan.¹⁵⁷ Mekanisme pemberitahuan ini dirancang untuk melindungi pekerja dari PHK mendadak yang dapat mengakibatkan kerugian ekonomi dan sosial yang signifikan.¹⁵⁸

Selain itu, sistem hukum Prancis memberikan perlindungan kompensasi yang kuat bagi pekerja yang terkena PHK dalam konteks kepailitan. Pekerja yang di-PHK berhak atas pesangon, gaji yang belum dibayar, dan bentuk kompensasi lain yang diatur oleh hukum.¹⁵⁹ Jika aset perusahaan tidak mencukupi untuk membayar

¹⁵⁵ Ibid

¹⁵⁶ Amendola, A., Restaino, M., & Sensini, L. (2013, September). Corporate Financial Distress And Bankruptcy: A Comparative Analysis In France, Italy And Spain. In *6th Annual Conference Of The Euromed Academy Of Business*.

¹⁵⁷ Ibid

¹⁵⁸ Ibid

¹⁵⁹ Davydenko, S. A., & Franks, J. R. (2008). Do Bankruptcy Codes Matter? A Study Of Defaults In France, Germany, And The Uk. *The Journal Of Finance*, 63(2), 565-608.

hak-hak pekerja, pengadilan dapat memerintahkan penggunaan dana jaminan atau asuransi yang dimaksudkan untuk melindungi pekerja dalam situasi seperti ini. Perlindungan ini memastikan bahwa pekerja tidak sepenuhnya bergantung pada kondisi keuangan perusahaan yang pailit untuk menerima hak-hak mereka.¹⁶⁰

Pengadilan di Prancis memainkan peran sentral dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja tidak diabaikan selama proses kepailitan.¹⁶¹ Dengan persetujuan pengadilan yang diperlukan untuk PHK, pengadilan dapat meninjau apakah perusahaan telah memenuhi semua kewajiban kepada pekerja sebelum PHK dilakukan. Jika ditemukan bahwa pekerja tidak mendapatkan kompensasi yang layak, pengadilan dapat menunda atau memblokir PHK sampai hak-hak pekerja terpenuhi.¹⁶² Hal ini memberikan kontrol yang ketat atas bagaimana kurator dan perusahaan menangani PHK, dan memastikan bahwa kepentingan pekerja tidak dikesampingkan selama proses kepailitan.

Dengan adanya mekanisme pengawasan ketat oleh pengadilan dan jaminan kompensasi bagi pekerja, sistem hukum di Prancis memberikan perlindungan yang kuat bagi pekerja yang terkena PHK dalam situasi kepailitan. Izin pengadilan dan jangka waktu pemberitahuan yang wajar menjamin bahwa pekerja memiliki waktu dan perlindungan yang cukup sebelum PHK dilaksanakan, sementara kompensasi yang diatur oleh hukum memberikan jaminan bahwa pekerja tetap menerima hak-hak mereka meskipun perusahaan dalam kondisi keuangan yang buruk. Ini

¹⁶⁰ Ibid

¹⁶¹ Fares, R. (2022). *Bankruptcy, Performance And Market Selection: Evidence From Firms In France* (Doctoral Dissertation, Université Paris-Est Créteil Val-De-Marne-Paris 12).

¹⁶² Ibid

mencerminkan komitmen hukum Prancis terhadap perlindungan pekerja dalam situasi yang paling rentan.

c. Jepang

Di Jepang, proses pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam situasi kepailitan diatur dengan ketat oleh undang-undang ketenagakerjaan. Pemberitahuan PHK harus diberikan dengan jangka waktu minimal 30 hari sebelum keputusan PHK diberlakukan. Aturan ini bertujuan untuk memberikan pekerja cukup waktu untuk mempersiapkan diri, baik secara finansial maupun mencari pekerjaan baru, sebelum secara resmi diberhentikan dari pekerjaannya. Jangka waktu minimal 30 hari ini adalah ketentuan yang berlaku secara umum di Jepang dan mencerminkan komitmen negara tersebut untuk memastikan bahwa PHK dilakukan dengan peringatan yang wajar, memberikan waktu adaptasi bagi pekerja.¹⁶³

Selain jangka waktu pemberitahuan, hak-hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi juga dijamin dalam sistem hukum Jepang. Pekerja yang terkena PHK, termasuk dalam konteks perusahaan pailit, memiliki hak untuk menerima pesangon dan upah yang belum dibayarkan, serta bentuk kompensasi lain yang diatur oleh undang-undang. Bahkan dalam situasi perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan, hukum di Jepang menegaskan bahwa hak-hak pekerja tetap harus diprioritaskan, dan kurator yang ditunjuk untuk membereskan aset perusahaan

¹⁶³ Schumm Iii, B. 1988. Comparison Of Japanese And American Bankruptcy Law. *Mich. Ybi Legal Stud.*, 9, 291.

memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja menerima kompensasi mereka terlebih dahulu sebelum kreditur lainnya dibayar.¹⁶⁴

Di Jepang, jika perusahaan tidak mampu memenuhi kewajibannya kepada pekerja karena aset yang terbatas, jaminan kompensasi bagi pekerja dapat dilakukan melalui skema dana khusus atau asuransi ketenagakerjaan. Ini memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja yang mungkin terdampak oleh kesulitan keuangan perusahaan. Pengadilan juga memainkan peran penting dalam mengawasi proses ini untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja diprioritaskan dalam situasi di mana aset perusahaan tidak cukup untuk memenuhi semua kewajiban finansial.¹⁶⁵

Dengan jangka waktu pemberitahuan minimal 30 hari dan jaminan kompensasi yang kuat, sistem hukum Jepang memastikan bahwa pekerja tetap dilindungi dalam kondisi yang paling sulit sekalipun, seperti saat perusahaan dinyatakan pailit. Pengawasan hukum yang ketat terhadap kurator dan proses PHK juga menjamin bahwa hak-hak pekerja, terutama terkait kompensasi, tetap dihormati. Dalam sistem ini, pekerja tidak hanya diberikan waktu yang cukup untuk mempersiapkan diri menghadapi PHK, tetapi juga jaminan bahwa mereka akan menerima hak-hak finansial yang layak.¹⁶⁶

Secara keseluruhan, sistem PHK di Jepang dirancang untuk memberikan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan yang mengalami kesulitan finansial

¹⁶⁴ Suzuki, S., & Wright, R. W. 1985. Financial Structure And Bankruptcy Risk In Japanese Companies. *Journal Of International Business Studies*, 16, 97-110.

¹⁶⁵ Harada, N., & Kageyama, N. 2011. Bankruptcy Dynamics In Japan. *Japan And The World Economy*, 23(2), 119-128.

¹⁶⁶ Takahashi, K., Kurokawa, Y., & Watase, K. 1984. Corporate Bankruptcy Prediction In Japan. *Journal Of Banking & Finance*, 8(2), 229-247.

dan perlindungan hak-hak pekerja. Dengan pemberitahuan minimal 30 hari dan jaminan kompensasi yang kuat, pekerja tetap mendapatkan perlindungan hukum yang signifikan meskipun perusahaan berada dalam kondisi kepailitan.

d. Praktik terbaik

Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan yang pailit, ada beberapa pelajaran penting yang dapat diambil dari negara lain seperti Jerman, Prancis, dan Jepang. Salah satu pelajaran utama adalah penyesuaian jangka waktu pemberitahuan PHK agar lebih fleksibel, namun tetap memperhatikan hak-hak pekerja. Saat ini, Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan di Indonesia mengharuskan pemberitahuan minimal 45 hari sebelum PHK dilakukan oleh kurator. Meskipun aturan ini dirancang untuk memberikan waktu yang cukup bagi pekerja, dalam situasi kepailitan yang cepat dan dinamis, jangka waktu ini mungkin terlalu panjang dan dapat memperlambat proses pemberesan aset perusahaan. Negara-negara seperti Jerman dan Jepang menetapkan jangka waktu pemberitahuan yang lebih pendek, tetapi tetap memberikan kompensasi yang adil dan perlindungan kepada pekerja. Indonesia dapat belajar dari pendekatan ini dengan menyesuaikan jangka waktu pemberitahuan agar lebih fleksibel, misalnya mengurangi jangka waktu pemberitahuan dalam situasi kepailitan, sambil tetap memastikan bahwa pekerja menerima pemberitahuan yang wajar dan kompensasi yang layak.

Selain itu, sinkronisasi regulasi merupakan aspek penting yang dapat diterapkan di Indonesia untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja. Di beberapa negara, seperti Prancis, pengawasan pengadilan atas proses PHK oleh kurator memberikan perlindungan lebih lanjut kepada pekerja, karena setiap

keputusan PHK harus melalui persetujuan pengadilan. Ini memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara adil dan sesuai dengan hukum yang berlaku. Sinkronisasi regulasi di Indonesia dapat melibatkan integrasi yang lebih kuat antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan, yang saat ini cenderung memiliki konflik norma, terutama terkait jangka waktu pemberitahuan PHK dan perlindungan hak-hak pekerja. Dengan memperkuat koordinasi antara kedua undang-undang ini, serta menambahkan pengawasan pengadilan yang lebih ketat terhadap proses PHK, Indonesia dapat meningkatkan kepastian hukum dan perlindungan bagi tenaga kerja.

Pelajaran dari negara lain menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pemberitahuan dapat disesuaikan dengan kebutuhan situasi kepailitan, selama hak-hak pekerja seperti pesangon, upah yang belum dibayarkan, dan kompensasi lain tetap dihormati. Sinkronisasi regulasi yang serupa dengan pendekatan di negara-negara seperti Prancis dan Jepang akan memungkinkan Indonesia untuk mengadopsi kerangka hukum yang lebih terpadu, sehingga menciptakan perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja, sambil tetap mempertahankan efisiensi dalam penyelesaian kepailitan.

Dengan demikian, penyesuaian jangka waktu pemberitahuan yang lebih fleksibel dan sinkronisasi regulasi yang lebih baik antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan akan menjadi langkah penting bagi Indonesia dalam memperkuat perlindungan tenaga kerja di tengah situasi kepailitan. Pelajaran ini dapat membantu menciptakan sistem hukum yang lebih responsif terhadap kebutuhan

pekerja dan perusahaan, serta memastikan bahwa proses PHK dilaksanakan dengan cara yang adil dan efisien.

3. Sinkronisasi antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan

Dalam konteks hukum kepailitan dan ketenagakerjaan di Indonesia, ketidakharmonisan antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan menyoroti adanya ketidaksesuaian dalam norma-norma hukum yang berdampak pada pelaksanaan PHK di perusahaan pailit. Hal ini menunjukkan perlunya penerapan prinsip hierarki perundang-undangan serta penekanan pada aspek kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja. Sinkronisasi di antara kedua pasal tersebut menjadi penting dalam upaya menciptakan kepastian hukum yang sejalan dengan asas perlindungan hukum, dengan menimbang substansi, struktur, serta kultur hukum sebagaimana dipaparkan dalam Teori Sistem Hukum oleh Lawrence M. Friedman.

Dalam hierarki perundang-undangan yang diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011, sistem hukum Indonesia menetapkan urutan norma mulai dari Undang-Undang Dasar hingga peraturan daerah, yang mencerminkan teori jenjang norma dari Hans Nawiasky.¹⁶⁷ Menurut teori ini, peraturan yang lebih rendah harus tunduk dan tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi.¹⁶⁸ Penerapan hierarki ini penting dalam menjaga konsistensi antarperaturan sehingga mencegah adanya konflik interpretasi, terutama dalam kasus di mana beberapa undang-undang

¹⁶⁷ Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Pasal 7

¹⁶⁸ Hans Nawiasky. 1948. *Allgemeine Rechtslehre Als System Der Rechtlichen Grundbegriffe*. G. Epper Jerman. Hlm 89.

berkaitan dengan isu yang sama, seperti ketentuan PHK dalam kondisi kepailitan. Asas *Lex Specialis Derogat Legi Generali* menegaskan bahwa peraturan khusus, seperti UU Kepailitan, seharusnya lebih diutamakan daripada peraturan umum dalam UU Ketenagakerjaan ketika kedua undang-undang tersebut mengatur objek yang sama.

Namun, pada praktiknya, ketidaksesuaian antara kedua ketentuan tersebut justru memicu kebingungan. Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan mengatur bahwa PHK harus dilakukan dengan pemberitahuan minimal 45 hari, sementara Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang telah diamandemen tidak menyebutkan persyaratan waktu pemberitahuan ini, menciptakan ketidakpastian hukum. Untuk itu, diperlukan sinkronisasi antara kedua aturan ini, baik secara vertical memastikan kepatuhan aturan yang lebih rendah pada aturan yang lebih tinggi maupun horizontal, agar aturan pada tingkatan yang sama tidak saling bertentangan.

Gustav Radbruch mengemukakan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu dari tiga pilar utama dalam hukum, bersama keadilan dan kemanfaatan.¹⁶⁹ Kepastian hukum adalah dasar bagi pencari keadilan untuk memperoleh jaminan bahwa hak-hak mereka terlindungi secara jelas dan konkret. Dalam konteks ketidaksesuaian Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dengan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, kurangnya ketentuan waktu pemberitahuan PHK di UU Ketenagakerjaan menciptakan ketidakpastian bagi pekerja, yang tidak dapat

¹⁶⁹ Gustav Radbruch. 1950. *The Philosophy Of Law*, Diterjemahkan Oleh Kurt Wilk Dalam *The Legal Philosophies Of Lask, Radbruch, And Dabin*. Harvard University Press. Cambridge. Hlm 107-108.

mengetahui hak mereka secara pasti terkait kapan PHK akan berlaku dan bagaimana perlindungan bagi mereka dalam situasi kepailitan perusahaan.

Melalui sinkronisasi ketentuan tersebut, kepastian hukum dapat diwujudkan dengan menerapkan jangka waktu pemberitahuan minimal 45 hari secara konsisten pada kedua undang-undang. Kepastian dalam substansi hukum ini tidak hanya akan memperjelas hak-hak pekerja tetapi juga memberikan panduan yang tegas bagi kurator dalam melaksanakan tugasnya, mengurangi risiko konflik interpretasi, dan menciptakan perlindungan yang lebih efektif.

Philipus M. Hadjon membedakan dua jenis perlindungan hukum: preventif dan represif.¹⁷⁰ Dalam kasus PHK akibat kepailitan, perlindungan preventif penting untuk mencegah terjadinya konflik antara pekerja dan kurator, memastikan bahwa pekerja menerima pemberitahuan PHK tepat waktu. Sinkronisasi peraturan yang menambahkan waktu pemberitahuan minimal 45 hari bertujuan untuk memberi waktu bagi pekerja mempersiapkan diri sebelum PHK dilakukan, sehingga memenuhi asas perlindungan hukum yang preventif.

Perlindungan represif akan diwujudkan melalui pengawasan pengadilan niaga yang memiliki peran dalam memastikan bahwa kurator menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah disinkronisasi. Dengan adanya ketentuan waktu pemberitahuan PHK yang jelas, pengadilan niaga dapat lebih mudah mengawasi pelaksanaan tugas kurator dan menegakkan sanksi jika ditemukan adanya pelanggaran. Kedua jenis perlindungan hukum ini akan berfungsi secara efektif

¹⁷⁰ Philipus M. Hadjon., Op.Cit., Perlindungan Hukum., Hlm 2-3.

dengan sinkronisasi antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan yang secara tegas melindungi hak-hak pekerja dan mengawasi praktik pemberesan aset.

Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman menjelaskan bahwa sistem hukum yang efektif terdiri dari tiga komponen utama: struktur, substansi, dan kultur hukum.¹⁷¹ Ketidakharmisan antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan menciptakan ketidakseimbangan dalam ketiga komponen ini dan mempengaruhi pelaksanaan hukum.

- 1) **Struktur Hukum:** Struktur hukum dalam sistem ini mencakup pengadilan niaga dan kurator sebagai pelaksana pemberesan aset dalam kepailitan. Sinkronisasi antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan akan memberikan pedoman yang lebih jelas kepada kurator, sehingga mereka dapat melaksanakan PHK dengan prosedur yang tepat, sementara pengadilan niaga dapat lebih efektif dalam mengawasi kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.
- 2) **Substansi Hukum:** Substansi hukum adalah isi dari norma-norma hukum itu sendiri, yang dalam konteks ini berkaitan dengan aturan-aturan yang melindungi hak-hak pekerja dalam kondisi kepailitan. Sinkronisasi peraturan ini akan menghilangkan ketidakjelasan dalam substansi hukum, memastikan bahwa kedua undang-undang saling mendukung dan tidak menimbulkan interpretasi yang merugikan salah satu pihak. Dengan demikian, substansi hukum yang konsisten memberikan jaminan kepastian bagi pekerja terkait hak-hak mereka dalam situasi ekonomi yang penuh ketidakpastian.

¹⁷¹ Lawrence M. Friedman. 1975. *The Legal System: A Social Science Perspective*. Russell Sage Foundation. New York .Hlm. 12-16.

3) **Kultur Hukum:** Kultur hukum mencerminkan bagaimana masyarakat memandang dan mematuhi hukum. Ketidakjelasan mengenai ketentuan pemberitahuan PHK dan perlindungan pekerja dapat menciptakan persepsi negatif terhadap keandalan hukum dalam melindungi pihak-pihak yang rentan. Dengan sinkronisasi aturan yang konsisten, kultur hukum yang positif akan terbentuk, menciptakan kepercayaan bagi pekerja dan masyarakat bahwa hukum melindungi hak-hak dasar mereka dengan adil dan konsisten. Kultur hukum yang kuat ini pada akhirnya akan mendukung kepatuhan dan kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum yang ada.

Sinkronisasi antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan merupakan langkah esensial dalam memperkuat sistem hukum Indonesia. Dengan memperhatikan hierarki peraturan perundang-undangan, teori kepastian hukum, perlindungan hukum, serta prinsip sinkronisasi, sinkronisasi ini tidak hanya akan menciptakan kepastian hukum yang lebih tinggi tetapi juga memastikan perlindungan yang efektif bagi pekerja dalam proses kepailitan. Upaya ini akan mendukung tercapainya keseimbangan antara kepentingan kreditur dan hak-hak pekerja, sekaligus menciptakan sistem hukum yang kokoh, transparan, dan dapat diandalkan oleh semua pihak.

a. Analisis Substansi UU Kepailitan

Pasal 39 Ayat (1)

Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat lima) hari sebelumnya.

Penjelasan Pasal 39 Ayat (1)

Ayat (1)

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja, Kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan memberikan kerangka hukum khusus bagi kurator untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja perusahaan yang telah dinyatakan pailit. Pasal ini mencantumkan bahwa kurator memiliki kewenangan untuk memberhentikan pekerja dengan pemberitahuan minimal 45 hari sebelumnya, yang bertujuan memberikan waktu bagi pekerja untuk menyesuaikan diri secara ekonomi dan mencari alternatif pekerjaan baru. Di sini, Pasal 39 Ayat (1) menjadi landasan penting yang mengarahkan kurator dalam menangani tenaga kerja di perusahaan pailit, sekaligus menjaga ketertiban dalam proses pemberesan aset.

Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan menetapkan kurator sebagai pihak yang diberi kewenangan untuk memutuskan hubungan kerja ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit. Kurator memiliki tanggung jawab utama untuk membereskan aset debitor guna memenuhi kewajiban kepada kreditor. Dalam situasi di mana kelangsungan operasi perusahaan tidak lagi dimungkinkan, kurator perlu melakukan PHK terhadap pekerja sebagai bagian dari proses penutupan perusahaan. Kewenangan ini menunjukkan bahwa undang-undang memberikan wewenang kurator yang luas dalam menjalankan tanggung jawabnya, namun tetap mewajibkan prosedur tertentu untuk memastikan hak-hak pekerja diperhatikan, yaitu melalui pemberitahuan 45 hari.

Ketentuan pemberitahuan PHK minimal 45 hari dalam Pasal 39 Ayat (1) menggarisbawahi upaya legislasi untuk memberikan perlindungan prosedural bagi pekerja yang terdampak kepailitan. Jangka waktu ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk pemberitahuan administratif, tetapi juga sebagai langkah preventif untuk mengurangi dampak langsung PHK. Sebagai contoh, pekerja dapat menggunakan waktu ini untuk menyiapkan alternatif pekerjaan, mengatur keuangan, atau mendapatkan hak-hak finansial seperti pesangon. Namun, implementasi ketentuan ini di lapangan sering kali dipengaruhi oleh tekanan waktu dan situasi finansial perusahaan yang pailit. Kurator, yang bertugas membereskan aset secepat mungkin demi kepentingan kreditur, kerap menemui kendala dalam memenuhi ketentuan ini, terutama dalam kondisi likuidasi yang mendesak.

Fleksibilitas yang diberikan oleh Pasal 39 Ayat (1) bagi kurator menunjukkan pendekatan pragmatis dalam undang-undang kepailitan di Indonesia. Undang-undang ini memungkinkan kurator untuk segera memberhentikan pekerja dalam rangka mempercepat proses pembereskan aset, tetapi tetap dengan kewajiban memenuhi ketentuan pemberitahuan. Sayangnya, kendala implementasi sering kali muncul, terutama ketika aset perusahaan yang pailit terbatas atau tidak mencukupi untuk memenuhi kewajiban kepada kreditur dan hak-hak pekerja. Kondisi ini menciptakan situasi dilematis bagi kurator, di mana tekanan untuk segera menyelesaikan kewajiban kepada kreditur sering kali bertentangan dengan ketentuan prosedural pemberitahuan kepada pekerja.

Penjelasan Pasal 39 Ayat (1) mengarahkan kurator untuk tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam melaksanakan PHK di

perusahaan pailit. Dengan kata lain, walaupun kurator memiliki wewenang untuk memutus hubungan kerja, ia harus mempertimbangkan hak-hak pekerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Ini termasuk hak pekerja atas kompensasi, seperti upah yang tertunggak, pesangon, dan penghargaan masa kerja. Di satu sisi, penjelasan ini memberikan kepastian hukum mengenai hak-hak pekerja, namun di sisi lain, kurator tidak selalu memiliki panduan operasional yang memadai terkait prioritas pembayaran kepada pekerja, terutama dalam kondisi aset perusahaan yang terbatas.

Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dirancang untuk memberikan pedoman kepada kurator dalam menangani PHK di perusahaan yang pailit, dengan tetap mempertimbangkan kepentingan pekerja melalui pemberitahuan minimal 45 hari. Namun, dalam praktik, ketentuan ini belum sepenuhnya terlindungi karena adanya keterbatasan panduan terkait pelaksanaan prioritas hak-hak pekerja ketika aset perusahaan tidak mencukupi. Di sinilah pentingnya evaluasi lebih lanjut atas implementasi ketentuan ini agar kurator memiliki arahan yang jelas dalam menjalankan tugas pemberesan aset sekaligus melindungi hak-hak pekerja.

b. Analisis Substansi UU Ketenagakerjaan diamandemen UU Cipta Kerja 2023

Pasal 154A ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan:

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan pailit.

Pasal 154A Ayat (1) Huruf f UU Ketenagakerjaan amandemen Pasal 81 Angka 45 Perppu Cipta Kerja memperkenalkan perubahan signifikan dalam ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan yang mengalami

kepailitan. Perubahan ini, yang dituangkan dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, mengakui kepailitan sebagai alasan sah bagi perusahaan untuk memutus hubungan kerja dengan karyawan. Dengan adanya ketentuan ini, regulasi kini secara eksplisit memberikan dasar hukum bagi perusahaan untuk melakukan PHK ketika berada dalam kondisi finansial yang ekstrem dan tidak memungkinkan kelangsungan operasi perusahaan.

Perubahan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi perusahaan yang menghadapi kondisi kepailitan, yang sering kali dihadapkan pada kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja meskipun mereka berada dalam posisi finansial yang sulit. Dalam situasi pailit, likuiditas dan aset perusahaan sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi kewajiban operasional, sehingga ketentuan ini diharapkan menjadi solusi yang dapat mengurangi beban kewajiban di tengah krisis keuangan yang dihadapi perusahaan.

Dengan pengakuan bahwa PHK dapat dilakukan karena kepailitan, perubahan ini membawa implikasi penting bagi hak-hak pekerja. Dalam ketenagakerjaan, PHK bukan sekadar proses penghentian hubungan kerja, tetapi juga mencakup kewajiban perusahaan dalam memberikan kompensasi bagi pekerja yang terkena dampak. Meskipun Pasal 154A Ayat (1) huruf f memberikan dasar hukum untuk PHK karena kepailitan, pemenuhan hak-hak pekerja seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak tetap menjadi kewajiban perusahaan. Namun, dalam praktiknya, kemampuan perusahaan yang pailit untuk memenuhi kewajiban ini sangat bergantung pada aset yang tersisa, yang sering kali

terbatas. Hal ini dapat menyebabkan posisi pekerja yang terkena PHK menjadi rentan.

Meski ketentuan ini mengakui kepailitan sebagai dasar untuk PHK, Pasal 154A Ayat (1) huruf f tidak mencantumkan jangka waktu pemberitahuan sebelum PHK dilaksanakan. Ketidakhadiran batas waktu pemberitahuan dapat menjadi celah dalam penerapan regulasi ini. Tanpa waktu pemberitahuan yang jelas, pekerja berada dalam posisi ketidakpastian yang dapat berdampak pada persiapan mereka menghadapi PHK, baik dari segi keuangan maupun kesiapan mental.

Selain itu, ketiadaan ketentuan waktu dalam pasal ini berbeda dari ketentuan pemberitahuan yang disebutkan dalam Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan, yang mensyaratkan minimal 45 hari pemberitahuan sebelum PHK dilaksanakan. Ketidakharmonisan ini menimbulkan ketidakpastian hukum dalam praktik. Pekerja yang di-PHK di perusahaan yang dinyatakan pailit berpotensi menerima pemberitahuan yang berbeda-beda tergantung dari situasi apakah kurator telah ditunjuk atau belum, sehingga menyebabkan pekerja rentan dalam mempertahankan hak-haknya.

Perbedaan dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, yang diamandemen oleh Perppu Cipta Kerja, menyoroti pentingnya sinkronisasi dengan ketentuan UU Kepailitan agar hak-hak pekerja yang di-PHK dalam situasi kepailitan dapat terlindungi. Sinkronisasi dapat dilakukan dengan menetapkan ketentuan waktu pemberitahuan yang memadai, memastikan bahwa pekerja memiliki kesempatan yang cukup untuk mempersiapkan diri sebelum PHK dilaksanakan. Dalam konteks ini, penyesuaian antara ketentuan di UU

Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan akan memberikan kepastian hukum yang lebih baik bagi pekerja dan kurator dalam melaksanakan proses PHK.

Perubahan Pasal 154A Ayat (1) huruf f melalui Pasal 81 Angka 45 Perppu Cipta Kerja memberikan dasar hukum baru bagi PHK karena kepailitan, yang penting untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban perusahaan dalam proses pembebasan aset dan hak-hak pekerja. Namun, untuk mencapai perlindungan yang optimal bagi pekerja, peraturan ini perlu disinkronisasi dengan ketentuan pemberitahuan yang jelas dan batas waktu yang memadai. Dengan demikian, Pasal 154A Ayat (1) huruf f perlu diperkuat untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan kreditur dalam kepailitan, sekaligus menciptakan kepastian hukum yang lebih terjamin.

c. Usulan Perubahan Pasal UU Ketenagakerjaan

Pasal 154A Ayat (1) huruf f

Usulan perubahan ini dapat berbunyi sebagai berikut:

"Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan pailit dengan ketentuan bahwa pemberitahuan pemutusan hubungan kerja harus diberikan paling lambat 45 (empat puluh lima) hari sebelum tanggal efektif PHK, dan hak-hak pekerja seperti upah tertunggak, pesangon, serta kompensasi lainnya harus diprioritaskan dalam proses pembebasan aset perusahaan".

Penambahan ketentuan waktu pemberitahuan minimal 45 hari dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf f bertujuan untuk mengurangi ketidakpastian hukum yang dialami pekerja akibat kepailitan perusahaan. Saat ini, ketentuan pemberitahuan waktu hanya ditemukan dalam Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan, yang mensyaratkan pemberitahuan minimal 45 hari untuk PHK karena kepailitan.

Ketiadaan aturan yang serupa dalam UU Ketenagakerjaan menciptakan potensi ketidakpastian hukum karena interpretasi yang berbeda mengenai jangka waktu pemberitahuan. Dengan menyelaraskan ketentuan pemberitahuan dalam UU Ketenagakerjaan, pekerja akan memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan diri secara finansial dan emosional, sementara perusahaan dan kurator memiliki pedoman yang lebih jelas dalam pelaksanaan PHK.

Penambahan ketentuan terkait prioritas pembayaran hak-hak pekerja, termasuk upah tertunggak dan kompensasi PHK, sangat krusial dalam kondisi kepailitan perusahaan. Usulan ini bertujuan untuk memperjelas status pekerja sebagai kreditur preferen, yang haknya harus diprioritaskan dalam pemberesan aset. Saat ini, regulasi terkait kepailitan hanya secara umum mengakui status pekerja sebagai kreditur preferen tanpa panduan yang konkret bagi kurator mengenai implementasi prioritas pembayaran ini. Kondisi ini dapat mengakibatkan pengabaian hak-hak pekerja dalam pembagian aset, terutama saat aset perusahaan terbatas.

Usulan ini akan memberikan landasan hukum yang kuat bagi kurator untuk memprioritaskan pembayaran hak-hak pekerja, sehingga pekerja dapat merasa lebih terlindungi dalam proses yang sering kali merugikan mereka secara ekonomi dan psikologis.

Usulan perubahan ini juga mengisi celah hukum terkait sinkronisasi antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan. Dengan ketentuan tambahan ini, kurator dan perusahaan memiliki pedoman yang seragam dalam pelaksanaan PHK akibat kepailitan, menciptakan konsistensi dalam penerapan hukum yang melibatkan

banyak pihak dengan kepentingan berbeda. Sebagai kreditur preferen, hak pekerja untuk menerima kompensasi yang sesuai tidak seharusnya diabaikan, dan ketentuan ini diharapkan menguatkan perlindungan hak pekerja melalui sinkronisasi aturan.

Usulan perubahan pada Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, yakni dengan menetapkan pemberitahuan minimal 45 hari dan prioritas pembayaran hak-hak pekerja, akan menciptakan perlindungan hukum yang lebih jelas dan efektif bagi pekerja yang terkena PHK akibat kepailitan. Selain melindungi pekerja, sinkronisasi ini memastikan bahwa PHK karena kepailitan dilakukan dengan kepastian hukum, transparansi, dan perlindungan maksimal bagi pihak-pihak yang rentan dalam proses kepailitan.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam situasi perusahaan pailit diatur oleh beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia yang menetapkan pekerja sebagai kreditur preferen, khususnya dalam hal pemenuhan hak-hak mereka seperti upah tertunggak, pesangon, dan kompensasi lainnya. Sesuai dengan Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diamandemen dalam UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja), pekerja harus didahulukan dalam pembagian aset perusahaan yang sedang dalam proses pailit. Posisi preferen ini menunjukkan bahwa kepentingan pekerja memiliki prioritas lebih tinggi dibanding kreditur lainnya, memberikan perlindungan khusus bagi pekerja sebagai pihak yang rentan.

Namun, perlindungan hukum bagi pekerja menghadapi tantangan akibat konflik norma antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) dan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, yang diamandemen oleh UU Cipta Kerja. Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan mewajibkan pemberitahuan PHK minimal 45 hari sebelum tindakan PHK, sementara Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas jangka waktu pemberitahuan PHK. Ketidaksinkronan ini berisiko mengurangi efektivitas perlindungan hukum

bagi pekerja, khususnya dalam memastikan mereka memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan diri secara finansial dan psikologis dalam menghadapi PHK.

Untuk memperkuat perlindungan hukum yang menjamin hak-hak pekerja dalam kondisi perusahaan pailit, diperlukan sinkronisasi yang jelas antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan. Sinkronisasi ini bertujuan untuk menyelaraskan ketentuan mengenai pemberitahuan PHK, sehingga proses PHK dapat dilakukan dengan transparansi dan keadilan serta memberikan pekerja waktu yang cukup untuk menyesuaikan diri. Dengan adanya aturan yang selaras dan terpadu, kepastian hukum bagi pekerja dalam kondisi pailit dapat diwujudkan, yang pada akhirnya mengurangi potensi sengketa dan memastikan keseimbangan antara kepentingan pekerja, perusahaan, dan kreditur dalam proses kepailitan.

2. Sinkronisasi antara kedua ketentuan ini merupakan langkah fundamental untuk menciptakan kepastian hukum yang adil dan transparan bagi pekerja dan perusahaan dalam proses kepailitan. Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan mengatur bahwa kurator wajib memberikan pemberitahuan minimal 45 hari sebelum PHK dilakukan, sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja agar mereka memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan diri dari dampak sosial dan finansial PHK. Sebaliknya, Pasal 154A ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang telah diamandemen oleh UU Cipta Kerja 2023 hanya menyebutkan bahwa PHK dapat dilakukan akibat kepailitan tanpa menyertakan ketentuan waktu pemberitahuan yang jelas. Ketidaksesuaian ini

menimbulkan ketidakpastian hukum yang merugikan posisi pekerja dan menghambat efektivitas kerja kurator dalam melaksanakan kewajibannya.

Ketentuan pemberitahuan yang tidak konsisten antara kedua undang-undang ini menciptakan risiko bagi pekerja, yang mungkin tidak memiliki cukup waktu untuk merencanakan keberlanjutan ekonomi mereka. Ketidakharmonisan ini juga membebani kurator, yang dihadapkan pada dilema antara melaksanakan pembebasan aset secepat mungkin untuk kepentingan kreditur dan memenuhi hak-hak pekerja sebagai kreditur preferen. Praktik internasional dari negara-negara seperti Jerman, Prancis, dan Jepang menunjukkan pentingnya adanya jangka waktu pemberitahuan yang fleksibel namun tetap memadai, diiringi dengan pengawasan pengadilan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tidak diabaikan dalam situasi kepailitan. Sistem-sistem ini menawarkan contoh penting bagi Indonesia untuk mengatur proses PHK dalam kepailitan dengan lebih terpadu dan adil.

Dengan menetapkan jangka waktu pemberitahuan minimal yang konsisten, misalnya 30–45 hari, dalam kedua undang-undang, pekerja akan memiliki perlindungan yang lebih jelas dan kuat, sementara kurator memiliki panduan yang lebih pasti untuk menjalankan tugasnya sesuai hukum. Selain itu, integrasi sistem dana jaminan khusus atau asuransi sosial ketenagakerjaan, sebagaimana diterapkan di negara lain, dapat menjamin bahwa hak-hak finansial pekerja terpenuhi meskipun aset perusahaan pailit terbatas.

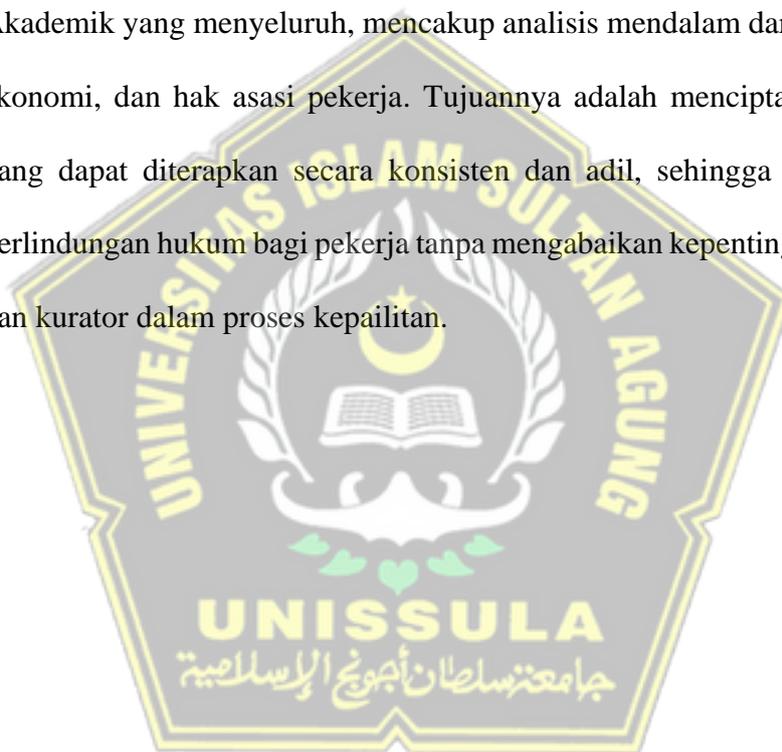
Secara keseluruhan, sinkronisasi ini akan menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja, perusahaan, dan kurator. Dengan kepastian hukum yang lebih baik, pekerja akan terlindungi, kurator dapat bekerja lebih efisien, dan proses pemberesan aset berjalan lancar tanpa mengabaikan hak-hak pihak yang rentan. Sinkronisasi yang dirancang dengan baik antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan akan memperkuat integritas sistem hukum Indonesia dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap perlindungan hukum yang adil dan menyeluruh.

B. Saran

1. Kementerian Hukum (melalui Direktorat Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan) serta DPR RI perlu mengidentifikasi, mengkaji, dan menganalisis ketidakharmonisan dalam ketentuan terkait PHK pada perusahaan pailit antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, sebagaimana diamandemen oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja. Proses ini perlu dilanjutkan dengan revisi atau penyempurnaan pada pasal-pasal tersebut untuk menciptakan peraturan yang harmonis dan terpadu demi kepastian hukum bagi pekerja dan kurator.
2. Revisi UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan harus menjadi prioritas tinggi dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) oleh DPR RI dan Kementerian Hukum. Proses legislasi ini perlu dilakukan secara transparan dan melibatkan pemangku kepentingan, termasuk perwakilan pekerja, ahli ketenagakerjaan,

dan kurator, untuk memastikan regulasi yang lebih adil, akuntabel, dan sesuai dengan kebutuhan praktis di lapangan.

3. Kementerian Hukum, DPR RI, serta lembaga penelitian hukum perlu menyusun regulasi khusus mengenai PHK dalam kondisi pailit dengan mengacu pada konsep sinkronisasi dan *best practices* internasional dari negara seperti Jerman dan Prancis. Regulasi ini harus didasarkan pada Naskah Akademik yang menyeluruh, mencakup analisis mendalam dari aspek sosial, ekonomi, dan hak asasi pekerja. Tujuannya adalah menciptakan peraturan yang dapat diterapkan secara konsisten dan adil, sehingga meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha dan kurator dalam proses kepailitan.



DAFTAR PUSTAKA

Alquran

QS. Al-Baqarah (2): 280.

Buku:

- Abdul Rachmad Budiono. (2005). *Pengantar ilmu hukum*. Malang: Bayumedia.
- Ali, A. (2009). *Menguak teori hukum (legal theory) dan teori peradilan (judicial prudence) termasuk interpretasi undang-undang (legisprudence)*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Amendola, A. (2013, September). Corporate financial distress and bankruptcy: A comparative analysis in France, Italy, and Spain. In *6th Annual Conference of the EuroMed Academy of Business*.
- Asikin, H. Z., & SH, S. (2018). *Hukum kepailitan*. Penerbit Andi.
- Bodenheimer, cited in Rahardjo, S. (2006). *Ilmu hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Canaris, C.-W. (1996). The function of system in legal interpretation. In R. Summers (Ed.), *Statutes and statutory interpretation in modern law* (pp. 56). London: Butterworths.
- Christiawan, R., & Kn, M. (2021). *Hukum bisnis kontemporer*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Fajar, M. N. D.. (2010). *Dualisme penelitian hukum normatif dan empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fares, R. (2022). *Bankruptcy, performance, and market selection: Evidence from firms in France* (Doctoral dissertation, Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne-Paris 12).
- Friedman, L. M. (1975). *The legal system: A social science perspective*. New York: Russell Sage Foundation.
- Friedmann, W. (1993). *Legal theory* (Terjemahan Mohamad Arifin). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fuady, M. (2002). *Pengantar hukum bisnis: Menata bisnis modern di era global*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Goesniadhie, K. (2010). *Harmonisasi sistem hukum: Mewujudkan tata pemerintahan yang baik*. Malang: Penerbit A3 dan Nasa Media.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Surabaya: PT Bina Ilmu.

- Hamidi, J. (2013). *Membedah teori-teori hukum kontemporer*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Harahap, Y. (2009). *Hukum perseroan terbatas* (edisi terbaru). Jakarta: Sinar Grafika.
- Hartono, S. R. (2007). *Hukum perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ivida, D. A. S. (2016). *Hubungan kepailitan, kedudukan, dan hak kreditor atas benda jaminan debitor pailit*. Yogyakarta: Laksbang Presindo.
- Juwana, H. (2005). Relevansi hukum kepailitan dalam transaksi bisnis internasional. In E. Yuhassarie (Ed.), *Kepailitan dan transfer aset secara melawan hukum* (pp. 290-291). Jakarta: Pusat Pengkajian Hukum.
- Juwana, H.. (2021). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca omnibus law*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Kaneko, Y. (2022). Insolvency law reforms in the Asian emerging economies. In *Insolvency law reforms in Asian developing countries*. SpringerBriefs in Economics. Singapore: Springer.
- Kelsen, H. (1967). *Pure theory of law*. California: University of California Press.
- Komnas HAM. (2021). *Omnibus Law RUU Cipta Kerja dalam perspektif hak asasi manusia*. Jakarta: Komnas HAM.
- Mahfud MD, M. (2009). *Penegakan hukum dan tata kelola pemerintahan yang baik*. Bahan pada acara seminar nasional "Saatnya Hati Nurani Bicara". Jakarta: Mahkamah Konstitusi.
- Mahmutarom, H. R. (2016). *Rekonstruksi konsep keadilan: Studi perlindungan korban tindak pidana terhadap nyawa menurut hukum Islam, konstruksi masyarakat, dan instrumen internasional*. Semarang: UNDIP.
- Malagardis, A. N. (1990). *Ein Konkursrecht für Staaten? Zur Regelung von Insolvenzen souveräner Schuldner in Vergangenheit und Gegenwart*. Berli.
- Manululang, S. H. (1998). *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Citra.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan industrial dan kompensasi (Teori dan Praktik)*. Deepublish.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum* (Cetakan ke-13). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moustaira, E. (2019). European Union. In *International insolvency law*. Cham: Springer.
- Nainggolan, D. B. (2023). *Peranan kurator dalam pemberesan boedel pailit*. Jakarta: Penerbit Alumni.
- Nawiasky, H. (1948). *Allgemeine rechtslehre als system der rechlichen grundbegriffe*. Germany.
- Nsubuga, H. (2020). *Employee rights in corporate insolvency: A UK and US perspective*. Routledge.

- Pakpahan, E. F., et al. (2024). *Buku legal corporate*. Sumatera Utara: Unpri Press.
- Pomar, S. K. (2021). *The influence of layoffs on financial turnaround*. Department of Accounting and Commercial Law, Hanken School of Economics.
- Radbruch, G. (1950). *The philosophy of law* (K. Wilk, Trans.). In *The legal philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin* (pp. 107-108). Cambridge: Harvard University Press.
- Ragawino, B. (2006). *Hukum administrasi negara*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu hukum*. Cetakan ke-V. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rasyidi, L. (1988). *Filsafat hukum*. Bandung: Remadja Karya.
- Rato, D. (2010). *Filsafat hukum: Mencari dan memahami hukum*. Yogyakarta: PT Presindo.
- Sartini, R., Abdillah. (2023). *Akuntansi forensik*. Makasar: Tohar Media.
- Sastrohadwiryo, S. (2005). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sh, M. H. (2023). *Kepailitan BUMN Persero berdasarkan asas kepastian hukum*. Penerbit Alumni.
- Shubhan, M. H. (2008). *Hukum kepailitan: Prinsip, norma & praktik di peradilan*. Jakarta: Kencana.
- Sjahdeini, S. R. (2008). *Hukum kepailitan: Memahami Undang-Undang No. 37 Tahun 2008 tentang kepailitan*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Soekanto, S. (1995). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, S. (2018). *Pengantar penelitian hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soekanto, S. (1995). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Jakarta: Rajawali Press.
- Soepomo, I. (1983). *Hukum perburuhan bidang pelaksanaan hubungan kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Stefan, W. (2016). Comments on legal certainty from the perspective of European, Austrian and Japanese private law. In M. Fenwick & S. Wrba (Eds.), *Legal certainty in a contemporary context: Private and criminal law perspectives* (pp. 11). Singapore: Springer.
- Warassih, E. (2011). *Pranata hukum: Sebuah telaah sosiologis*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wrba, S. (2016). Comments on legal certainty from the perspective of European, Austrian, and Japanese private law. In M. Fenwick & S. Wrba (Eds.), *Legal certainty in a contemporary context: Private and criminal law perspectives* (pp. 11). Singapore: Springer.

Jurnal:

- Ali, A. (2013). *Perlindungan dan kepastian hukum bagi investor di Indonesia*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum, Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Anisah, S. (2009). Studi komparasi terhadap perlindungan kepentingan kreditor dan debitor dalam hukum kepailitan. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*.
- Asril. (2020). Reorganisasi perusahaan debitor yang terancam pailit sebagai suatu alternatif. *Mulawarman Law Review*, 5(2), 138.
- Avisena, A. F., & Liestiara, D. R. D. (2022). Reformasi hukum kepailitan terhadap koperasi: Pembatasan permohonan pailit terhadap koperasi oleh anggota. *Jurnal Legislatif*.
- Davydenko, S. A., & Franks, J. R. (2008). Do bankruptcy codes matter? A study of defaults in France, Germany, and the UK. *The Journal of Finance*, 63(2), 565-608.
- Devi, R. S., Simbolon, N. Y., Sinaga, L. V., & Yasid, M. (2022). The bankruptcy legal politics in Indonesia based on justice value. *Jurnal Akta*, 9(1), 67-78.
- Firyani, F. (2008). *Sinkronisasi peraturan perundang-undangan di bidang pengelolaan sumber daya alam: Kajian tentang pengaturan hak-hak masyarakat adat atas sumber daya alam*. Tesis, Program Magister Ilmu Hukum Universitas Brawijaya, Malang.
- Flora, H. S., Mymoonah, & Sitanggang, R. M. (2023). Akibat hukum pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit. *Jurnal Hukum Justice*, 1(1), 66-70.
- Garaga, B. N. I. (2017). Hardiness karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Psikoborneo*, 5(3), 642-653.
- Gunawan, M. S. (2024). Kedudukan tagihan perusahaan afiliasi dalam penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU)(Studi putusan nomor: 300/PDT. SUS-PKPU/2023/PN. NIAGA. JKT. PST) (Doctoral dissertation, Podomoro University).
- Harada, N., & Kageyama, N. (2011). Bankruptcy dynamics in Japan. *Japan and the World Economy*, 23(2), 119-128.
- Hardjaloka, L. (2015). Kepailitan lintas batas perspektif hukum internasional dan perbandingannya dengan instrumen nasional di beberapa negara. *Yuridika*, 30(3), 480-504.
- Hudyarto, H. (2021). Pertanggungjawaban putusan pailit perseroan terbatas. *Binamulia Hukum*, 10(1), 91-106.
- Al Mufti, M. Z. (2016). *Perlindungan hukum terhadap kreditor dan debitor dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit oleh kurator* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

- Korobkin, D. R. (1996). Employee interests in bankruptcy. *American Bankruptcy Institute Law Review*, 4(5), 28.
- Kurniawan, M. (2018). Tugas dan fungsi Balai Harta Peninggalan Semarang sebagai kurator kepailitan berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. *Jurnal Daulat Hukum*, 1(1), 62-67.
- Mashendra. (2020). Perampasan aset korupsi dalam upaya pemberantasan tindak pidana korupsi menurut hukum pidana Indonesia. *Jurnal Petitum*, 8, 21.
- Mucciarelli, F. M. (2017). Employee insolvency priorities and employment protection in France, Germany, and the United Kingdom. *Journal of Law and Society*, 44(2), 255-282.
- Muchsin. (2013). *Perlindungan dan kepastian hukum bagi investor di Indonesia*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum, Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Munson, J. R. (2016). The interests of commerce: Business failure in the commercial code debates, 1801-07. *French History*, 30(4), 505-525.
- Mursal. (2015). Implementasi prinsip-prinsip ekonomi syariah: Alternatif mewujudkan kesejahteraan berkeadilan. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 1(1), 75-84.
- Murti, M. D., & Purnomo, S. H. (2018). Perusahaan yang dinyatakan pailit (kajian hukum perburuhan). *Jurnal Akrab Juara*, 3(3), 199-214.
- Muryanto, Y. T., & Djuwityastuti. (2014). Model pengelolaan badan usaha milik daerah (BUMD) dalam rangka mewujudkan good corporate governance. *Yustisia*, 3(1), 129.
- Naim, S., Hasriyanti, H., Tuasikal, H., & Simanjuntak, K. W. (2022). Pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Justisi*, 8(3), 163-176.
- Pramana, R. T., & Baskoro, B. D. (2021). The board of directors' criminal liability for companies which declared on bankruptcy. *Jurnal Daulat Hukum*, 4(4), 239-248.
- Radbruch, G. (2006). Statutory lawlessness and supra-statutory law. *Oxford Journal of Legal Studies*, 26(1), 1-11.
- Schumm III, B. (1988). Comparison of Japanese and American bankruptcy law. *Mich. YBI Legal Studies*, 9, 291.
- Setiadi, W. (2007). Proses pengharmonisasian sebagai upaya untuk memperbaiki kualitas peraturan perundang-undangan. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 4(2), 48.
- Siti Zulaichah. (2019). Pemutusan hubungan kerja sepihak ditinjau dari hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam. *Journal of Islamic Business Law*, 3.
- Suhardin, Y. (2008). Paradigma rule breaking dalam penegakan hukum yang berkeadilan. *Jurnal Hukum Pro Justitia*, 26(3), 85.

- Susanto, N. A. (2014). Dimensi aksiologis dari putusan kasus “ST”: Kajian putusan peninjauan kembali nomor 97 PK/Pid.Sus/2012. *Jurnal Yudisial*, 7(3), 97-115.
- Suzuki, S., & Wright, R. W. (1985). Financial structure and bankruptcy risk in Japanese companies. *Journal of International Business Studies*, 16, 97-110.
- Takahashi, K., Kurokawa, Y., & Watase, K. (1984). Corporate bankruptcy prediction in Japan. *Journal of Banking & Finance*, 8(2), 229-247.
- Zulaichah, S. (2019). Pemutusan hubungan kerja sepihak ditinjau dari hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam. *Journal of Islamic Business Law*, 3.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan,
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja,

Putusan

Putusan Mahkamah Agung No. 049 PK/Pdt.Sus/2011.

Wawancara:

- Wawancara Ahli Ketenagakerjaan Dr. Sahat Sihombing., S.H., M.H. 04 November 2024. Pukul 11. 57 WIB
- Wawancara Ahli Ketenagakerjaan Ian Siagian., S.H., M.H. 05 November 2024. Pukul 12.00 WIB
- Wawancara Ahli Ketenagakerjaan Dr. Setyo Sardjono, S.H., M.H. 05 November 2024. Pukul 12.00 WIB
- Wawancara Kurator Dr. Nasrullah, S.H., M.H. 01 November 2024. Pukul 12.00 WIB
- Wawancara Kurator Dr. Idho Nalle, S.H., M.H 30 Oktober 2024. Pukul 13.00 WIB
- Wawancara Kurator Purba Hutapea, S.H 29 Oktober 2024. Pukul 13.00 WIB