

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia usaha pada hakikatnya sangat mudah terpengaruh oleh gejolak ekonomi, perubahan pasar, maupun kelemahan internal perusahaan.¹ Kondisi perusahaan yang mengalami tekanan keuangan kerap berakhir pada ketidakmampuan memenuhi kewajiban utama kepada pekerja, khususnya pembayaran upah. Secara faktual, keadaan ini menempatkan pekerja pada posisi yang paling rentan karena upah merupakan sumber penghidupan yang bersifat mendesak. Pekerja sebagai pihak yang secara langsung bergantung pada upah menanggung risiko terbesar ketika perusahaan berada dalam keadaan *insolvency*. Upah merupakan hak yang bersifat segera dan menjadi sumber nafkah utama. Undang-undang ketenagakerjaan juga menegaskan sifat mendesak dari hak upah tersebut. Namun, pelaksanaannya kerap tidak berjalan secara optimal, saat perusahaan tidak mampu membayar, pekerja berada pada posisi tawar yang sangat lemah dalam menentukan pemenuhan hak ekonominya.²

Ketika perusahaan tidak lagi memiliki likuiditas yang cukup, pembayaran upah menjadi tertunda bahkan tidak dibayarkan sama sekali.³ Pemerintah Indonesia telah menetapkan regulasi yang dibuat bertujuan untuk melindungi dan menciptakan

¹ Purwosutjipto, H. M. N. (2002). *Pengertian pokok hukum dagang Indonesia*. Djambatan

² Budijanto, O. W. (2017). Upah layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 395-412.

³ Shubhan, M. H. (2020). Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(2), 519-539.

kesejahteraan bagi Masyarakat Indonesia seperti yang tertetuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”⁴, melalui mekanisme kepailitan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 bahwa “Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas” yang mana seharusnya berfungsi sebagai sarana untuk menyelesaikan ketidakmampuan membayar tersebut, karena proses pemberesan oleh kurator dapat memberikan kepastian mengenai urutan pembayaran, termasuk hak pekerja sebagai kreditur preferen.

Pemerintah mengatur dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta kerja bahwa upah dan hak pekerja lainnya adalah utang yang didahulukan pembayarannya dalam proses kepailitan, dan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa “hak upah buruh yang terhutang memiliki prioritas tertinggi (super prioritas) dalam kepailitan”. Namun, praktik memperlihatkan bahwa perlindungan terhadap upah masih jauh dari ideal, terutama akibat keterbatasan aset dan persaingan dengan kreditur separatis.⁵

⁴ Sari, A. P. P., & Fauzi, E. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi Setelah Berakhirnya Kontrak. *Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(4), 427-439. [Skripsi, Universitas Dharma Andalas]. e- Skripsi Universitas Dharma Andalas. Retrieved <https://jurnal.globalsciences.com/index.php/jkhp/article/view/579>

⁵ Sulistyono, N. J., & Dwiyatmi, S. H. (2019). Upah Pekerja Dalam Perusahaan Pailit (Kajian Atas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 02/PUU-VI/2008; 018/PUU-VI/2008 DAN 67/PUU-XI/2013). *Jurnal Ilmu Hukum: ALETHEA*, 2(2), 115-130.

Salah satu prinsip utama dalam hukum ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi lebih lemah dibandingkan pengusaha. Ketika perusahaan dinyatakan pailit, pekerja semestinya memperoleh prioritas pembayaran atas upah yang menjadi haknya. Prinsip ini didukung oleh berbagai regulasi nasional, namun pelaksanaannya kerap tidak berjalan secara optimal. Ketidakmampuan debitur untuk membayar utang yang telah jatuh tempo dapat menimbulkan sengketa hukum.⁶ Hal inilah yang menimbulkan perdebatan mengenai sejauh mana perlindungan pekerja efektif dalam sistem kepailitan Indonesia.⁷

Selain masalah tidak dibayarkannya upah, terdapat pula kondisi ketika perusahaan yang secara faktual telah insolven, tetapi tidak mengajukan permohonan pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) ke Pengadilan Niaga. Perusahaan memilih tetap beroperasi meskipun tidak mampu membayar upah untuk menunda konsekuensi hukum atau mempertahankan citra bisnis.⁸ Ketidakpatuhan ini membuat pekerja tidak memiliki akses pada mekanisme pemberesan utang yang disebabkan proses kepailitan hanya dapat dimulai setelah adanya penetapan pengadilan, sedangkan hak upah terus tertunda tanpa kepastian. Fenomena *non-filing insolvency* ini jarang dibahas tetapi memiliki dampak langsung terhadap perlindungan

⁶ Riyadi, A. A., Az-zahra, A., Annugrah, G., Ardiaty, M., & Citra, H. (2025). Penerapan Hukum Kepailitan Dalam Penyelesaian Utang-Piutang. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik* E-ISSN: 3031-8882, 3(1), 370-376.

⁷ Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.

⁸ Afiyah, S. (2021). Pembayaran Upah Buruh Perusahaan Yang Pailit Akibat Pandemi Covid-19. *Humanis: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 13(2), 121-129.

pekerja.⁹ Dalam situasi seperti ini, pekerja sering kali berada pada posisi paling lemah dan harus mengajukan permohonan pailit sendiri, meskipun secara praktik mereka tidak memiliki kemampuan finansial dan pengetahuan hukum yang memadai.¹⁰

Di sisi lain, meskipun aturan ketenagakerjaan seperti Pasal 95 ayat (4) Undang-undang ketenagakerjaan juga memberikan posisi khusus bagi upah, penerapannya harus menyesuaikan dengan struktur prioritas kreditur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004. Pekerja memang ditempatkan sebagai kreditur preferen, tetapi tetap berada pada posisi lemah ketika aset pailit tidak memadai atau ketika kreditur separatis memiliki hak untuk mengeksekusi jaminan kebendaan. Akibatnya, hak atas upah tidak selalu dapat dipenuhi secara keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan adanya jarak antara norma perlindungan tenaga kerja dan mekanisme pemberesan dalam hukum kepailitan.¹¹

Ketegangan antara aturan perlindungan pekerja dan mekanisme pemberesan utang merupakan salah satu isu penting dalam kajian hukum kepailitan. Situasi ini menunjukkan adanya benturan antara kepentingan pekerja dan kepentingan para

⁹ Rifqi, A. F. (2020). Akibat Hukum Pelepasan Hak Istimewa Oleh *Corporate Guarantor* terhadap Hak-hak Kreditor dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. [Skripsi, Universitas Islam Indonesia]. e-Skripsi Universitas Islam Indonesia. Retrieved <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/26812/16410540%20Ahmad%20Faiq%20Rifqi.pdf?sequence=1>

¹⁰ Sari, I. P., & Yunus, A. (2019). Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 8(3), 403-413.

¹¹ Pramudita, M. Y. (2017). Kedudukan Hukum Kreditur Separatis dalam Kepailitan Terkait dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. [Skripsi, Universitas Islam Indonesia]. e-Skripsi Universitas Islam Indonesia. Retrieved <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10223/01.0%20cover.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

kreditur lainnya. Secara normatif, pekerja diposisikan sebagai pihak yang wajib diberikan perlindungan. Hal ini didasarkan pada kedudukan pekerja yang secara struktural lebih lemah dalam hubungan industrial. Namun secara struktural, regulasi kepailitan memiliki sistem prioritas tertentu dalam menentukan urutan pembayaran. Sistem prioritas tersebut tidak sepenuhnya menempatkan pekerja pada posisi yang selaras dengan konsep *welfare protection*.¹²

Ketika perusahaan tidak mengajukan permohonan pailit meskipun secara faktual telah memenuhi unsur insolvensi, muncul kekosongan perlindungan hukum bagi pekerja. Ketiadaan sanksi yang tegas bagi debitur yang menunda pengajuan pailit menyebabkan pekerja tetap bekerja tanpa kepastian upah maupun perlindungan hukum.¹³ Padahal, status kepailitan sangat menentukan apakah pekerja dapat memperoleh haknya melalui mekanisme kurator atau tidak. Kondisi ini menegaskan perlunya kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana status kepailitan, baik ketika perusahaan telah dinyatakan pailit maupun ketika perusahaan seharusnya pailit namun tidak mengajukan permohonan, memengaruhi perlindungan hak upah pekerja.¹⁴

Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan hukum atas upah pekerja tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma hukum. Perlindungan tersebut juga dipengaruhi oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi kewajiban hukumnya.

¹² Ginting, E. R. (2019). *Hukum Kepailitan: Pengurusan dan Pembersihan Harta Pailit (Hukum Kepailitan Buku 3)*. Sinar Grafika.

¹³ Shubhan, M. H. (2015). *Hukum Kepailitan*. Prenada Media.

¹⁴ Nurdyannisa, A., & Loren, M. (2024). Analisis Hak Para Pekerja Dalam Perusahaan Yang Mengalami Kepailitan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2).

Perilaku korporasi, termasuk kepatuhan untuk mengajukan permohonan pailit, berperan besar dalam menentukan keamanan hak pekerja. Ketidakpatuhan perusahaan dapat menghambat akses pekerja terhadap mekanisme perlindungan yang seharusnya tersedia. Dengan demikian, status kepailitan sangat menentukan terbukanya jalur perlindungan hukum bagi pekerja.¹⁵

Ketika perusahaan secara resmi dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga, pekerja memperoleh kepastian prosedural karena hak upah mereka otomatis tercantum dalam daftar piutang yang harus diverifikasi oleh kurator. Kepastian ini tidak ada ketika perusahaan tidak mengajukan permohonan pailit meskipun secara faktual sudah insolven. Dalam keadaan tersebut, pekerja terperangkap dalam situasi *no legal remedy*, sebab upah tidak dapat ditagihkan melalui mekanisme kepailitan maupun melalui penegakan hukum perdata biasa yang sering kali tidak efektif karena ketiadaan aset yang dapat dieksekusi.¹⁶ Fenomena ini menunjukkan bahwa tanpa status pailit, pekerja berada pada posisi yang semakin rentan baik secara hukum maupun ekonomi, sehingga prinsip perlindungan pekerja sulit diwujudkan secara nyata.¹⁷

¹⁵ Barokah, A. Y. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Karyawan Dalam Kepailitan Suatu Perusahaan Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Utang. [Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember]. e-Skripsi Institut Agama Islam Negeri Jember Retrieved https://digilib.uinkhas.ac.id/13874/1/ABU%20YAZID%20BAROKAH_S20152010

¹⁶ Nova, F. G. (2024). Keabsahan Permohonan Pailit dan PKPU oleh Pekerja sebagai Alternatif Penyelesaian Kegagalan Pembayaran Upah. *Jurnal Yustika: Media Hukum Dan Keadilan*, 27(01), 42-53.

¹⁷ Kurniawan, R. (2013). Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 687-704.

Beberapa studi juga menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan upah pekerja sangat dipengaruhi oleh ketepatan waktu dalam mengajukan pailit atau PKPU. Semakin lama perusahaan menunda pengajuan pailit, semakin berkurang nilai aset yang tersedia untuk membayar hak pekerja. Penundaan ini meningkatkan risiko pengurangan aset, sehingga saat proses kepailitan dimulai, aset yang tersisa tidak cukup untuk memenuhi prioritas pembayaran upah. Hal ini menunjukkan bahwa bukan hanya status pailit yang penting, tetapi juga waktu pengajuan pailit memegang peran krusial dalam menentukan tingkat perlindungan hak upah pekerja.¹⁸

Berbagai kajian akademis menunjukkan bahwa nilai aset debitur cenderung menurun secara signifikan jika perusahaan dibiarkan beroperasi dalam kondisi insolven tanpa adanya restrukturisasi atau pengajuan pailit. Fenomena ini dikenal sebagai *insolvency drift*, yaitu tahap di mana perusahaan terus mengalami kerugian sehingga nilai ekonomis asetnya menyusut sebelum masuk ke proses kepailitan formal.¹⁹ Kondisi ini sangat merugikan pekerja, karena hak upah mereka sebagai kreditur preferen hanya dapat dipenuhi setelah perusahaan memasuki proses pailit. Dengan demikian, penundaan pengajuan pailit secara langsung menurunkan kemungkinan terpenuhinya hak upah pekerja, karena keterlambatan penyelesaian utang mengurangi kemampuan kurator dalam memaksimalkan nilai boedel pailit.²⁰

¹⁸ Saputra, I. E. (2020). Kedudukan Hukum Kreditor *Preferen* Pajak dan Kreditor *Preferen* Buruh dalam Proses Kepailitan. *Al-Ishlah: Jurnal Ilmiah Hukum*, 23(2), 155-166.

¹⁹ Saebani, A. R. (2024). Perlindungan Hukum Dan Upaya Pemulihan Bagi Perusahaan Insolven Dalam Kepailitan. *Jurnal Hukum Statuta*, 3(2), 92-100.

²⁰ Nainggolan, D. B., & SH, M. (2023). *Peranan Kurator dalam Pembersihan Boedel Pailit*. Penerbit Alumni.

Selain itu, studi hukum menemukan bahwa penundaan pengajuan pailit oleh debitur juga menimbulkan *creditor inequality*, yaitu ketidakmerataan perlakuan di antara kreditur akibat menyusutnya aset perusahaan sebelum proses kepailitan dimulai. Ketidakmerataan ini paling dirasakan oleh pekerja, karena hak upah yang seharusnya memiliki prioritas tidak terpenuhi akibat berkurangnya aset perusahaan selama periode insolvensi. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja tidak hanya tergantung pada regulasi yang mengatur posisi mereka, tetapi juga pada kepatuhan debitur dalam mengajukan permohonan pailit secara tepat waktu. Jika salah satu pihak lalai dalam memenuhi tanggung jawab dan haknya, pihak yang dirugikan berhak untuk mencari jalan keluar melalui jalur hukum. Kewajiban mengacu pada hubungan hukum yang menghubungkan dua pihak, memungkinkan satu pihak untuk menuntut kepatuhan tertentu dari pihak lain, yang kemudian harus menanggapi harapan tersebut.²¹ Kepailitan yang diajukan terlambat mengakibatkan berkurangnya nilai aset yang dapat digunakan untuk membayar upah pekerja, sehingga prinsip keadilan bagi pekerja tidak dapat diwujudkan secara optimal.²²

Dalam konteks ini, berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterlambatan pengajuan pailit juga meningkatkan risiko terjadinya *mismanagement* oleh pihak perusahaan yang sedang insolven. Jika pengajuan pailit tidak segera dilakukan, direksi tetap mengendalikan perusahaan tanpa pengawasan kurator, sehingga berpotensi

²¹ Citra, H., Wahyuni, S., Fauzi, E., & Adbaida, A. (2024). *Legal Certainty Regarding Buyback Guarantees in Banking Agreements*. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 4(1), 184-190.

²² Murtadho, N. A. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Kreditor Preferen Dalam Pembersihan Proses Kepailitan*. *Journal of Contemporary Law Studies*, 1(4), 207-226.

melakukan tindakan yang semakin mengurangi aset, seperti menjual aset di bawah nilai pasar, mengalihkan aset ke pihak terafiliasi, atau menumpuk utang baru yang tidak mampu dibayar.²³ Kondisi ini tidak hanya memperburuk posisi keuangan perusahaan, tetapi juga secara langsung menurunkan kemampuan boedel pailit untuk memenuhi hak-hak pekerja. Semakin besar tindakan yang merusak kondisi aset sebelum pailit, semakin rendah tingkat pemulihan (*recovery rate*) bagi kreditur preferen, termasuk pekerja.²⁴

Selain itu, kajian kepailitan menunjukkan bahwa pengajuan pailit secara cepat meningkatkan efektivitas pemberesan, karena kurator dapat segera melakukan inventarisasi aset dan menghentikan tindakan debitur yang merugikan kreditur. Sebaliknya, semakin lama perusahaan dibiarkan insolven tanpa penetapan pailit, semakin kecil kemungkinan nilai aset yang tersisa cukup untuk membayar hak-hak pekerja. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan perlindungan pekerja sangat dipengaruhi oleh *timeliness of filing*, yaitu ketepatan waktu pengajuan pailit yang berdampak langsung pada ketersediaan aset untuk memenuhi upah dan pesangon pekerja. Dengan demikian, waktu pengajuan pailit menjadi faktor penting dalam mewujudkan keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja.²⁵

²³ Warsito, L. (2024). Urgensi Pembuktian Syarat Kepailitan Dan Tes Insolvensi Dalam Permohonan Kepailitan. *Jurnal USM Law Review*, 7(2), 822-834.

²⁴ Siregar, M. R. (2023). Pemanfaatan Aset Debitur Pasca Kepailitan: Menuju Peningkatan Nilai Ekonomi dan Manfaat Bagi Kreditur. *Jurnal Hukum Statuta*, 3(1), 1-15.

²⁵ Dana, A. R. (2024). Implikasi Hukum Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hak Pekerja Pasca Pailit. *Implikasi Hukum Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hak Pekerja Pasca Pailit*, 14(2), 35-51.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa perlindungan hak upah pekerja sangat dipengaruhi oleh status kepailitan perusahaan dan kepatuhan debitur dalam mengajukan permohonan pailit atau PKPU. Ketika perusahaan dinyatakan pailit, pekerja memperoleh kepastian prosedural melalui mekanisme kurator, sedangkan perusahaan yang faktanya insolven tetapi tidak mengajukan pailit menempatkan pekerja pada posisi rentan tanpa akses perlindungan hukum yang memadai. Selain itu, keterlambatan pengajuan pailit meningkatkan risiko penyusutan aset, *mismanagement*, dan ketidakmerataan perlakuan di antara kreditur, sehingga memengaruhi kemampuan boedel pailit dalam memenuhi hak pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang menjamin perlindungan pekerja dan praktik pemberesan kepailitan.

Penelitian sebelumnya sebagian besar menitikberatkan pada prioritas pembayaran upah dalam kepailitan atau kajian normatif mengenai kedudukan pekerja sebagai kreditur preferen. Namun, studi yang menelaah hubungan antara status kepailitan perusahaan (pailit vs tidak mengajukan pailit) dan perlindungan hak upah pekerja masih sangat terbatas. Belum banyak penelitian yang membahas secara menyeluruh dampak keterlambatan atau ketidakpatuhan debitur dalam mengajukan pailit terhadap terpenuhinya hak pekerja. Celah inilah yang menjadi ruang kontribusi penelitian ini, yaitu menilai perlindungan upah berdasarkan dinamika status kepailitan perusahaan dalam kerangka Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004.²⁶

²⁶ Warsito, L. (2024). Urgensi Pembuktian Syarat Kepailitan Dan Tes Insolvensi Dalam Permohonan Kepailitan. *Jurnal USM Law Review*, 7(2), 822-834.

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Bagas Dika Anggiat, Wira Franciska, dan Marni Mustafa dengan judul “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja atas suatu Perusahaan yang Dinyatakan Pailit yang Berimplikasi Pemutusan Hubungan Kerja yang Tidak Diberikan Pesangon,” yang mengkaji konsekuensi hukum dari perusahaan yang dinyatakan bangkrut dan berdampak pada pemutusan hubungan kerja karena tidak diberikan pesangon serta perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak menerima pesangon setelah PHK akibat perusahaan dinyatakan bangkrut. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Dwi Puspita Sari, dkk., dengan judul “Optimalisasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kepailitan,” yang mengkaji efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kepailitan serta mengidentifikasi hambatan dalam pelaksanaannya. Penelitian lain dilakukan oleh Iustika Puspita Sari dan Ahyuni Yunus dengan judul “Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit,” yang membahas permasalahan tanggung jawab perusahaan terhadap pemenuhan upah pekerja dalam proses pemberesan boedel pailit serta untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pemenuhan hak upah pekerja dalam proses tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana status kepailitan perusahaan memengaruhi kedudukan pekerja/buruh sebagai kreditur dalam proses pemberesan harta pailit?

2. Bagaimana kedudukan hukum pekerja sebagai kreditur preferen dalam proses pemberesan harta pailit menurut Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai perlindungan hak upah pekerja/buruh dalam kepailitan perusahaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU.
2. Untuk mengetahui dan memahami kedudukan hukum pekerja sebagai kreditur preferen dalam proses pemberesan harta pailit menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian yang akan di lakukan, kiranya dapat berguna untuk:

1. MANFAAT TEORITIS
 - a. Penelitian ini memperkaya wawasan penulis tentang kajian hukum perdata, khususnya dalam bidang hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan, melalui analisis hubungan antara status kepailitan Perusahaan dan perlindungan hukum upah pekerja.
 - b. Penelitian ini menambah wawasan dalam bidang hukum kepailitan dan ketenagakerjaan, khususnya terkait kedudukan pekerja sebagai kreditur preferen dalam sistem kepailitan berdasarkan Undang-Undang Nomor

37 Tahun 2004.

2. MANFAAT KRITIS

- a. Penelitian ini memberikan evaluasi kritis terhadap efektivitas pengaturan hukum mengenai perlindungan hak upah pekerja dalam proses kepailitan, khususnya terkait kesenjangan antara norma hukum yang menempatkan pekerja sebagai kreditur preferen dan praktik pemberesan harta pailit yang sering kali tidak mampu memenuhi hak pekerja secara optimal.
- b. Penelitian ini memberikan analisis kritis terhadap peran kurator dan sistem prioritas pembayaran dalam kepailitan, terutama ketika keterbatasan aset dan adanya kreditur separatis mengurangi kemungkinan pemenuhan hak upah pekerja secara utuh.
- c. Penelitian ini turut memberikan masukan kritis bagi pembuat kebijakan, dengan menyoroti perlunya harmonisasi antara Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU dengan regulasi ketenagakerjaan, agar prinsip perlindungan pekerja dapat terealisasi secara nyata dalam setiap proses Pemberesan.

E. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan Adalah:

1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan hukum ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum yuridis normatif yaitu dengan mengkaji peraturan perundangan-

undangan. Penelitian hukum normatif atau penelitian perpustakaan ini merupakan penelitian dengan mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundangan-undangan, putusan pengadilan, teori-teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana hukum dan para ahli.²⁷

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena sosial secara detail melalui pengumpulan data berupa kata-kata, narasi, tindakan, atau dokumen. Pendekatan ini tidak berfokus pada angka, melainkan pada makna, persepsi, dan pengalaman individu. Dengan demikian, data yang dihasilkan bersifat subjektif namun kaya akan informasi mendalam yang membantu peneliti memahami suatu fenomena secara komprehensif. dalam hal ini penulisan memberikan gambaran yang jelas secara sistematis terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan kepailitan, serta menganalisis implikasi hukum yang berlaku.²⁸

3. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Undang-undang (*statute approach*). Pendekatan Undang-undang melibatkan telaah mendalam

²⁷ Ahmad, A., Fachrurrazy, M., Amalia, M., Fauzi, E., Gaol, S. L., Siliwadi, D. N., & Takdir, T. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian & Penulisan Hukum*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

²⁸ Adriaman, M. (2024). *Pengantar Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

terhadap berbagai jenis peraturan, termasuk undang-undang, peraturan pemerintah, dan regulasi lainnya yang berkaitan dengan Pengaruh Status Kepailitan Perusahaan Terhadap Perlindungan Hak Upah Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan PKPU.²⁹

4. Jenis Data

Data adalah informasi yang diperoleh dan dapat dibedakan dengan data lain yang dapat dianalisis dan sesuai dengan permasalahan tertentu. Adapun jenis data penelitian ini yaitu:

- 1) Data Sekunder yang diperoleh dari buku-buku dan peraturan perundang-undangan, kemudian digunakan sebagai data pendukung. Data sekunder meliputi:
 - a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
 - b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti literatur hukum,

²⁹ Amiruddin, A.Zainal.,(2021). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT. RajaGrafindo Persada

buku, jurnal dan artikel ilmiah yang membahas pailit dan upah tenaga kerja.

- c. Bahan hukum tersier, dalam penelitian yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus hukum, *website online*, dan sumber referensi lain untuk mendukung pemahaman konsep.³⁰

5. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian hukum ini adalah Teknik analisis data kualitatif. Dalam penelitian kualitatif sumber data bisa berupa dokumen atau arsip. Beragam sumber tersebut menurut cara tertentu yang sesuai guna mendapatkan data. Teknik analisis data kualitatif yaitu mengumpulkan data, mengkualifikasikan, lalu menghubungkan teori yang berhubungan dengan masalah dan akhirnya menarik kesimpulan untuk menentukan kemudian mengolah hasil penelitian menjadi suatu laporan.³¹

6. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data Studi kepustakaan (*library research*) yang digunakan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan Pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini berupa literatur buku-buku, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, artikel, penelusuran

³⁰ Ali, Z. (2021). *Metode penelitian hukum*. Sinar Grafika.

³¹ Djulaeka, S. H., & Devi Rahayu, S. H. (2020). *Buku Ajar: Metode Penelitian Hukum*. Scopindo Media Pustaka.

melalui media internet, dan bacaan lainnya.³²

7. Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan sebuah proses yang dilakukan setelah data dikumpulkan dan diolah menjadi sebuah informasi yang dapat digunakan untuk berbagai kepentingan. Setelah program selesai, pengolahan bisa dilakukan secara otomatis dalam computer. Editing dalam pengolahan data merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan untuk memeriksa kelengkapan data meneliti data-data yang telah dikumpulkan, terutama dari kelengkapan jawaban, kejelasan makna, keterbacaan penulisan, kesesuaian, dan relevansinya dengan data-data lain.³³

F. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudah pemahaman dalam tulisan ini, maka akan diuraikan secara garis besar dan sistematis mengenai hal-hal yang akan diuraikan lebih lanjut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini penulis memaparkan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini.

³² Arifuddin, Q., Riswan, R., HR, M. A., Bulkis, B., Latif, A., Salma, S., ... & Indah, N. (2025). *Metodologi Penelitian Hukum*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

³³ Juliardi, B., Runtunuwu, Y. B., Musthofa, M. H., TL, A. D., Asriyani, A., Hazmi, R. M., ... & Samara, M. R. (2023). *Metode penelitian hukum*. CV. Gita Lentera.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini penulis membahas tinjauan teoritis yaitu mencakup tentang perlindungan hukum, kepailitan, sementara itu landasan konseptual penulis membahas tinjauan umum tentang kepailitan perusahaan, tinjauan umum tentang hak upah pekerja, tinjauan umum tentang kurator dan tinjauan umum tentang hubungan status kepailitan dan hak upah pekerja.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menjelaskan dan menguraikan mengenai bagaimana pengaturan hukum mengenai perlindungan hak upah pekerja/buruh dalam kepailitan perusahaan. Dan bagaimana kedudukan hukum pekerja sebagai kreditur preferen dalam proses pemberesan harta pailit.

BAB IV PENUTUP

Bagian ini berisikan kesimpulan dari seluruh pembahasan dan saran-saran yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.