

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari pembangunan nasional yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan berkorelasi dengan asas-asas pembangunan nasional, terutama asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata.¹ Pembangunan ketenagakerjaan adalah proses yang kompleks dan memiliki berbagai dimensi keterikatan dengan berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja.² Mengingat kompleksitas tersebut, persoalan ketenagakerjaan menuntut pemerintah untuk berperan secara aktif dalam menjalankan tugasnya, seperti menetapkan kebijakan, memberikan layanan, melakukan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran.³ Dengan demikian, kerja sama yang saling menguntungkan dapat tercipta karena ketiga pihak tersebut memiliki peran dan kedudukan strategis sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional.

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak.⁴ Perlindungan pekerja bertujuan untuk mempertahankan hak-hak dasar

¹ Mario Lawendatu et al., "Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Buruh/Pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Lex Et Societatis*, Edisi No. 1 Vol. 9, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, hlm. 80.

² Hardjian Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Gahlia Indonesia, Jakarta, 2011, hlm. 5.

³ Rika Jamin Marbun, *Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Negara Kesejahteraan*, CV. Eureka Media Aksara, Purbalingga, 2023, hlm. 30.

⁴ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

pekerja dengan memperhatikan dinamika serta perkembangan dunia usaha.⁵ Penguatan perlindungan bagi pekerja adalah keharusan yang perlu diupayakan demi menjunjung harkat dan martabat kemanusiaan pekerja. Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam mengenai aspek hukum yang mendasari hubungan antara pekerja dengan pengusaha memiliki peran yang sangat penting, sebab hubungan hukum tersebut menjadi dasar dalam pembentukan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja dan mengandung unsur pekerjaan, upah serta perintah.⁶

Dalam hubungan industrial, hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja adalah hubungan yang bersifat khusus dan unik, hal ini diatur dalam hukum ketenagakerjaan.⁷ Apabila pekerja dengan pengusaha telah menyepakati perjanjian kerja serta memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, maka pekerja dan perusahaan sudah terikat secara hukum. Hal ini menciptakan kesepakatan yang melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja yang berlaku di perusahaan.

Konsep hubungan kerja pada awalnya bersifat privat karena didasarkan pada perjanjian kontrak kerja, yang mengalami pergeseran menjadi bersifat publik karena adanya campur tangan dan intervensi pemerintah di bidang

⁵ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm. 153.

⁶ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ M. Hadi Shubhan, "Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan terhadap Pengusaha oleh Pekerja karena Hak Pekerja Tidak Dibayarkan oleh Pengusaha", *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Edisi No. 50 Vol. 2, Fakultas Hukum Indonesia, 2020, hlm. 520.

hukum ketenagakerjaan.⁸ Salah satu wujud nyata dari intervensi tersebut adalah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja), yang memberikan perubahan signifikan dalam kerangka perlindungan hak-hak pekerja, termasuk dalam situasi kepailitan.⁹ Melalui undang-undang ini, negara menegaskan untuk memberikan kepastian hukum serta menempatkan hak-hak pekerja sebagai prioritas utama yang harus dilindungi di tengah ketidakpastian kondisi finansial perusahaan.

Kepailitan adalah suatu proses di mana seorang debitur yang memiliki sedikitnya dua kreditur dan menghadapi kesulitan finansial dalam memenuhi kewajibannya yang sudah jatuh tempo ditetapkan pailit oleh Pengadilan Niaga, karena debitur tidak lagi mampu dalam melunasi utangnya.¹⁰ Semua kekayaan debitur, baik yang ada saat pailit maupun yang diperoleh selama pailit, dilakukan penyitaan sebagai akibat dari pernyataan pailit.¹¹ Ini adalah yang disebut sebagai sita umum.¹² Aset debitur yang dinyatakan pailit selanjutnya dapat didistribusikan secara proporsional kepada para kreditur sesuai dengan

⁸ Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat", *Mimbar Hukum*, Edisi No. 29 Vol. 2, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2017, hlm. 221.

⁹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

¹⁰ Titik Tejaningsih, *Perlindungan Hukum terhadap Kreditor Separatis dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit*, FH UII Press, Yogyakarta, 2016, hlm. 1.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 2

¹² Man HS. Sastrawidjaja, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, dikutip dari Titik Tejaningsih, *Perlindungan Hukum terhadap Kreditor Separatis dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit*, FH UII Press, Yogyakarta, 2016, hlm. 2

ketentuan hukum yang berlaku.¹³ Ketidakmampuan seorang debitur dalam memenuhi kewajibannya tersebut asetnya akan disita untuk dikelola dan kemudian diselesaikan oleh seorang kurator di bawah pengawasan hakim.¹⁴ Hakim pengawas memiliki kekuasaan untuk memberikan keputusan dan izin kepada kurator dalam pengelolaan dan penyelesaian aset.¹⁵ Oleh karena itu, kurator dan hakim pengawas akan mengelola seluruh utang debitur pailit kepada para krediturnya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 69 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Undang-Undang K-PPU).¹⁶

Dalam kepailitan, terdapat tingkatan pelunasan utang kepada para kreditor, yaitu kreditor separatis, kreditor preferen, dan kreditor konkuren.¹⁷ Pembagian harta debitur dibagi secara proposional kepada kreditor berdasarkan urutan tingkatan kreditor. Kreditor separatis memiliki hak jaminan kebendaan milik debitur seperti hipotek, gadai, hak tanggungan atau fidusia, dan berada di urutan pertama dalam proses pembayaran, kecuali jika ada ketentuan yang berbeda.¹⁸ Kreditor preferen, di mana kreditor yang mempunyai hak istimewa tersebut hal ini diatur dalam ketentuan perundang-undangan, yaitu sebagaimana diatur dalam peraturan.¹⁹ Sementara itu, kreditor konkuren tidak memiliki hak

¹³ M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan (Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2008, hlm. 1.

¹⁴ Yuhelson, *Hukum Kepailitan di Indonesia*, Ideas Publishing, Gorontalo, 2019, hlm. 11.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 76

¹⁶ Herlina Herlina, Ilham Abbas, Andi Risma, "Tanggung Jawab Hukum Kurator atas Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit", *Quwanin Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi No. 2 Vol. 3, Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia, 2022, hlm. 4.

¹⁷ Man HS Sastrawidjaja, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Alumni, Bandung, 2006, hlm. 137.

¹⁸ Pasal 1132 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

¹⁹ Pasal 1132 jo. 1132 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

istimewa maupun hak jaminan kebendaan, maka tidak ada pembayaran yang didahulukan (*vide* Pasal 1132 KUHPerdota).²⁰ Menurut tingkat prioritas atau urutan pemenuhannya, maka tingkatannya adalah kreditur separatis, kemudian kreditur dengan hak istimewa (preferen) dan yang terakhir kreditor konkuren.²¹

Namun, pelunasan kewajiban pembayaran utang tidak sebatas pengembalian pinjaman kepada pemberi dana atau kreditur. Di samping itu, terdapat tanggung jawab lain yang harus dilaksanakan oleh perusahaan terkait hak-hak pekerja akibat dari kondisi kepailitan, termasuk pembayaran upah pekerja serta hak-hak lain yang menjadi hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 39 Undang-Undang K-PKPU mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan oleh kepailitan menyatakan, yaitu:

1. Pekerja yang bekerja untuk Debitur dapat mengakhiri kontrak hubungan kerja dan kurator dapat memberhentikannya dengan memperhatikan jangka waktu sesuai dengan persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan kerja dapat diputus dengan pemberitahuan minimal 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya.
2. Upah yang terutang baik sebelum maupun sesudah pernyataan pailit diucapkan dianggap sebagai utang harta pailit sejak tanggal putusan pernyataan.²²

Menurut penjelasan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang K-PKPU

²⁰ Pasal 1132 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

²¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

²² Pasal 39 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

menerangkan yaitu “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja, Kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.”²³ Dan penjabaran Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang K- PKPU menegaskan yaitu “Yang dimaksud dengan “upah” adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atas suatu pekerjaan atas jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga”.²⁴

Dalam hal sebuah perusahaan ditetapkan pailit, maka pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditur terhadap perusahaan yang berkaitan. Pekerja dalam konteks ini merupakan kreditur preferen yang berhak memperoleh pelunasan atas piutangnya terlebih dahulu dibandingkan dengan kreditur konkuren.²⁵ Ketentuan mengenai hak pekerja dalam pelunasan utang berupa upah dijelaskan dalam ketentuan Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menerangkan yaitu:²⁶

1. Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

²³ Penjelasan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

²⁴ Penjelasan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

²⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

²⁶ Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

2. Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
3. Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Pada penjelasan Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Yang dimaksud dengan “didahulukan pembayarannya” yaitu pembayaran Upah Pekerja/Buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah”.²⁷ Lebih lanjut, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menyebutkan Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Cipta Kerja betentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak berlaku secara sah menurut hukum selama tidak dimaknai “Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan atas semua kreditur termasuk kreditur preferen kecuali pada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”.²⁸ Artinya berdasarkan ketentuan di atas, jika ada utang berupa upah yang harus dibayar kepada pekerja atau buruh, diprioritaskan sebagai yang pertama. Sedangkan hak-lak lainnya berada

²⁷ Penjelasan Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

²⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

pada urutan kedua setelah kreditur separatis.

Salah satu perkara kepailitan yang relevan untuk dianalisis adalah perkara kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), yang tidak sebatas memengaruhi terhadap keberlangsungan kegiatan usaha Perseroan sebagai subjek hukum, tetapi juga menimbulkan konsekuensi hukum terhadap hubungan kerja dengan para pekerja. Dalam konteks kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk, hubungan kerja antara debitur dan para pekerja menjadi aspek yang terkena dampak langsung, khususnya terkait pemenuhan hak-hak pekerja dalam konteks timbulnya pemutusan hubungan kerja (PHK). Status kepailitan tersebut ditegaskan melalui putusan kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1345 K/PDT.SUS-PAILIT/2024, yang menolak permohonan kasasi yang diajukan oleh PT Sri Rejeki Isman Tbk dan tiga anak perusahaannya. Dari putusan tersebut, kedudukan pailit keempat perseroan tersebut masih berlaku seperti yang sudah ditetapkan dalam tingkat peradilan terdahulu.

Kemudian kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) ini melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 11.025 pekerja, sehingga pekerja menghadapi ketidakpastian dalam memperoleh hak-hak lainnya.²⁹ Hak-hak pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 47 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun

²⁹ CNBC Indonesia, Sritex PHK 11.025 Pekerja, Begini Kronologinya, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20250311145331-4-617624/sritex-phk-11025-pekerja-begini-kronologinya>, diakses pada 30 September 2025, pukul 11.49 WIB.

2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 adalah yurisprudensi yang signifikan dalam memperjelas norma hukum mengenai prioritas pelunasan hak-hak lainnya pekerja dalam proses kepailitan. Namun demikian, pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dalam praktik kepailitan masih menghadapi berbagai hambatan, khususnya dalam hal penafsiran dan penerapan norma tersebut oleh kurator dan hakim pengawas. Oleh karena itu, penelitian hukum yang menyeluruh diperlukan guna mengkaji sejauh mana perlindungan hukum terhadap hak-hak lainnya Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja akibat kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebagian telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan pembahasan dan pengkajian lebih lanjut dengan judul “Pemenuhan Hak Pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja pada PT Sri Rejeki Isman Tbk yang Dinyatakan Pailit”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk menilai konsistensi antara norma konstitusional, peraturan perundang-undangan, serta praktik di lapangan, guna memberikan kontribusi terhadap pembentukan sistem hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berpihak pada perlindungan hak-hak pekerja sebagai subjek hukum yang rentan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah penelitian, yaitu:

1. Bagaimana pemenuhan hak Pekerja pada PT Sri Rejeki Isman Tbk yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja akibat perusahaan pailit berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023?
2. Apa hambatan pemenuhan hak-hak lain untuk Pekerja PT Sri Rejeki Isman Tbk yang dilaksanakan oleh kurator?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada pertanyaan dalam rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini diarahkan untuk beberapa poin berikut.

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pemenuhan hak Pekerja PT Sri Rejeki Isman Tbk yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja akibat kepailitan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.
2. Untuk mengkaji dan mendiskripsikan hambatan pemenuhan hak-hak lain Pekerja PT Sri Rejeki Isman Tbk yang dilaksanakan oleh kurator.

D. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian ini terletak pada analisis menyeluruh studi kasus khusus tentang “Pemenuhan Hak Pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja pada PT Sri Rejeki Isman Tbk yang Dinyatakan Pailit”, sebuah perusahaan besar yang dinyatakan pailit. Implikasi hukum dari kasus ini terhadap hak

preferen Pekerja masih kontroversial dan belum teruji secara menyeluruh dalam literatur. Penelitian ini berkonsentrasi pada bagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan diterapkan dan bagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 berpengaruh serta bagaimana hambatan yang terjadi dalam praktik.

Penelitian sebelumnya, seperti “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Kasus PHK” oleh Reiska Indah Ayu Wulandari dan Romi Faslah yang juga menggunakan studi kasus PT Sritex, lebih memfokuskan pada pelunasan hak-hak pekerja selain upah sebagai kreditur preferen dalam proses kepailitan. Jurnal yang telah dipublikasikan tersebut cenderung membahas kasus pemutusan hubungan kerja secara keseluruhan, kerangka hukumnya, jenis pemutusan hubungan kerja dan efek sosial, ekonomi dan psikologis dari pemutusan hubungan kerja massal.³⁰ Dan dalam jurnal tersebut mengidentifikasi adanya pelanggaran dan masalah struktural dalam pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sebaliknya, penelitian yang diajukan ini bertujuan untuk mengevaluasi tantangan yang dihadapi kurator dalam memenuhi hak-hak lain pekerja PT Sri Rejeki Isman Tbk serta mengevaluasi seberapa konsisten perlindungan hukum tersebut antara norma, peraturan dan praktik di lapangan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang merupakan yurisprudensi signifikan. Oleh karena itu, orisinalitas penelitian ini terletak

³⁰ Reiska Indah Ayu dan Romi Faslah, “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Kasus PHK”, *Journal of Business Economics and Management*, Edisi No. 4 Vol. 1, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2025, hlm. 1252.

pada pengkajian yang mendalam tentang aspek tertentu dari hukum kepailitan, yaitu bagaimana hak pekerja ditempatkan dalam skema kreditur pasca putusan Mahkamah Konstitusi terbaru. Penelitian ini membedakan dari penelitian sebelumnya yang lebih cenderung memberikan gambaran tentang bagaimana regulasi pemutusan hubungan kerja diterapkan secara lebih luas.

Kemudian penelitian sebelumnya, yang berjudul “Akibat Hukum Kepailitan terhadap Kreditur dan Debitur dalam Perspektif Hukum Bisnis” ditulis oleh Dede Dewi Sartika dan Erma Zahro Noor, membahas dan menganalisis secara menyeluruh akibat hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) sebagai mekanisme hukum yang membantu perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan dengan pendekatan hukum normatif (yuridis normatif).³¹ Di sisi lain, penelitian yang diajukan ini bergerak lebih jauh dari analisis umum tersebut dan mempelajari kasus PT Sri Rejeki Isman Tbk secara khusus dan terperinci. Penelitian ini berkonsentrasi pada subjek hukum yang berbeda, termasuk hak-hak pekerja non-gaji seperti pesangon dan penghargaan masa kerja. Fokus utama dalam penelitian ini terletak pada pengujian konsistensi antara norma konstitusional terbaru yakni Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menjadi yurisprudensi penting dengan praktik oleh kurator di lapangan dalam menyelesaikan utang hak-hak lain pekerja. Hal ini tidak dibahas dalam tinjauan umum kepailitan yang diberikan oleh jurnal pembeding.

³¹ Dede Dewi Sartika dan Erma Zahro Noor, “Akibat Hukum Kepailitan terhadap Kreditur dan Debitur dalam Perspektif Hukum Bisnis”, *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, Edisi No. 2 Vol. 5, Universitas Narotama Surabaya, 2024, hlm. 927.

Selanjutnya studi yang berjudul “Studi Kasus Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh pada Kasus Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex)”, yang ditulis oleh Ferio Ivan Mulyono, Sugeng Santoso P.N. dan Alivia Hasnanda S.M., yang menunjukkan bahwa kurator telah membayar upah pekerja. Tetapi masih ada masalah dalam memenuhi hak-hak pekerja dan buruh selain upah. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menekankan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 serta ketiadaan batas waktu pemberesan harta pailit dalam Undang-Undang Kepailitan yang berdampak ketidakpastian pembayaran hak-hak tersebut dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif.³²

Namun, orisinalitas penelitian yang diajukan ini terletak pada perubahan dan peninjauan langsung terhadap undang-undang terbaru Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang digunakan berbeda dengan studi pembandingan. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi masalah dalam ketidakpastian pembayaran, tetapi juga secara eksplisit bertujuan untuk menganalisis dan mendiskripsikan hambatan yuridis administratif dan finansial yang dihadapi kurator saat menerapkan ketentuan Putusan Mahkamah Konstitusi terbaru di lapangan. Penelitian ini memberikan kontribusi yang lebih nyata dan mendalam untuk membangun sistem hukum kepailitan yang berkeadilan dan berpihak pada hak-hak pekerja, dengan penekanan yang lebih khusus pada hambatan pemenuhan hak-hak lain dan pengujian konsistensi

³² Ferio Ivan Mulyono, Sugeng Santoso PN, Alivia Hasnanda SM, “Studi Kasus Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh pada Kasus Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex)”, *Gorontalo Law Review*, Edisi No. 1 Vol. 8, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2025, hlm. 139.

norma hukum terbaru.

Jika dibandingkan dengan studi sebelumnya yang berjudul “Aspek Hukum Kepailitan dalam Hukum Positif” karya Hendra Wijaya, Indra Yuliawan, dan Adhi Budi Susilo, lebih berfokus pada kerangka hukum kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) sebagai mekanisme penyelesaian utang piutang secara luas menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan.³³ Berbeda secara mendasar, penelitian yang diajukan tidak hanya membahas hukum kepailitan secara umum, tetapi juga menganalisis dan menggambarkan hambatan-hambatan yang dihadapi kurator dalam menjalankan tugas seperti pembayaran hak-hak pekerja PT Sritex. Hak-hak tersebut, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak, memiliki prioritas perlakuan yang berbeda setelah putusan Mahkamah Konstitusi terbaru. Oleh karena itu, orisinalitas utama penelitian ini terletak pada analisis kasus yang sangat aktual, yaitu pengujian konsistensi antara peraturan terbaru (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023) dengan praktik nyata dalam penyelesaian utang preferen pekerja. Dimensi hukum ketenagakerjaan dan kepailitan tidak menjadi fokus utama dari studi pembandingan.

Apabila dibandingkan dengan penelitian yang ditulis oleh Rasji dan Jetty Widjaja yang berjudul “Penyelesaian Hukum terkait Pemutusan Hubungan Kerja Skala Besar (Kasus PT Sritex)”, penelitian sebelumnya memfokuskan

³³ Hendra Wijaya, Indra Yuliawan, Adhi Budi Susilo, “Aspek Hukum Kepailitan dalam Hukum Positif”, *Adil Indonesia Journal*, Edisi No. 2 Vol. 5, Universitas Ngudi Waluyo, 2024, hlm. 118.

pada analisis perlindungan hukum pekerja yang dipengaruhi oleh Pemutusan Hubungan Kerja massal serta mengevaluasi seberapa efektif kebijakan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai solusi perlindungan negara. Penelitian ini cenderung menggunakan pendekatan yuridis-normatif dengan metode studi kasus yang bersifat deskriptif.³⁴ Berbeda dengan penelitian sebelumnya, fokus utama penelitian ini adalah untuk memeriksa kesesuaian antara peraturan dengan praktik di lapangan. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus dengan jenis penelitian yuridis-empiris. Hal tersebut yang membedakan dari studi pembandingan yang bersifat lebih umum pada mekanisme perlindungan dan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja.

E. Tinjauan Pustaka

1. Tinjauan Umum mengenai Konsep Kepailitan

Kepailitan merupakan keadaan hukum yang rumit dan memengaruhi banyak pihak, seperti debitur, kreditur, dan pekerja. Secara umum, istilah kepailitan berasal dari kata Prancis "*failite*" yang artinya tunda pembayaran.³⁵ Dalam hal ini merujuk pada situasi seseorang atau organisasi yang tidak bisa membayar utangnya ketika waktu pembayaran tiba.³⁶ Secara filosofis, kepailitan sering disebut sebagai "eksekusi massal" yang ditetapkan oleh hakim, dengan tujuan mengambil semua harta debitur untuk

³⁴ Rasji dan Jety Widjaja, "Penyelesaian Hukum Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Skala Besar (Kasus PT Sritex)", *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, Edisi No. 12 Vol. 4, Universitas Tarumanagara Indonesia, 2025, hlm 5417.

³⁵ Joko Sriwido dan M.S Tumanggor, *Hukum Kepailitan dan PKPU di Indonesia*, Penerbit Kepel Press, Yogyakarta, 2024, hlm. 9.

³⁶ M. Hadi Shubhan, *Op. Cit.* hlm. 326.

dibagi secara adil kepada semua kreditur.³⁷

Dalam hukum Indonesia, kepailitan bukan hanya situasi keuangan di mana seseorang atau badan usaha tidak mampu membayar utang. Kepailitan adalah proses hukum resmi yang secara otomatis menyebabkan seluruh aset dan harta milik debitur yang bangkrut disita. Tujuan sita ini adalah agar semua harta debitur dikumpulkan, dikelola, dan dijual oleh pihak netral yang disebut Kurator, di bawah pengawasan Hakim Pengawas. Dasar dari proses ini adalah memberikan keadilan bagi seluruh kreditur, sesuai prinsip *paritas creditorum*, yaitu hasil penjualan harta debitur akan dibagi kepada para kreditur secara adil dan proporsional, sehingga tidak ada kreditur yang mendapat keuntungan lebih dulu dari kerugian kreditur lainnya.³⁸

Individu atau badan hukum dapat dijatuhkan status pailit oleh Pengadilan Niaga jika memenuhi dua syarat yang harus dipenuhi bersamaan, seperti yang diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUK-PKPU). Dua syarat tersebut disebut sebagai uji kepailitan dalam hukum kepailitan Indonesia, yaitu: (1) debitur memiliki dua atau lebih kreditur, dan (2) debitur gagal membayar utang yang sudah jatuh tempo dan bisa ditagih. Penting untuk dipahami bahwa dalam hukum

³⁷ Retnowulan Sutantio, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi dan Perbankan*, (Jakarta: Seri Vana Yustisia, 1996), hlm. 85., dikutip dari M. Ali Husaen Mubaroq, *Rekonseptualisasi Materi Hukum Kepailitan untuk Memberikan Perlindungan Hukum terhadap Debitor berbasis Asas Keseimbangan*. Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2023, hlm. 38.

³⁸ M. Zahlan, Adi Sujanto dan Anggawira, "Paritas Creditorium dalam Putusan Kepailitan pada Korporasi (No. 26/Pdt.Sus-Pembatalan Perdamaian/2022/PN Niaga Jkt.Pst)", *Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, Edisi No. 5 Vol. 11, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, 2022, hlm. 587.

kepailitan Indonesia, pembuktian diatur dengan prinsip sederhana. Artinya, pengadilan dapat menerima permohonan pailit jika fakta bahwa debitur memiliki dua kreditur dan memiliki utang yang jatuh tempo serta bisa ditagih dapat dibuktikan dengan mudah, tanpa harus melalui proses pengecekan yang rumit mengenai kondisi keuangan debitur.³⁹

Putusan tentang pailit memiliki dampak hukum yang sangat besar, terutama adalah hilangnya hak Debitur untuk mengurus dan melakukan tindakan hukum terhadap seluruh harta miliknya yang telah disita secara umum.⁴⁰ Sejak putusan pailit tersebut dikeluarkan, urusan dan pengelolaan harta pailit sepenuhnya diambil alih oleh Kurator yang diawasi oleh Hakim Pengawas.⁴¹ Tugas Kurator adalah mengumpulkan semua aset milik Debitur, mengumpulkan piutang Debitur, memeriksa tagihan para Kreditur, serta menjual aset tersebut untuk kemudian didistribusikan kepada para Kreditur.

Untuk pembagian hasil penjualan harta yang dikuasai oleh pailit, hukum kepailitan memperhatikan urutan hak yang didahulukan (*concurrentie*). Tingkatan ini sangat penting karena keuntungan dari penjualan aset biasanya tidak cukup untuk menutupi semua utang yang harus dibayar oleh Debitur. Tingkatan hak tersebut secara sederhana adalah: (1) Kreditur separatis (yang memiliki jaminan berbentuk barang); (2) Kreditur preferen

³⁹ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

⁴⁰ Penjelasan Umum Pasal 8 ayat (4) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

⁴¹ Serlika Aprita, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Pena Indis, Makassar, 2016, hlm. 54.

(yang memiliki hak istimewa sesuai peraturan undang-undang); dan (3) Kreditur konkuren (kreditur biasa). Secara dasar, putusan Mahkamah Konstitusi mengakui bahwa hak-hak pekerja seperti upah, pembayarannya harus diterima terlebih dahulu, bahkan sebelum hak-hak kreditur separatis. Sedangkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diatur sebagai utang kreditur preferen. Hal ini menunjukkan bahwa hukum mengakui pentingnya hak pekerja sebagai utang yang harus didahulukan karena alasan perlindungan sosial dan kemanusiaan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan titik akhir dari hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang dapat disebabkan oleh berbagai alasan. Sehingga dampak dari pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hak dan kewajiban antara mereka. Secara yuridis, Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, mendefinisikannya sebagai “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”⁴²

Prinsip dasar yang dipegang oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah bahwa pemutusan hubungan kerja harus dihindari, dan jika memang terpaksa dilakukan, maka pelaksanaannya tidak boleh bersifat

⁴² Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

sembarangan. Undang-undang mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja hanya bisa dilakukan apabila ada syarat-syarat tertentu yang dipenuhi oleh kedua belah pihak. Tujuan utama dari peraturan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada hak-hak dasar pekerja, memastikan kesamaan kesempatan, serta menjaga harkat dan martabat kemanusiaan para pekerja.⁴³ Secara filosofis, perlindungan ini didasarkan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan.⁴⁴

Undang-Undang Ketenagakerjaan (khususnya yang diubah melalui Undang-Undang Cipta Kerja) telah memberikan daftar batasan alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), baik yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja, maupun karena kondisi yang tidak terduga (*force majeure*). Beberapa alasan tersebut antara lain perusahaan tutup karena merugi, perusahaan melakukan efisiensi, pekerja melakukan pelanggaran berat, pekerja mengundurkan diri, maupun pekerja mencapai usia pensiun.⁴⁵ Dalam berbagai alasan tersebut, PHK yang dilakukan karena perusahaan dinyatakan pailit memiliki ciri hukum khusus dan menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

⁴³ Muhammad Fitra Hardinata et al., “Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja Di Indonesia”, *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial (JHPIS)*, Edisi No. 1 Vol. 3, Universitas Maritim Raja Ali Haji, 2024, hlm. 184.

⁴⁴ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁴⁵ Pasal 154A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Pasal 81 angka 45 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Status hubungan kerja ketika perusahaan mengalami pailit diatur secara jelas dalam dua peraturan yang saling terkait, yaitu Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUK-PKPU) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 39 ayat (1) UUK-PKPU memberikan hak kepada pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja. Sementara itu juga memberikan hak kepada Kurator untuk mengakhiri hubungan kerja tersebut, tetapi tetap mengacu pada ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁴⁶ Hal ini menunjukkan bahwa pengajuan pailit tidak secara otomatis mengakhiri hubungan kerja, melainkan mengalihkan wewenang mengambil keputusan terkait pemutusan hubungan kerja dari Direksi perusahaan kepada Kurator.

3. Hak-Hak Pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja atau (PHK), adalah momen penting dalam hubungan kerja yang memiliki dampak hukum terhadap penerapan hak-hak finansial pekerja.⁴⁷ Undang-undang mengatur secara jelas hak-hak pekerja yang terkena terkena PHK dengan tujuan utama memberikan perlindungan untuk memastikan kenyamanan kehidupan sementara hingga pekerja mendapatkan pekerjaan baru, sesuai dengan prinsip perlindungan hak dasar pekerja. Hak-hak finansial ini terdiri dari tiga komponen yang wajib dibayarkan oleh pengusaha, yaitu Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan

⁴⁶ Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

⁴⁷ Rahmawati Kusuma dan AD Basniwati, "Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021", *Jurnal Ilmu Hukum The Juris*, Edisi No. 2 Vol. 6, Fakultas Hukum Universitas Mataram, 2022, hlm. 329.

Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH).

Uang Pesangon (UP) adalah kompensasi atas kehilangan pekerjaan. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) adalah kompensasi yang dihitung berdasarkan lamanya masa kerja, Di sisi lain, Uang Penggantian Hak (UPH) mencakup berbagai hak yang belum terpenuhi, seperti cuti tahunan yang belum habis, biaya perjalanan pulang pekerja dan keluarga, serta penggantian biaya perumahan dan perawatan yang dihitung 15% dari jumlah total UP dan UPMK.⁴⁸ Pemenuhan hak-hak ini bersifat wajib dan menjadi standar minimal perlindungan yang harus dipatuhi oleh setiap pengusaha.

Secara hukum, pekerja memiliki status sebagai kreditur preferen (kreditur istimewa) yang berhak menerima pembayaran lebih dahulu berdasarkan undang-undang. Namun sebelum putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, posisi ini sering tidak efektif karena hak pekerja (sebagai preferen umum) berada di bawah kreditur separatis seperti bank yang memiliki jaminan kebendaan.⁴⁹ Putusan ini juga menafsirkan Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan menempatkan hak atas upah pekerja pada posisi yang didahulukan pembayarannya sebelum semua kreditur, termasuk

⁴⁸ Jordhi Farhansyah, *Cara Menghitung Uang Pesangon Pegawai PHK dan Pensiun*, <https://www.talenta.co/blog/peraturan-terkait-perhitungan-uang-pesangon-pp-35-2021/>, diakses pada 7 Oktober 2025 pukul 19.47 WIB.

⁴⁹ Luthvi Febryka Nola, "Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 terkait Kedudukan Upah Pekerja dalam Kepailitan", *Jurnal Negara Hukum: Membangun Hukum untuk Keadilan dan Kesejahteraan*, Edisi No. 2 Vol. 10, 2019, hlm.162.

kreditur separatis.⁵⁰ Meski demikian, putusan ini membedakan antara hak atas upah dan hak-hak lainnya (seperti uang pesangon dan uang pemutusan hubungan kerja), yang masih tetap dalam kategori preferen, yaitu didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali kreditur separatis.

F. Metode Penelitian

1. Tipologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis-empiris, yang merupakan penelitian hukum yang mempelajari terkait implementasi ketentuan hukum normatif secara langsung pada suatu peristiwa hukum yang terjadi dalam masyarakat.⁵¹ Data yang dihasilkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui metode wawancara dan kuesioner, sementara data sekunder diperoleh dari mengkaji bahan hukum dengan metode kepustakaan.

2. Pendekatan Penelitian

- a. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*). Menurut Peter Mahmud, pendekatan ini dilakukan dengan mempelajari semua peraturan dan undang-undang yang berkaitan dengan masalah yang sedang dibahas.⁵² Regulasi tersebut yang berkaitan dengan persoalan pemenuhan hak pekerja PT Sri Rejeki

⁵⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

⁵¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 134.

⁵² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, PT Kharisma Putra Utama, Bandung, 2015, hlm. 133.

Isman Tbk. Sementara pendekatan kasus (*Case Approach*), dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.⁵³ Termasuk Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang mengatur prioritas hak pekerja dan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1345 K/PDT.SUS-PAILIT/2024 terkait kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian ini berfokus pada norma hukum yang mengatur prioritas pelunasan hak pekerja dalam kepailitan, yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, dan menguji penerapannya secara nyata pada kasus kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk untuk mengidentifikasi hambatan praktis yang dihadapi Kurator dalam pemenuhan hak-hak lain (seperti pesangon) pekerja yang di-PHK.

c. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah (1) Pekerja atau perwakilan serikat pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kepailitan, yang akan menjadi informan kunci untuk memperoleh data praktik di lapangan dan (2) Kurator yang ditunjuk untuk mengelola dan membereskan harta pailit PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex).

⁵³ *Ibid.* hlm. 134.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian difokuskan pada 2 titik utama untuk menjangkau dimensi yuridis dan empiris:

a. Kantor Law Firm DA & Co

Lokasi ini menjadi fokus pengambilan data empiris terkait hambatan dalam proses pemberesan harta pailit dalam rangka pemenuhan hak pekerja di lapangan.

b. Lokasi Pekerja/Serikat Pekerja PT Sri Rejeki Isman Tbk

Lokasi ini diperlukan untuk mendapatkan data primer mengenai realita dan tantangan yang dialami pekerja terkait pemenuhan hak-hak lain pasca pemutusan hubungan kerja.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data primer

Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dari pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses pemberesan pailit PT Sri Rejeki Isman Tbk untuk mendapatkan informasi empiris mengenai pelaksanaan dan hambatan di lapangan.

1) Narasumber

Narasumber merupakan orang yang memiliki wewenang, pengetahuan mendalam, atau terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan hukum dan administratif terkait kasus pailit. Mereka memberikan penjelasan mengenai alur prosedur,

aturan yang berlaku, serta hambatan yang muncul dalam pelaksanaannya. Dalam penelitian ini, pihak yang akan diwawancarai adalah Kurator PT Sri Rejeki Isman Tbk yang bersangkutan langsung dalam pemberesan harta pailit.

2) Responden

Responden adalah pihak yang secara langsung terkena dampak dari putusan kepailitan dan pemutusan hubungan kerja, serta merupakan penerima (atau belum menerima) hak-hak yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja. Melalui kuesioner yang disebar, para responden memberikan data primer mengenai realita serta tantangan dalam pemenuhan hak-hak tersebut.

b. Data Sekunder

Data yang berasal dari bahan hukum dan literatur, yang terdiri dari:

- 1) Bahan Hukum Primer: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang , Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan putusan-putusan pengadilan terkait kasus PT Sri Rejeki Isman Tbk.

- 2) Bahan Hukum Sekunder: Buku-buku, jurnal ilmiah, dan artikel yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, hukum kepailitan, hak-hak pekerja, dan aspek- aspek terkait lainnya.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dirancang untuk menjangkau data sekunder (normatif) dan data primer (empiris/lapangan) secara komprehensif, sebagai berikut:

- 1) Teknik pengumpulan data primer langsung dari subjek penelitian yang terlibat dalam kasus kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk. Data primer dikumpulkan melalui dua metode utama, yaitu kuesioner dan wawancara.
- 2) Teknik pengumpulan data sekunder dari berbagai bahan hukum. Prosedur ini mencakup penelusuran, inventarisasi, dan klasifikasi terhadap semua peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur yang relevan dengan kepailitan, PHK, dan prioritas hak pekerja. Hasil studi kepustakaan untuk mengukur praktik di lapangan.

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Dengan memberikan penjelasan dan pemaparan mengenai hasil data-data yang telah didapatkan terkait topik penelitian. Data-data yang

didapatkan yaitu hasil kuesioner dan wawancara akan diolah secara sistematis dan lengkap kemudian dianalisis untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang diteliti.

G. Kerangka Skripsi

Penelitian ini Penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) bab, yang disusun untuk memberikan gambaran umum yang memudahkan alur pemikiran yang ditulis, yaitu:

Bab I (Pendahuluan), dalam bab ini mengenai pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan kerangka skripsi.

Bab II, berisikan tinjauan umum mengenai landasan teori dan konsep-konsep hukum yang relevan sebagai dasar analisis dalam penelitian ini. Dalam bab ini akan dijelaskan secara teoritis mengenai kepailitan, pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja.

Bab III, berisi hasil dari penelitian dan pembahasan yang berupa data tentang hasil penelitian mengenai pemenuhan hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja pada PT Sri Rejeki Isman Tbk dan hambatan dalam pemenuhan hak-hak lain pekerja PT Sri Rejeki Isman Tbk yang dilaksanakan oleh kurator.

Bab IV, berupa bagian penutup dan kesimpulan yang mencakup rangkuman jawaban atas permasalahan yang dibahas serta saran yang berisikan hal yang akan disampaikan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.