

**PROBLEMATIKA HUKUM SUBSTANSI
SURAT EDARAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 2 TAHUN 2019
SEBAGAI DASAR HUKUM PENGAJUAN KEPAILITAN BURUH**

Clarisa Permata Hariono Putri

Fakultas Hukum, Universitas Surabaya, Jl.Raya Kalirungkut, Surabaya,
Jawa Timur Indonesia
clarisapermatahp@gmail.com

ABSTRACT

Factually, there is a dualism in the judge's decisions responding to bankruptcy applications by workers, so that the Supreme Court Circular Letter Number 2 of 2019 was formed. This research aims to analyze the existence of legal problems in terms of substance in the Supreme Court Circular Letter Number 2 of 2019. This legal research is normative legal research with statutory and conceptual approaches. The results of the research concluded that there are several legal problems on the Supreme Court Circular, including the incompatibility of the concept of bankruptcy with the provisions of legislation in the field of bankruptcy, provisions that conflict with the absolute authority of the Industrial Relations Court and the Commercial Court, and the existence of a legal vacuum in the provisions of Supreme Court Circular Letter Number 2 of 2019.

Secara faktual, terdapat dualisme pertimbangan dan putusan hakim dalam menyikapi pengajuan kepailitan oleh buruh, sehingga dibentuklah Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai keberadaan problematika hukum dari segi substansi dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 sebagai dasar hukum pengajuan kepailitan oleh buruh. Penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif dengan dua pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 memiliki beberapa problematika hukum antara lain ketidaksesuaian konsep kepailitan dalam Surat Edaran Mahkamah Agung dengan ketentuan perundang-undangan di bidang kepailitan, ketentuan yang bertentangan dengan kewenangan absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Niaga, serta adanya kekosongan hukum dalam ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019.

Kata Kunci: *Problematika Hukum, Buruh Kerja, Pengajuan Kepailitan.*

A. PENDAHULUAN

Alinea keempat pada pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut dengan "UUD NRI 1945") mengamanatkan bahwa Negara Indonesia memiliki tujuan yang salah satunya adalah memberikan kesejahteraan umum bagi segenap Bangsa Indonesia. Kesejahteraan umum sebagai

salah satu tujuan yang diamanatkan oleh ketentuan UUD NRI 1945 tersebut, dapat tercapai melalui pembangunan berkelanjutan yang dilakukan oleh pemerintah, dan dalam pelaksanaan pembangunan, terdapat 3 faktor penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya alam, modal dan sumber daya manusia, yang mana dalam hal sumber daya manusia adalah secara khusus terkait dengan tenaga kerja. Faktor tenaga kerja sebagai faktor yang mempengaruhi pembangunan adalah hal yang sejajar urgensinya dengan faktor lain mengingat banyaknya kuantitas tenaga kerja dikarenakan jumlah penduduk yang besar di Indonesia (Sinaga & Zaluchu, 2017).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UUK) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut dengan UUCK) telah memberikan penafsiran otentik mengenai makna dari tenaga kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 2, yang pada intinya menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan suatu barang maupun jasa guna memenuhi kebutuhan orang tersebut ataupun Masyarakat (UU No. 6, 2023; UU No.13, 2003). Pada pasal yang sama namun dalam angka yang berbeda, yaitu pada Pasal 1 angka 3 UUK jo. UUCK juga mengatur pengertian yang sedikit berbeda dari pekerja atau buruh yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima suatu upah atau suatu imbalan berbentuk lain. Pada masyarakat, pengertian buruh dan pekerja terkesan dibedakan, sedangkan sesungguhnya secara formal, baik pekerja maupun buruh memiliki pengertian yang sama (Alam & Arif, 2020). Dalam artikel ini akan digunakan terminologi buruh dalam setiap bagian substansinya.

Melalui pengertian otentik dari ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini dapat dipahami bahwa pengertian atau konsep tenaga kerja sebagai subyek utama dalam bidang ketenagakerjaan memiliki sifat yang lebih umum (Utami, 2015). Sedangkan pengertian dari buruh memiliki sifat yang lebih khusus atau spesifik dari pada tenaga kerja karena seorang yang dapat dikualifikasikan sebagai buruh adalah orang yang tidak hanya mampu melaksanakan pekerjaan, tetapi memiliki hubungan kerja, karena orang tersebut benar-benar melakukan suatu pekerjaan dan mendapat upah atau imbalan dari pekerjaan tersebut.

Hubungan kerja dalam lingkup hubungan industrial pada dasarnya adalah suatu perikatan yang timbul dari adanya perjanjian antara dua pihak yaitu buruh dengan pemberi kerja yang dalam hal ini adalah perusahaan atau pengusaha (Shubhan, 2020). Pada hubungan kerja tersebut, tidak tertutup kemungkinan adanya perselisihan yang dapat terjadi antara pengusaha dengan buruh yang dapat disebabkan karena berbagai faktor baik dari sisi pengusaha maupun dari sisi buruh, sehingga menyebabkan hukum harus berperan secara strategis guna menyelesaikan perselisihan tersebut (Shubhan, 2020). Adapun salah satu permasalahan yang terjadi di bidang ketenagakerjaan dan membutuhkan peran strategis dari hukum adalah adanya fenomena pengajuan kepailitan

atas perusahaan oleh buruh kepada Pengadilan Niaga akibat permasalahan pembayaran hak buruh.

Mengacu pada beberapa putusan terdahulu, dapat dipahami bahwa terdapat dualisme pendapat dan penyelesaian oleh hakim atas perkara pengajuan kepailitan oleh buruh terhadap perusahaan. Hal tersebut sebagaimana yang dapat dilihat pada kasus kepailitan antara lain, kasus PT GPL yang telah diputus oleh berdasarkan putusan nomor 501/K/Pdt.Sus/2010 yang pada intinya hakim memutuskan bahwa permohonan pailit yang diajukan oleh 5 orang buruh dari PT GPL karena adanya keterlambatan pembayaran upah sejak Desember 2008 hingga Januari 2010 merupakan permohonan yang masih prematur karena belum ditempuh adanya upaya penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat dengan PHI) (Fitasari, 2020), sedangkan di sisi lain, terdapat juga putusan hakim yang menerima permohonan buruh yang mengajukan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya disingkat dengan PKPU) dan akhirnya berujung pada pailitnya perusahaan tanpa perlu melalui proses dan adanya putusan dari PHI terlebih dahulu, sebagaimana yang dapat diketahui dari putusan nomor 2/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Sby yaitu putusan atas PT STAR (Shubhan, 2020).

Adanya dualisme pendapat hakim dalam pengajuan kepailitan oleh buruh yang selanjutnya coba ditengahi atau diselesaikan dengan munculnya ketentuan hukum dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (selanjutnya disingkat SEMA) nomor 2 Tahun 2019, yang salah satu substansinya mengatur mengenai titik singgung antara perselisihan dalam hubungan industrial dan kepailitan, yang mana Mahkamah Agung mengatur dalam SEMA tersebut bahwa dalam hal buruh mengajukan permohonan pailit atas perusahaan yang tidak membayar haknya, pengajuan tersebut baru dapat dilakukan apabila hak buruh tersebut sudah ditetapkan melalui putusan PHI yang berkekuatan hukum tetap dan sudah dilakukan proses eksekusi setidaknya pada tahap *aanmaning* kedua dan hak pekerja yang belum dibayarkan tersebut dianggap sebagai satu utang sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan (SEMA No.2, 2019).

Munculnya ketentuan hukum dalam bentuk SEMA yang ditujukan sebagai dasar hukum guna mengatasi dualisme pendapat dan penyelesaian hakim atas pengajuan kepailitan oleh buruh yang terjadi selama ini, menimbulkan adanya suatu ketertarikan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai SEMA ini dengan fokus meneliti mengenai apakah masih terdapat problematika hukum dalam substansi SEMA Nomor 2 Tahun 2019 sebagai dasar hukum pengajuan kepailitan oleh buruh? Melalui penelitian ini diharapkan kedepan dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan bidang hukum khususnya terkait perburuhan atau ketenagakerjaan, sehingga permasalahan yang terkait dengan hubungan industrial yang terjadi kedepan dapat teratasi dan amanat UUD NRI 1945 untuk menciptakan kesejahteraan umum bagi Bangsa Indonesia dapat tercapai melalui penyelenggaraan ketenagakerjaan yang sesuai dengan ketentuan hukum.

B. METODE

Penelitian ini merupakan suatu penelitian hukum yuridis normatif sehingga permasalahan hukum sebagai obyek utama penelitian akan dianalisis dengan berbagai kajian tertulis yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan, asas hukum, dan pendapat para sarjana atau doktrin, sehingga penelitian ini akan berkaitan erat dengan studi pustaka (*library research*), singkatnya, penelitian hukum yuridis normatif merupakan penelitian yang mempergunakan sistem norma sebagai fokus utama dalam kajiannya (Irwansyah, 2021). Mengingat dalam penelitian ini akan dilakukan studi kepustakaan, maka pada penelitian ini akan memanfaatkan baik bahan hukum primer yang sifatnya otoritatif seperti peraturan perundang-undangan dan aturan hukum lain yang dibentuk secara formal oleh lembaga yang memiliki kewenangan serta bahan hukum sekunder yang bermanfaat untuk melakukan elaborasi terhadap hal yang disampaikan oleh bahan hukum primer, yang mana bahan hukum sekunder terdiri dari jurnal, buku, penelitian terdahulu maupun berbagai literatur lain (Tan, 2021). Dalam hal ini akan dipergunakan bahan hukum primer dan sekunder yang terkait dengan kepailitan dan lebih lagi terkait ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan masalah yaitu *statute approach* atau pendekatan undang-undang, sehingga akan dilakukan telaah atas ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan *conseptual approach* atau pendekatan dari sisi konsep, sehingga pada penelitian ini juga akan dilakukan kajian dengan mempergunakan doktrin yang diharapkan dapat menemukan ide yang menghasilkan konsep, pengertian dan asas hukum yang memiliki kesesuaian dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti, khususnya yang dalam penelitian ini adalah terkait dengan permasalahan problematika hukum SEMA Nomor 2 Tahun 2019 yang dipergunakan sebagai dasar buruh mengajukan kepailitan atas perusahaan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kedudukan Upah dan Pendapatan Non Upah

Pada bidang ketenagakerjaan, buruh dan pengusaha terikat dengan adanya suatu hubungan hukum, yang mana, hubungan hukum antara pengusaha dengan buruh tersebut adalah suatu hubungan kerja yang didasarkan pada suatu perjanjian kerja, yang terkandung beberapa unsur yaitu unsur pekerjaan, perintah, waktu maupun upah. Pekerjaan pada hakikatnya merupakan suatu unsur yang berbicara mengenai prestasi yang harus dilakukan secara pribadi oleh buruh sebagai penerima kerja sehingga pada dasarnya tidak dapat dialihkan kepada pihak lain, sedangkan unsur perintah memperlihatkan bahwa dalam suatu hubungan kerja, hubungan hukum yang terjadi antara buruh dengan pengusaha sebagai pemberi kerja merupakan suatu hubungan yang bersifat subordinasi, artinya terdapat hubungan

antara atasan dan bawahan sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya, buruh tidak dapat serta merta lepas dari instruksi atau perintah maupun petunjuk dari pengusaha, meskipun buruh tersebut memiliki keahlian sendiri dalam melakukan pekerjaan tersebut. Pada sisi yang lain, waktu merupakan unsur yang berbicara mengenai waktu guna melakukan pekerjaan atau mengenai periode atau lamanya seorang buruh melakukan pekerjaan yang diberikan dan unsur yang terakhir yaitu unsur upah adalah imbalan dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh buruh (Farianto, 2019).

Upah sebagai salah satu unsur dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah suatu hak yang harus diterima oleh buruh sehingga di sisi lain upah merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha pada buruh. Berkaitan dengan upah ini, pada umumnya terdapat pandangan yang menyatakan bahwa upah tidak selalu harus berwujud uang, sebagaimana pandangan dari G. Reynold yang dikutip oleh Ashabul Kahpi dan merujuk pada literatur yang ditulis oleh Imam Soepomo yang pada intinya menyatakan bahwa upah bagi buruh merupakan uang maupun barang yang dan kebutuhan hidup yang dapat dibeli (Kahpi, 2018), namun ketentuan Pasal 1 angka 30 UUK jo. UUCK sudah mengamanatkan bahwa bentuk upah yang diakui dan wajib diberikan oleh pengusaha pada buruh berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia adalah dalam diwujudkan dalam bentuk uang dan termasuk tunjangan yang diperuntukkan bagi buruh tersebut maupun bagi keluarganya.

Tidak hanya upah, sesungguhnya terdapat variabel lain yang diterima oleh buruh terkait dengan pekerjaannya (Simamora et al., 2021). Variabel tersebut sebenarnya adalah pendapatan non upah yang dikualifikasikan sebagai hak-hak lainnya yang diterima oleh buruh, yang mana hak-hak lainnya tersebut terdiri dari hak-hak lainnya yang bersifat normatif yaitu pendapatan non upah yang didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan maupun peraturan pelaksana di bidang ketenagakerjaan, serta yang bersifat tidak normatif, artinya pengaturan jenisnya atau pelaksanaannya didasarkan pada kesepakatan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan antara pengusaha dengan buruh (Arbendi, 2019).

Adapun mengacu pada ketentuan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut dengan PP tentang Pengupahan) dapat dipahami bahwa beberapa contoh pendapatan non upah yang dapat dikualifikasikan sebagai hak-hak lainnya dari buruh adalah Tunjangan Hari Raya (yang selanjutnya disingkat dengan THR) sebagai suatu bentuk hak lain yang sifatnya normatif karena diatur sebagai suatu kewajiban yang harus dibayarkan oleh pengusaha pada buruh dan besaran dan waktu serta mekanismenya sudah terdapat pengaturan lebih lanjut yang jelas dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (selanjutnya disebut dengan Permenaker THR Bagi Buruh di Perusahaan) sedangkan pendapatan non upah yang dikualifikasikan sebagai bentuk

hak lain yang sifatnya tidak normatif seperti bonus dan insentif yang dapat diberikan oleh pengusaha atau perusahaan, yang mana besaran dan pelaksanaan dari insentif didasarkan pada kebijakan perusahaan, sedangkan bonus didasarkan pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama (Permen No.36, 2021; Permenaker No.6, 2016). Pemberian pendapatan non upah seperti bonus dan insentif berdasarkan ketentuan PP tentang Pengupahan memiliki sifat yang tidak imperatif atau tidak memaksa sehingga bukan merupakan suatu kewajiban, mengingat kata 'dapat' berimplikasi pada hal tersebut boleh diberikan maupun tidak diberikan oleh pengusaha (Simamora et al., 2021).

Kedudukan upah sebagai hak yang harus diterima oleh buruh dan pendapat non upah sebagai salah satu bentuk hak lainnya sebagaimana disinggung pada penjelasan sebelumnya sesungguhnya menunjukkan bahwa upah dan pendapatan non upah memang merupakan hal yang sangat urgen bagi buruh, mengingat terkait dengan permasalahan kebutuhan hidup, sehingga keduanya tidak dapat dipisahkan, namun pada kenyataannya terdapat permasalahan yang kompleks yang masih dapat terjadi terkait dengan upah mengingat buruh sesungguhnya memiliki kedudukan yang lebih lemah dibandingkan pengusaha sebagai pemberi kerja (Gani, 2015). Persoalan-persoalan yang terjadi terkait dengan upah begitu beragam, antara lain pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum, keterlambatan pembayaran upah, hingga tidak dilakukannya sama sekali pembayaran upah oleh pihak pengusaha pada buruh.

Adanya urgensi atas upah bagi kebutuhan hidup buruh sedangkan di sisi lain terdapat permasalahan yang dapat terjadi berkaitan dengan upah dalam hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha, tentu menimbulkan adanya upaya buruh untuk menyelesaikan permasalahan mengenai upah tersebut. Mengingat upah pada dasarnya adalah hak bagi buruh yang timbul dari adanya suatu hubungan kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan UUK jo. UUCK, maka ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan sebenarnya telah memfasilitasi penyelesaian perselisihan yang terjadi pada hubungan industrial, termasuk perselisihan mengenai upah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut dengan UU PPHI). Pada ketentuan UU PPHI, dapat dipahami bahwa terdapat 4 jenis perselisihan dalam hubungan industrial yang diakui dan diatur oleh ketentuan peraturan perundang undangan, antara lain perselisihan kepentingan, hak, pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat dengan PHK), dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan (UU No.2, 2004).

Kedudukan upah dan pendapatan non upah sebagai hak dan hak lainnya, menyebabkan permasalahan mengenai upah dan pendapatan non upah dapat dikualifikasikan sebagai perselisihan hak mengingat bila dikaitkan dengan pengertian dari perselisihan hak dalam Pasal 1 angka 2 UU PPHI maka persoalan upah dan

pendapatan non upah, sepanjang timbul atau disebabkan karena adanya perbedaan penafsiran atau pelaksanaan terhadap perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama, maka dapat dikualifikasikan sebagai suatu bentuk perselisihan hak. Utamanya permasalahan mengenai upah dan pendapatan non upah memang dimasukkan sebagai perselisihan hak, namun, persoalan mengenai upah juga dapat menjadi salah satu komponen yang dibahas ketika buruh mengalami perselisihan PHK dengan pengusaha, sehingga dapat dimungkinkan dalam suatu perselisihan lain seperti perselisihan PHK, terkandung adanya permasalahan lain yaitu mengenai upah dan pendapatan non upah dari buruh.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, sebenarnya terdapat beberapa alternatif penyelesaian yang ditawarkan oleh Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara lain melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase maupun pada PHI, namun sebagaimana dapat dipahami dari ketentuan undang-undang, penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya memiliki tahapan yang saling terkait dengan satu sama lain, misalnya pada tahap awal harus terlebih dahulu menempuh upaya bipartit lalu kemudian baru dapat dilanjutkan dengan upaya lain hingga penyelesaian di PHI apabila masih kunjung tidak menemui kata damai di antara para pihak (Sucipto & Adiasih, 2021). Tahapan proses yang panjang ini tentunya akan banyak membutuhkan waktu yang panjang pula dalam menyelesaikan perselisihan yang ada ditambah lagi adanya permasalahan dalam proses eksekusi putusan PHI yang seringkali menemui hambatan dalam pelaksanaannya mengingat tidak adanya kemauan salah satu pihak untuk menaati putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, sehingga mendorong buruh untuk mengupayakan penyelesaian permasalahan upah melalui upaya hukum lain, yaitu melalui pengajuan proses kepailitan atas perusahaan pada pengadilan niaga (Laheri, 2019).

Kepailitan menyangkut tindakan pailit yaitu suatu sita umum terhadap seluruh kekayaan dari debitur pailit yang pengurusan serta pemberesannya diatur oleh kurator dan pengawasan secara langsung oleh hakim pengawas. Secara umum, proses kepailitan dapat berujung pada pembagian harta kekayaan debitur pailit dengan proporsi sebesar tuntutan kreditor, yang merupakan wujud realisasi dari asas *pari pasu prorata parte* (Sinaga & Sulisrudatin, 2016). Pada dasarnya, bila mencermati dasar hukum kepailitan di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya disebut dengan UU Kepailitan dan PKPU) dapat dipahami bahwa politik hukum kepailitan di Indonesia adalah tidak mendasarkan atau mengkaitkan kepailitan dengan solvabilitas kekayaan dari debitur namun pada kegagalan pembayaran utang dari si debitur, sehingga sangat dimungkinkan pengajuan kepailitan diajukan terhadap debitur yang sebenarnya memiliki aset atau harta

kekayaan yang masih lebih besar dibandingkan dengan jumlah utangnya (Shubhan, 2020; UU No.37, 2004).

Hal ini tentunya berbeda dengan beberapa ketentuan kepailitan pada negara lain seperti Inggris, Amerika Serikat, maupun Hongkong yang mana kepailitan dikaitkan erat dengan keadaan insolvensi yaitu keadaan dimana utang debitur lebih besar daripada harta kekayaan yang dimiliki oleh debitur, sehingga implikasi dari politik hukum yang dianut pada ketentuan UU Kepailitan dan PKPU ini menyebabkan bahwa kepailitan di Indonesia seringkali dipergunakan sebagai instrumen penagihan utang dan bukan semata-mata suatu jalan keluar bagi debitur yang mengalami persoalan keuangan (Shubhan, 2020).

Politik hukum kepailitan di Indonesia yang tidak fokus atau mendasarkan pengajuan kepailitan pada keadaan insolvensi dari debitur dapat terlihat pada ketentuan syarat pengajuan kepailitan dalam Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU. Pada ketentuan hukum tersebut, dapat terlihat bahwa syarat pengajuan kepailitan hanya didasarkan atau terdiri dari dua hal yaitu, pertama, jumlah kreditur yang mengajukan, yaitu harus terdapat setidaknya 2 kreditur, dan syarat kedua adalah terdapat utang yang telah jatuh tempo dan dapat dilakukan penagihan. Pada ketentuan Pasal 2 ayat (1) tersebut juga jelas menyampaikan bahwa utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih tersebut tidak dibayar lunas oleh kreditur. Terminologi “tidak dibayar lunas” tersebut sebenarnya menunjukkan bahwa dalam pengajuan kepailitan, debitur tetap bisa diajukan pailit walaupun membayar sebagian saja dari jumlah utangnya pada setiap kreditur, sehingga pengajuan kepailitan di Indonesia tidak hanya pada debitur yang sama sekali tidak melakukan pembayaran atas utangnya (Shubhan, 2020). Tidak hanya ketentuan syarat mengenai kepailitan, hal yang penting yang harus diperhatikan dalam pengajuan dan proses kepailitan di Indonesia adalah adanya ketentuan pembuktian sederhana yang dianut pada hukum kepailitan di Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan dan PKPU. Pada bagian penjelasan pasal per pasal khususnya pada penjelasan Pasal 8 ayat (4), UU Kepailitan dan PKPU mempertegas bahwa pembuktian sederhana yang dianut oleh UU Kepailitan dan PKPU menyebabkan bahwa adanya ketidaksamaan nominal utang antara pemohon dan termohon pailit tidak menjadi penghalang dijatuhkannya putusan yang menyatakan pailit bagi debitur.

Bila perihal kepailitan ini dikaitkan dengan konteks perburuhan atau ketenagakerjaan, maka dapat dipahami bahwa hukum perburuhan di Indonesia, dalam hal ini adalah ketentuan UUK jo. UUCK sesungguhnya mengenal dan mengakomodir kedudukan buruh sebagai salah satu kreditur yaitu sebagai kreditur preferen atau kreditur yang didahulukan pembayarannya sebagaimana diatur dalam Pasal 95 UUK jo. UUCK. Substansi ketentuan Pasal 95 UUK sesungguhnya mengalami perubahan melalui UUCK, yang mana hal tersebut adalah implikasi dari keberadaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Perubahan

tersebut adalah pada ketentuan yang pada awalnya mengatur bahwa upah dan hak lainnya dari buruh harus didahulukan pembayarannya dari seluruh tagihan lain termasuk tagihan kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan negara, badan umum yang dibentuk oleh pemerintah maupun kantor lelang, menjadi diubah pada UUCK bahwa yang didahulukan pembayarannya atas seluruh tagihan kreditur separatis, tagihan negara, badan umum dan kantor lelang hanyalah upah buruh, sedangkan hak buruh lainnya tetap didahulukan pembayarannya kecuali terhadap tagihan dari kreditur separatis .

Pada ketentuan Pasal 95 UUK jo. UUCK, memang tidak diatur secara eksplisit bahwa buruh boleh mengajukan kepailitan atas perusahaan atau pengusaha dalam hal upah dan pendapatan non upah buruh sebagai hak lainnya belum dilakukan pembayaran oleh pihak perusahaan, namun penting untuk diingat kembali bahwa Pasal 95 UUK jo. UUCK telah memberikan landasan bahwa buruh memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen pada saat proses kepailitan yang dialami oleh perusahaan. Mengingat kedudukan buruh telah diakui sebagai kreditur preferen dalam proses kepailitan berdasarkan ketentuan Pasal 95 UUK jo. UUCK tersebut, maka sudah sepatutnya buruh memiliki legal standing untuk mengajukan permohonan pailit selama syarat pengajuan proses kepailitan sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU serta pembuktian sederhana dalam Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan dan PKPU telah terpenuhi (Laheri, 2019).

Kedudukan buruh sebagai kreditur preferen dalam proses kepailitan, juga berdampak pada pemahaman yang berlandaskan hukum bahwa upah tidak hanya dapat berkedudukan sebagai suatu hak dan hak lainnya dalam hubungan kerja antara buruh dan pengusaha, namun upah buruh yang belum dibayar hingga waktu yang telah disepakati dalam suatu perjanjian antara buruh dan pengusaha yaitu dalam perjanjian kerja, menyebabkan upah telah memenuhi syarat sebagai suatu utang dan utang dimaksud telah jatuh tempo dan tentunya dapat ditagih mengingat lahirnya utang tersebut adalah didasari adanya suatu perjanjian yang sah (Aristo, 2013).

Hal ini pun berlaku bagi pendapatan non upah yang dikualifikasikan sebagai hak lainnya, dapat dianggap menjadi suatu utang selama telah jatuh tempo namun belum dibayarkan sedangkan telah adanya suatu kesepakatan antara pengusaha dengan buruh baik dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama maupun diatur dalam peraturan perusahaan. Kedudukan upah dan pendapatan non upah sebagai utang juga telah sesuai dengan pengertian dari utang pada Pasal 1 angka 6 UU Kepailitan dan PKPU, sehingga jelas berdasarkan kedudukan buruh sebagai kreditur yaitu kreditur preferen dan kedudukan upah dan pendapatan non upah sebagai hak lainnya dari buruh yang diakui sebagai utang berdasarkan ketentuan hukum, buruh memang memiliki alas hukum yang sah untuk mengajukan upaya kepailitan terhadap perusahaan.

2. Problematika Hukum Substansi Surat Edaran Mahkamah Agung

Persoalan yang kemudian muncul adalah dalam praktek hukum di pengadilan yang telah berjalan, terdapat dualisme pendapat dan putusan hakim, yang sebagaimana telah disinggung pada bagian pendahuluan, terdapat hakim yang memutuskan bahwa pengajuan kepailitan oleh buruh harus terlebih dahulu didasari dengan adanya putusan PHI terlebih dahulu agar permohonan kepailitan buruh tidak dipandang prematur sedangkan di sisi lain, terdapat putusan dimana hakim menerima bahkan mengabulkan permohonan buruh dan memutuskan pailit perusahaan tanpa adanya putusan PHI terlebih dahulu. Atas dualisme yang terjadi ini kemudian muncullah SEMA Nomor 2 Tahun 2019 yang salah satunya membahas mengenai titik singgung pada perkara perselisihan hubungan industrial dan kepailitan. Perihal titik singgung tersebut, SEMA Nomor 2 Tahun 2019 pada dasarnya mengatur bahwa permohonan pailit pada perusahaan yang tidak melakukan pembayaran hak buruh hanya dapat diajukan apabila hak buruh tersebut sudah ditetapkan dalam putusan PHI yang berkekuatan hukum tetap dan telah dilakukan proses eksekusi setidaknya pada tahap *aanmaning* yang kedua dan hak buruh yang belum dilakukan pembayaran tersebut dianggap sebagai satu utang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan mengenai permasalahan hak buruh dikaitkan dengan kepailitan pada SEMA Nomor 2 Tahun 2019 tersebut bila dianalisis lebih lanjut akan memperlihatkan adanya beberapa problematika hukum dari segi substansinya. Problematika tersebut adalah pertama, adanya perbedaan atau ketidaksesuaian konsep kepailitan yang diakomodir dalam SEMA Nomor 2 Tahun 2019 dengan konsep kepailitan yang diatur dalam UU Kepailitan dan PKPU sebagai payung hukum bagi aktivitas kepailitan dan PKPU di Indonesia. Pada ketentuan SEMA Nomor 2 Tahun 2019, secara eksplisit mengatur bahwa permohonan pailit buruh terhadap perusahaan adalah terkait dengan tidak dibayarkannya hak buruh oleh perusahaan, sedangkan, sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, ketentuan politik hukum kepailitan yang dianut di Indonesia dan tercermin dalam ketentuan UU Kepailitan dan PKPU khususnya pada Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU sebagai syarat pengajuan kepailitan tidak didasarkan pada insolvensi atau keadaan tidak membayarnya debitur karena kekayaan debitur lebih kecil daripada utangnya. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh M. Hadi Shubhan adalah untuk mencegah adanya sikap debitur yang tidak bertikad baik dan sengaja hanya melakukan pembayaran sebagian kecil dari utangnya kepada kreditur agar tidak diajukan proses kepailitan (Shubhan, 2020). Pengaturan ketentuan dalam SEMA Nomor 2 Tahun 2019 yang mensyaratkan adanya kondisi tidak dibayarkannya hak buruh tentu secara substansial bertentangan dengan syarat pengajuan kepailitan yang diatur dalam UU Kepailitan dan PKPU yang mensyaratkan bahwa utang yang dapat diajukan pailit cukup sebatas telah jatuh tempo dan dapat ditagih serta tidak dibayar lunas, sehingga apabila sudah dibayarkan sebagian kecil saja dari hak buruh dan sisanya belum dibayarkan akan tetap dianggap sebagai utang, yang tentunya hal ini berbeda

dengan konsep “tidak membayar hak pekerja” dalam SEMA Nomor 2 Tahun 2019 yang artinya belum sama sekali dibayarkan.

Problematika hukum yang lain dari substansi SEMA Nomor 2 Tahun 2019 adalah adanya ketentuan yang mengatur bahwa permohonan pailit oleh buruh hanya dapat diajukan setelah hak buruh ditetapkan dalam putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap dan setidaknya telah dilakukan *aanmaning* sebanyak dua kali. Hal ini menimbulkan problematika hukum karena, PHI dan Pengadilan Niaga sebagai pengadilan yang menangani persoalan kepailitan, merupakan pengadilan yang masing-masing memiliki kewenangan absolut yang mandiri dan berbeda satu dengan yang lain. Kewenangan absolut dari PHI sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 17 UU PPHI adalah untuk memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan hubungan industrial, yang mana mengacu pada ketentuan Pasal 1 angka 1 UU PPHI, perselisihan hubungan industrial terdiri dari perselisihan hak, kepentingan, PHK maupun perselisihan antar serikat buruh yang timbul dari adanya perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan, sedangkan kompetensi absolut dari Pengadilan Niaga diatur pada Pasal 300 UU Kepailitan dan PKPU jelas mengatur bahwa Pengadilan Niaga berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan pailit dan PKPU dengan obyeknya adalah utang serta permasalahan lain di bidang perniagaan. Mengingat penjelasan pada bagian sebelumnya yang jelas menunjukkan adanya kedudukan upah yang dapat dikualifikasikan sebagai hak maupun sebagai suatu utang dan dikaitkan dengan kompetensi absolut yang berbeda dan mandiri antara PHI dengan Pengadilan Niaga, maka jelas menunjukkan bahwa sesungguhnya, dalam pengajuan kepailitan oleh buruh terhadap perusahaan tidak diperlukan adanya putusan PHI terlebih dahulu.

Pengecualian terhadap hal ini adalah apabila dalam perkara upah tersebut pembayaran upah tidak dilakukan pelunasan pengusaha pada buruh akibat adanya perbedaan pendapat atau penafsiran dalam perjanjian kerja yang menimbulkan suatu pertentangan sehingga dalam hal ini terpenuhilah unsur perselisihan hak dalam konteks hukum perburuhan yang harus diselesaikan terlebih dahulu pada PHI. Selama tidak ada perbedaan pendapat atau penafsiran atau dengan kata lain hak buruh telah jelas dan diakui oleh perusahaan, maka penentuan hak buruh berupa upah khususnya menyangkut mengenai nominal pun tidak perlu harus menunggu putusan PHI yang berkekuatan hukum terlebih dahulu dan buruh secara langsung dapat menjadi kreditur (Aristo, 2013), mengingat adanya pembuktian sederhana yang dianut pada Pasal 8 ayat (4) UU Kepailitan dan PKPU, sehingga untuk pengajuan permohonan pailit buruh cukup mengajukan bukti berupa penghitungan dan penetapan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang tugasnya telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 dan lebih lanjut dalam proses

kepailitan yang diajukan pada Pengadilan Niaga pun juga akan terdapat agenda rapat pencocokan utang (Fitasari, 2020).

Problematika hukum lain dari segi substansi SEMA Nomor 2 Tahun 2019 adalah adanya kekosongan hukum dalam ketentuan SEMA Nomor 2 Tahun 2019. Kekosongan norma hukum tersebut adalah, pertama, ketentuan SEMA Nomor 2 Tahun 2019 hanya mengatur bahwa pengajuan kepailitan oleh buruh hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap, sedangkan, sebagaimana diketahui, dalam UU PPHI, terdapat tahapan dan berbagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada perselisihan hak sendiri, penyelesaian dilakukan melalui proses bipartit terlebih dahulu dengan pihak pengusaha, yang apabila masih tidak menemui kesepakatan, akan diselesaikan melalui proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat dengan “Disnaker”) setempat dan apabila masih tidak menemui titik penyelesaian, baru dapat dilanjutkan pada PHI. Ketentuan UU PPHI mengatur, bahwa dalam setiap tahap penyelesaian, dapat dimungkinkan adanya suatu perjanjian bersama (selanjutnya disingkat dengan “PB”). PB dapat diadakan antara pihak perusahaan dan pekerja apabila terdapat titik temu penyelesaian perkara dimaksud, yang mana PB didaftarkan pada PHI pada Pengadilan Negeri setempat dan PB yang telah didaftarkan tersebut juga memiliki kekuatan eksekusi apabila tidak ditaati oleh para pihak, setelah salah satu pihak mengajukan permohonan penetapan eksekusi pada PHI di PN wilayah PB didaftarkan.

Berkaitan dengan keberadaan PB tersebut, maka substansi dari SEMA Nomor 2 Tahun 2019 mengandung suatu problematika hukum karena tidak mengakomodir atau tidak mengakui keberadaan PB sebagai salah satu produk hukum yang timbul dari proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mengingat sangat dimungkinkan suatu perselisihan berakhir sebelum memasuki tahapan persidangan di PHI. Dalam hal terdapat suatu perselisihan hak yang telah diselesaikan dengan PB baik pada tahap bipartit atau mediasi di Disnaker dan dimintakan eksekusi namun tetap tidak dilaksanakan oleh pihak perusahaan, maka buruh menjadi kehilangan legal standingnya untuk mengajukan permohonan kepailitan pada Pengadilan Niaga mengingat adanya kekosongan hukum pengajuan kepailitan dengan dasar PB dalam SEMA Nomor 2 Tahun 2019.

Kekosongan hukum lain pada SEMA Nomor 2 Tahun 2019 adalah tidak adanya pengaturan pengajuan kepailitan yang didasarkan pada belum dilunasinya hak-hak lainnya dari buruh, karena dalam SEMA Nomor 2 Tahun 2019 hanya mengatur mengenai pengajuan kepailitan oleh buruh akibat tidak dibayarkannya hak buruh, yang mana terminologi hak buruh atau yang dalam SEMA Nomor 2 Tahun 2019 dituliskan sebagai “hak pekerja” tidak diberikan penjelasan cakupannya meliputi apa saja, sehingga bila didasarkan pada ketentuan normatif yang ada yaitu pada ketentuan UUK jo. UUCK, khususnya pada Pasal 1 angka 30 UUK jo. UUCK

maupun pada beberapa penjelasan sebelumnya, maka hak buruh adalah mengacu secara limitatif pada upah buruh, sedangkan pada ketentuan PP tentang Pengupahan, sangat dimungkinkan ada hak lainnya yang dapat diterima oleh buruh baik yang bersifat normatif seperti THR maupun yang didasarkan pada kesepakatan antara buruh dengan pengusaha seperti bonus maupun insentif bagi buruh.

Tidak adanya pengaturan hukum mengenai kepailitan dengan dasar tidak dilunasinya hak buruh ini tentu dapat membawa kerugian bagi buruh, mengingat berdasarkan penjelasan pada bagian sebelumnya, hak-hak lainnya dari buruh yang telah jatuh tempo dan belum dibayarkan juga dapat dikualifikasikan sebagai suatu utang berdasarkan ketentuan UU Kepailitan dan PKPU. Dalam hal pengajuan kepailitan dengan alasan tidak dilunasinya pendapatan non upah sebagai hak-hak lainnya dari buruh, penulis berpendapat bahwa, bila hak lainnya yang tidak dilunasi tersebut adalah hak lain yang sifatnya normatif seperti THR, maka pengajuan kepailitan oleh buruh tidak perlu didasari dengan adanya putusan PHI terlebih dahulu, mengingat keberadaan atau eksistensi dari THR sebagai pendapatan non upah yang dikualifikasikan sebagai hak lainnya merupakan suatu kewajiban yang diatur secara hukum oleh pengusaha berdasarkan pada Permenaker tentang THR bagi Buruh di Perusahaan. Pada Permenaker tersebut, telah secara jelas juga mengatur mengenai dasar perhitungan dan waktu pembayaran THR yang harus dilakukan oleh pengusaha pada buruh sebagaimana diatur pada Pasal 3 hingga Pasal 8 Permenaker tentang THR bagi Buruh di Perusahaan. Lebih lanjut, pada ketentuan Pasal 9 Permenaker tentang THR bagi Buruh di Perusahaan juga sudah mengatur bahwa pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk melakukan pengawasan pada pelaksanaan ketentuan mengenai THR tersebut, sehingga pemberlakuan pengajuan kepailitan dengan dasar tidak dilunasinya THR buruh oleh pengusaha dapat disamakan dengan pengajuan kepailitan dengan dasar tidak dilunasinya upah sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya.

Hal ini menurut penulis dapat berbeda dengan pengajuan kepailitan dengan dasar tidak dilunasi hak lainnya yang bersifat tidak normatif, maksudnya adalah hak lainnya yang tidak diwajibkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan, namun didasarkan pada kesepakatan antara buruh dan pengusaha baik melalui perjanjian kerja maupun instrumen lainnya dalam bidang ketenagakerjaan seperti bonus dan insentif, yang mana penulis berpendapat bahwa dalam hal bonus dan insentif tidak lunas dibayarkan atau bahkan tidak dibayarkan oleh pengusaha, maka hal tersebut dapat sangat dimungkinkan timbul dari adanya perselisihan pandangan dalam memahami keberadaan bonus dan insentif dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama, sehingga dalam hal ini, dapat dimintakan oleh hakim untuk terlebih dahulu para pihak yang bersengketa menyelesaikan perselisihannya melalui PHI dengan dasar perselisihan hak untuk menyelesaikan persoalan perbedaan pelaksanaan atau penafisiran hak lainnya berupa bonus dan insentif dan bukan semata-mata hanya dikarenakan perbedaan nominal,

karena persoalan perbedaan nominal saja sesungguhnya dapat diselesaikan melalui mekanisme pencocokan utang yang ada prosedur kepailitan pada Pengadilan Niaga. Beberapa kekosongan hukum dalam ketentuan SEMA Nomor 2 Tahun 2019 ini tentu dapat merugikan pihak buruh dan menyebabkan kekhawatiran akan kekuatan hukum dan kredibilitas dari SEMA Nomor 2 Tahun 2019 sebagai dasar hukum yang dipergunakan untuk mengatasi persoalan pengajuan kepailitan oleh buruh, mengingat SEMA Nomor 2 Tahun 2019 masih memiliki berbagai problematika secara substansinya.

D. SIMPULAN

SEMA Nomor 2 Tahun 2019 sebagai dasar hukum pengajuan kepailitan oleh buruh, masih mengandung beberapa problematika hukum ditinjau dari segi substansinya, antara lain, pertama adanya perbedaan atau ketidaksesuaian konsep kepailitan yang diakomodir dalam SEMA Nomor 2 Tahun 2019 dengan konsep kepailitan yang diatur dalam UU Kepailitan dan PKPU sebagai payung hukum bagi aktivitas kepailitan dan PKPU di Indonesia, kedua, ketentuan SEMA Nomor 2 Tahun 2019 justru bertentangan dengan adanya kewenangan absolut yang mandiri dari PHI dan Pengadilan Niaga sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan ketiga, adanya kekosongan hukum akibat tidak diaturnya dasar pengajuan kepailitan buruh yang dilandasi dengan PB yang telah didaftarkan ke pengadilan dan dapat memiliki kekuatan eksekusi sedangkan PB secara hukum diakui sebagai salah satu produk hukum yang dikeluarkan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta tidak diaturnya pengajuan kepailitan karena tidak dilunasinya hak lainnya dari buruh selain upah. Adanya problematika hukum dalam substansi SEMA Nomor 2 Tahun 2019 sedangkan untuk saat ini dasar hukum pengajuan kepailitan oleh buruh didasari dengan ketentuan SEMA ini, maka dipandang penting untuk melakukan perubahan maupun pengaturan ketentuan hukum secara khusus yang menjadi landasan pengajuan kepailitan oleh buruh agar lebih sesuai dengan ketentuan dan konsep hukum kepailitan dan khususnya hukum perburuhan di Indonesia serta mengakomodir pengajuan kepailitan oleh buruh yang dilandasi dengan adanya PB dan pengajuan kepailitan karena tidak dilunasinya hak lainnya dari buruh.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Alam, S., & Arif, M. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara. *Kalabbirang Law Journal*, 2(2), 123–133. <https://doi.org/10.35877/454RI.kalabbirang154>
- Arbendi. (2019). Perlindungan Hukum Hak-Hak Lainnya Non Upah Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. *Jurnal Wacana Hukum*, 24(2), 55. <https://doi.org/10.33061/1.jwh.2018.24.2.2717>
- Aristo, E. (2013). *Legal Standing Buruh Dalam Pengajuan Putusan Pailit Perusahaan*.

Universitas Airlangga.

- Farianto, W. (2019). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*. Sinar Grafika.
- Fitasari, F. (2020). Keabsahan Permohonan Pailit Yang Diajukan Oleh Buruh Tanpa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurist-Diction*, 3(3), 971. <https://doi.org/10.20473/jd.v3i3.18633>
- Gani, E. S. (2015). Sistem Perlindungan Upah di Indonesia. *Tahkim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Syariah*, 11(1), 127–143. <https://doi.org/10.33477/thk.v11i1.10>
- Irwansyah. (2021). *Kajian Ilmu Hukum (Revisi Pertama)*. Mitra Buana Media.
- Kahpi, A. (2018). Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 5(2), 67. <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v5i2.6464>
- Laheri, P. E. (2019). Probabilitas Pengajuan Permohonan Pailit Terhadap Perusahaan Atas Piutang Upah Pekerja/Buruh. *Jurnal Advokasi*, 9(1), 44–55. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/advokasi/article/view/318>
- Permen No.36. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.
- Permenaker No.6. (2016). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan*.
- SEMA No.2. (2019). *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019*.
- 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. <https://scholarhub.ui.ac.id/jhp/vol50/iss2/14>
- Simamora, J., Susanti, P., & Barus, S. I. (2021). Produktivitas Kerja: Persepsi Pemberian Bonus Buruh /Pekerja dan Pengusaha. *Progresif: Jurnal Hukum*, 15(2), 168–182. <https://doi.org/10.33019/progresif.v16i2.2425>
- Sinaga, N. A., & Sulisrudatin, N. (2016). Hukum Kepailitan dan Permasalahannya di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(1), 158–173. <https://doi.org/10.35968/jh.v7i1.129>
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6(1), 56–70. <https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>
- Sucipto, B. S., & Adiasih, N. (2021). Analisis Yuridis Kewenangan Pengadilan Niaga Mengadili Putusan Homologasi Antara Pekerja Dengan Perusahaan. *Reformasi Hukum Trisakti*, 3(2), 166–177. <https://doi.org/10.25105/refor.v3i2.13446>
- Tan, D. (2021). Metode Penelitian Hukum: Mengupas Dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2463–2478. <https://doi.org/10.31604/jips.v8i8.2021.2463-2478>
- Utami, T. (2015). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan

Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 675–686.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25072/jwy.v28i1.63>

UU No. 6. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*.

UU No.13. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

UU No.2. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

UU No.37. (2004). *Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*.