

EKSISTENSI HAK EKONOMI PEKERJA DALAM PUSARAN KEPAILITAN KORPORASI: ANALISIS YURIDIS TANGGUNG JAWAB PERSEROAN TERHADAP UPAH DAN PESANGON

Dina Mustika¹, Wildan Syukri², Ananda Adha Shah Alam³, Alya Nandita⁴, Natanael⁵, Nadila Afni Fahriza⁶, Ika Indriani⁷, Gracesella Octaviani Iyung⁸, Alif Nabil Ramadhan⁹, HENDY WIJAYA¹⁰,
Muhammad Agus Aulia Hasim¹¹

email : mustikadina503@gmail.com, wildansyukri2@gmail.com, anandaadhashahalam02@gmail.com, nanditakalva@gmail.com, natanael6472@gmail.com,
nadilaafnifahriza@gmail.com, ikaindrianyy@gmail.com, gracesella399@gmail.com,
alifvunny@gmail.com, hw844735@gmail.com, agusPandawa894@gmail.com.

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Jl. Ir. Juanda No. 80 Samarinda

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis problematika pemenuhan hak ekonomi pekerja dalam proses kepailitan korporasi pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. Menggunakan metode yuridis normatif, penelitian ini mengkaji hierarki piutang buruh di tengah dominasi kreditor separatis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun upah terutang kini berstatus piutang super prioritas, hak lain seperti pesangon masih menempati posisi subordinat yang sulit terealisasi akibat keterbatasan aset dan lemahnya transparansi Kurator. Diperlukan rekonstruksi UU Kepailitan dan penguatan jaminan sosial pesangon untuk memastikan kepastian hukum bagi pekerja sebagai kelompok rentan.

Kata Kunci: Kepailitan, Hak Pekerja, Piutang Prioritas

ABSTRAK

This research analyzes the challenges in fulfilling workers' economic rights during corporate bankruptcy following the Constitutional Court Decision. Using a normative legal method, the study examines the hierarchy of labor claims amidst the dominance of secured creditors. The results indicate that while unpaid wages are now categorized as super-priority claims, other rights—such as severance pay—remain in a subordinate position, often unrealized due to asset limitations and lack of curator transparency. A reconstruction of the Bankruptcy Law and the strengthening of severance social security are essential to ensure legal certainty for workers as an economically vulnerable group.

Keywords: Bankruptcy, Workers Rights, Priority Claims

I. PENDAHULUAN

Hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada perjanjian kerja dan melahirkan hak serta kewajiban timbal balik. Namun dalam praktiknya, hubungan ini sering berakhir tidak ideal akibat perusahaan mengalami kesulitan finansial yang berujung pada kepailitan. Kepailitan bukan hanya persoalan bisnis dan ekonomi, melainkan juga persoalan sosial karena berdampak langsung pada hilangnya pekerjaan dan sumber penghidupan pekerja.

Kepailitan Perseroan Terbatas di Indonesia meningkat dalam beberapa tahun terakhir akibat tekanan ekonomi global, perubahan pola konsumsi, melemahnya nilai tukar, serta beban utang korporasi yang besar. Salah satu contoh aktual yang menyita perhatian publik adalah kasus P.T Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) yang menghadapi tekanan finansial dan gugatan dari Kreditor. Fenomena ini menunjukkan bahwa kepailitan tidak hanya menghantam Pemegang Saham dan Kreditor, tetapi juga mengancam keberlangsungan hidup ribuan pekerja. Permasalahan utama yang selalu muncul dalam kepailitan adalah benturan kepentingan antara pekerja sebagai

Kreditor Preferen dengan Kreditor Separatis (biasanya Bank). Pekerja menuntut upah dan pesangon sebagai hak normatif yang bersifat imperatif, sedangkan Bank menuntut hak eksekusi jaminan kebendaan seperti hak tanggungan, fidusia, atau gadai. Dalam sistem hukum kepailitan Indonesia, Kreditor Separatis memiliki kedudukan yang sangat kuat karena dilindungi oleh asas *droit de préférence* (hak didahulukan) dan *droit de suite* (hak mengikuti benda). Akibatnya, dalam banyak kasus, pekerja sering hanya menerima sebagian kecil haknya karena Boedel Pailit habis untuk membayar Kreditor Separatis serta biaya kepailitan.

Persoalan ini menjadi semakin kompleks setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menafsirkan bahwa upah pekerja harus didahulukan atas semua jenis piutang, termasuk Kreditor Separatis dan Negara. Putusan tersebut merupakan langkah progresif untuk mewujudkan amanat Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak pekerja untuk memperoleh imbalan yang adil dan layak.

Namun, persoalan belum selesai karena putusan Mahkamah Konstitusi tersebut masih menyisakan perdebatan terkait kedudukan pesangon. Pesangon dianggap sebagai “hak lain” pekerja, sehingga tidak

sepenuhnya memiliki kedudukan yang sama dengan upah terutang. Dalam praktik kepailitan, pesangon sering diperlakukan sebagai piutang preferen biasa yang masih kalah dari Kreditor Separatis.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara komprehensif eksistensi hak ekonomi pekerja dalam pusaran kepailitan, terutama mengenai perbedaan kedudukan upah dan pesangon, serta tanggung jawab Kurator sebagai pihak yang mengelola dan membereskan Boedel Pailit.

1.1 RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kedudukan hukum upah terutang dan pesangon pekerja dalam hierarki pembagian Boedel Pailit pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013?
2. Apa saja hambatan normatif dan praktis yang menyebabkan hak ekonomi pekerja sering tidak terpenuhi dalam proses kepailitan korporasi di Indonesia?
3. Bagaimana rekonstruksi norma dalam UU Kepailitan diperlukan agar perlindungan hak ekonomi pekerja selaras dengan prinsip Keadilan Sosial dan putusan Mahkamah Konstitusi?

1.2 TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis posisi hukum piutang pekerja dalam sistem kepailitan Indonesia.
2. Menjelaskan perbedaan hierarki antara upah terutang dan pesangon.
3. Menilai tanggung jawab Kurator dalam pemenuhan hak pekerja.
4. Memberikan rekomendasi normatif untuk perbaikan sistem hukum kepailitan.

1.3 MANFAAT PENELITIAN

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian hukum kepailitan dalam perspektif perlindungan Buruh. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Kurator, Hakim Pengawas, Pekerja, Serikat Buruh, dan Pembentuk Undang-Undang agar pembagian Boedel Pailit lebih adil.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang menitikberatkan pada analisis norma hukum positif. Data yang digunakan adalah data sekunder berupa:

- Bahan hukum primer: UUD NRI 1945, UU Kepailitan, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, PP 35 Tahun 2021, Putusan Mahkamah Konstitusi.
- Bahan hukum sekunder: buku, jurnal, artikel ilmiah, pendapat ahli.

- Bahan hukum tersier: kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber pendukung lainnya.

Pendekatan yang digunakan meliputi:

1. Statute approach aturan tertulis
2. Conceptual approach teori/konsep hukum
3. Case approach putusan atau kasus nyata

III. TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Teori Perlindungan Hukum Pekerja

Perlindungan hukum pekerja berangkat dari konsep bahwa pekerja merupakan pihak yang lemah dalam hubungan industrial. Dalam hubungan kerja, pengusaha memiliki posisi dominan karena menguasai modal, sarana produksi, dan kekuatan pengambilan keputusan. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan bersifat protektif dan imperatif, artinya ketentuan yang mengatur hak pekerja tidak dapat dikesampingkan oleh perjanjian kerja. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan upaya hukum untuk melindungi masyarakat agar dapat menikmati hak-haknya yang diberikan oleh hukum. Dalam konteks buruh, perlindungan hukum bertujuan menjamin kesejahteraan pekerja sebagai manifestasi keadilan sosial.

Dalam perspektif Konstitusional, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menjamin hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, sedangkan Pasal 28D ayat (2) menegaskan hak pekerja untuk memperoleh perlakuan adil dan imbalan yang layak.

3.2 Teori Kepailitan dan Prinsip *Pari Passu Pro Rata Parte*

Kepailitan adalah suatu keadaan hukum di mana Debitor tidak mampu membayar utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih sehingga harta Debitor diletakkan dalam sita umum untuk dibagi kepada para Kreditor. Dalam kepailitan berlaku prinsip *pari passu pro rata parte*, yakni pembagian harta pailit dilakukan secara seimbang menurut besar kecilnya piutang Kreditor. Akan tetapi prinsip ini tidak berlaku mutlak karena terdapat pengecualian berupa Kreditor Separatis dan Kreditor Preferen.

3.3 Doktrin Kreditor Separatis, Preferen, dan Konkuren

Dalam sistem kepailitan Indonesia, Kreditor terbagi menjadi tiga:

1. Kreditor Separatis (pemegang jaminan kebendaan: hak tanggungan, fidusia, gadai).
2. Kreditor Preferen (memiliki hak istimewa menurut undang-undang).
3. Kreditor Konkuren (tanpa jaminan dan tanpa hak istimewa).

Kreditor Separatis memiliki kedudukan paling kuat karena dapat mengeksekusi jaminannya seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Hal ini diatur dalam Pasal 55 UU Kepailitan. Sementara itu, pekerja termasuk Kreditor Preferen berdasarkan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menempatkan upah sebagai utang yang didahulukan pembayarannya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hierarki Pembayaran: Rekonstruksi Tafsir Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

Pergeseran paradigma dalam hukum kepailitan di Indonesia terjadi secara signifikan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Jika sebelumnya UU Kepailitan menempatkan Kreditor Separatis sebagai "raja" yang tidak tersentuh dalam eksekusi jaminan (*right to self-execution*), kini terjadi restrukturisasi hierarki:

1. Upah Terutang sebagai Super Priority Claims: Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa upah Buruh adalah hak asasi manusia yang berkaitan dengan keberlangsungan hidup. Oleh karena itu, upah harus didahulukan pembayarannya dari semua jenis Kreditor, termasuk pemegang hak agunan (Kreditor Separatis) dan tagihan pajak. Secara yuridis, upah berada di puncak piramida piutang.
2. Dilema Hak Lainnya (Pesangon & UPMK): Meskipun upah telah naik kelas, pesangon dan hak lainnya masih terjebak dalam posisi Preferen Madya. Artinya, mereka didahulukan atas Kreditor Konkuren (tanpa jaminan), namun tetap kalah bersaing dengan kreditor separatis. Dalam praktiknya, jika seluruh aset tetap perusahaan (tanah/bangunan) telah diagunkan ke Bank, maka pekerja seringkali hanya mendapatkan sisa dari penjualan aset bergerak yang nilainya jauh dari cukup untuk melunasi pesangon ribuan Buruh.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 menjadi tonggak penting dalam perlindungan Buruh. Putusan tersebut menyatakan bahwa frasa "didahulukan pembayarannya" dalam Pasal 95 ayat (4)

UU Ketenagakerjaan harus ditafsirkan bahwa upah buruh harus dibayar lebih dahulu dibanding semua jenis piutang, termasuk piutang Kreditor Separatis dan tagihan Negara. Hal ini menunjukkan bahwa upah memiliki karakteristik khusus:

- upah merupakan hak dasar pekerja, upah berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup,
- upah adalah hak Konstitusional. Dengan demikian, upah bukan hanya hak privat dalam hubungan perdata, melainkan juga memiliki dimensi publik dan sosial.

Namun dalam praktik, putusan Mahkamah Konstitusi sering mengalami hambatan implementasi karena UU Kepailitan masih memberikan ruang besar kepada Kreditor Separatis untuk mengeksekusi jaminannya.

4.2 Analisis Regulasi 2025: Efisiensi vs. Perlindungan

Implementasi UU Cipta Kerja yang telah dimurnikan melalui putusan Mahkamah Konstitusi terbaru pada akhir 2024 membawa implikasi pada kalkulasi hak pekerja dalam kondisi pailit:

- 1 Reduksi Multiplier Pesangon: Penetapan indeks 0,5 kali untuk pesangon akibat kepailitan dimaksudkan untuk menjaga agar Boedel Pailit tidak langsung habis oleh

satu komponen biaya, sehingga perusahaan lain dalam ekosistem korporasi tersebut (jika ada) tetap memiliki likuiditas. Namun, hal ini dipandang sebagai penurunan standar perlindungan oleh Serikat Pekerja.

Kepastian Komponen UPH:

Penekanan pada Uang Penggantian Hak (UPH) kini mencakup biaya-biaya yang lebih rinci, termasuk kompensasi atas hilangnya fasilitas kesehatan atau tunjangan lain yang sebelumnya sering diabaikan oleh Kurator dalam draf pembagian (*distribution scheme*).

4.3 Problematika Eksekusi dan Akuntabilitas Kurator

Hambatan utama dalam pemenuhan hak ekonomi pekerja bukan lagi sekadar teks undang-undang, melainkan pada mekanisme likuidasi:

- 1 Benturan Pasal 39 vs. Pasal 95: Kurator memiliki diskresi untuk melakukan PHK dalam 45 hari. Namun, sering terjadi keterlambatan verifikasi tagihan Buruh. Tanpa verifikasi yang cepat, tagihan buruh tidak masuk dalam daftar piutang tetap, yang mengakibatkan mereka kehilangan hak suara dalam rapat kreditor.
- 2 Biaya Kepailitan (*Estate Expenses*): Seringkali, harta pailit yang terbatas lebih dulu terserap untuk biaya imbalan jasa (fee) Kurator dan biaya pengamanan aset. Secara etika hukum, hal ini

menimbulkan pertanyaan: Manakah yang lebih utama, upah Buruh yang berkeringat atau fee Kurator.

3. Transparansi Boedel Pailit: Tren gugatan tahun 2024-2025 menunjukkan bahwa pekerja kini menuntut akses *real-time* terhadap daftar aset yang ditemukan Kurator. Kurangnya transparansi seringkali menutup celah bagi pekerja untuk melakukan *actio pauliana* terhadap aset-aset perusahaan yang mungkin telah dipindahtangankan secara curang oleh Direksi sebelum putusan pailit jatuh.

Dalam konteks kepailitan korporasi besar, analisis harus diarahkan pada kemungkinan menarik tanggung jawab pribadi Direksi atau Pemegang Saham jika terbukti kepailitan terjadi karena mismanajemen atau *fraud*. Hak ekonomi pekerja tidak boleh berhenti pada entitas P.T yang sudah kosong asetnya, melainkan harus mengejar sisa harta yang mungkin disembunyikan dalam labirin afiliasi perusahaan.

4.4 Analisis Perbandingan (*Comparative Analysis*)

Bandingkan implementasi di Indonesia dengan Standar Internasional atau negara lain untuk menunjukkan posisi hukum kita di level global.

- Konvensi ILO No. 173 (1992): Bahas mengenai *Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency)*. Skema perlindungan di Indonesia sudah tidak cukup jika hanya mengandalkan hak istimewa atas aset yang tidak pasti. Indonesia perlu meratifikasi Konvensi ILO No. 173 dan memperluas fungsi BPJS Ketenagakerjaan untuk membentuk *Employer's Insolvency Fund* (Dana Talangan Kepailitan) agar pekerja mendapatkan kepastian hak secara instan tanpa terikat pada sisa aset perusahaan yang bangkrut..
- Studi Banding Singkat: Misalnya, di beberapa negara maju, hak pekerja tidak diambil dari penjualan aset yang tersisa (yang seringkali habis), melainkan dari dana asuransi sosial yang iurannya dibayar perusahaan saat masih sehat.

4.5 Analisis Teoretis: "*Labor as a Human Capital*" vs "*Financial Capital*"

Gunakan pisau analisis teori hukum ekonomi untuk membedah ketidakadilan antara Bank dan Buruh.

- Kedudukan Modal: Kritisi mengapa Kreditor Separatis (Bank) mendapat perlindungan begitu kuat dengan hak kebendaannya, sementara Buruh

(Modal Manusia/*Human Capital*) sering ditempatkan sebagai Kreditor "kelas dua" dalam hal pesangon.

- Teori Keadilan Bermartabat: Masukkan pemikiran bahwa dalam kepailitan, hukum tidak boleh hanya melihat aspek kepastian menagih utang (komersial), tetapi harus melihat keadilan distributif (sosial), di mana hilangnya pekerjaan adalah hilangnya alat bertahan hidup, berbeda dengan Bank yang hanya kehilangan persentase profit.

4.6 Analisis Teknis-Prosedural (*Rule of Law vs Rule of Practice*)

Bedah celah praktis yang sering dimainkan di lapangan dalam proses kepailitan.

- Independensi Kurator: Tajamkan analisis mengenai peran Kurator. Sering kali Kurator terjepit dalam konflik kepentingan karena fee mereka bergantung pada besarnya boedel yang berhasil dieksekusi, yang kadang membuat mereka lebih condong mengakomodasi Kreditor Separatis yang memiliki aset besar daripada ribuan buruh dengan tagihan kecil-kecil.

- Audit Investigatif: Sarankan agar dalam setiap putusan pailit, hakim pengawas wajib memerintahkan Audit Investigatif untuk melihat apakah ada pencucian uang atau pengalihan aset secara ilegal (*Asset Stripping*) sebelum pailit, guna memastikan hak pekerja tidak hilang akibat kesengajaan pemilik perusahaan.

4.7 Kedudukan Pesangon sebagai Hak yang Tidak Sepenuhnya Super Prioritas

Berbeda dengan upah, pesangon dikategorikan sebagai "hak lainnya". Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, Mahkamah menegaskan adanya perbedaan antara: Upah Terutang (super prioritas), Hak lain pekerja (pesangon, UPMK, UPH). Hak lain pekerja tersebut tetap diprioritaskan di atas Kreditor Konkuren, tetapi posisinya masih berada di bawah Kreditor Separatis. Ini menciptakan realitas hukum bahwa pekerja hanya memiliki peluang memperoleh pesangon apabila masih terdapat sisa Boedel Pailit setelah eksekusi jaminan separatis selesai. Akibatnya, perlindungan pekerja dalam kepailitan masih bersifat parsial. Upah mungkin dapat dibayar, tetapi pesangon sering tidak terpenuhi.

4.8 Analisis Konflik Norma antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan, Konflik norma dapat terlihat pada:

1. Pasal 55 UU Kepailitan: Kreditor Separatis dapat mengeksekusi seolah tidak terjadi pailit.
2. Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan: upah didahulukan pembayarannya.

Dalam teori hukum, konflik seperti ini dapat diselesaikan melalui asas:

1. *lex specialis derogat legi generali*,
2. *lex posterior derogat legi priori*,
3. Interpretasi Konstitusional.

Putusan Mahkamah Konstitusi pada dasarnya telah melakukan Interpretasi Konstitusional sehingga menempatkan upah pekerja sebagai piutang yang harus didahulukan, bahkan terhadap Kreditor Separatis. Namun dalam praktik, Kreditor Separatis tetap menggunakan Pasal 55 untuk mengeksekusi jaminannya sehingga Kurator sering mengalami dilema antara mengikuti UU Kepailitan atau melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi.

4.9 Hak Pekerja Akibat PHK Karena Pailit (Menurut PP 35 Tahun 2021)

Dalam konteks PHK karena perusahaan pailit, PP 35 Tahun 2021 mengatur bahwa pekerja berhak atas:

- Uang Pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan,
- UPMK sebesar 1 kali ketentuan,
- UPH (cuti tahunan, ongkos pulang, dan hak lain).

Ketentuan ini menunjukkan bahwa Negara tetap mengakui pesangon sebagai hak normatif pekerja. Akan tetapi, pengakuan normatif tersebut sering tidak dapat direalisasikan dalam kepailitan karena Boedel Pailit habis.

4.10 Peran Kurator dalam Pemenuhan Hak Pekerja

Kurator adalah pihak yang ditunjuk oleh pengadilan niaga untuk mengurus dan membereskan Boedel Pailit di bawah pengawasan Hakim Pengawas. Kurator memiliki kewajiban:

- melakukan inventarisasi aset,
- melakukan verifikasi piutang,
- menjual aset,
- membagikan hasil pemberesan kepada kreditor.

Dalam konteks pekerja, Kurator harus memastikan:

- tagihan upah pekerja dicatat
- hak pekerja diverifikasi pembagian dilakukan sesuai hierarki.

Menurut Pasal 39 UU Kepailitan, Kurator dapat melakukan PHK terhadap pekerja dengan memperhatikan jangka waktu pemberitahuan minimal 45 hari. Namun dalam praktik, banyak Kurator cenderung mengutamakan kepentingan Kreditor Separatis karena aset pailit mayoritas berupa objek jaminan seperti tanah dan mesin yang telah diagunkan ke Bank.

4.11 Hambatan Praktis Pemenuhan Upah dan Pesangon dalam Kepailitan

Hambatan yang paling dominan adalah:

1. Boedel Pailit Tidak Mencukupi

Banyak perusahaan pailit tidak memiliki aset produktif karena aset telah diagunkan atau dialihkan. Akibatnya, meskipun pekerja memiliki piutang prioritas, tidak ada aset yang bisa dibagi.

2. Dominasi Kreditor Separatis

Kreditor Separatis sering melakukan eksekusi langsung melalui lelang jaminan. Walaupun putusan Mahkamah Konstitusi menguatkan pekerja, dalam praktik Bank tetap memegang kontrol karena memiliki aset fisik sebagai jaminan.

3. Biaya Kepailitan dan Imbalan Kurator

Biaya kepailitan termasuk imbalan Kurator diambil dari Boedel Pailit. Jika

boedel kecil, maka biaya ini mengurangi porsi pekerja secara signifikan.

4. Lemahnya Transparansi dalam Pembagian

Sering terjadi pekerja tidak mengetahui secara rinci proses pemberesan, nilai aset, atau kapan pembagian dilakukan. Hal ini membuat pekerja terlambat mengajukan keberatan.

V. ANALISIS

PERKEMBANGAN TERBARU (2024–2025)

Dinamika Hukum Kepailitan pada periode 2024–2025 menandai era baru dalam aktivisme Buruh di Pengadilan Niaga. Jika sebelumnya pekerja cenderung hanya menerima sisa pembagian aset yang ditentukan sepihak, kini terjadi pergeseran paradigma yang signifikan.

5.1 Transformasi Peran: Dari Kreditor Pasif ke Kreditor Aktif

Pekerja kini mulai menggunakan instrumen hukum yang selama ini didominasi oleh Perbankan dan Investor. Fenomena ini didorong oleh meningkatnya kesadaran hukum dan akses terhadap bantuan hukum spesialis kepailitan.

1. Litigasi terhadap Daftar Piutang Tetap (DPT): Pekerja tidak lagi pasif saat Kurator salah menghitung masa kerja atau komponen upah. Muncul tren

pengajuan Renvoi Prosedur (keberatan atas daftar piutang) secara massal untuk mengoreksi nilai tagihan Buruh agar mendapatkan porsi maksimal dalam pembagian aset.

2. Gugatan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) terhadap Kurator: Terdapat kecenderungan meningkatnya gugatan terhadap Kurator yang dianggap tidak independen atau melakukan mismanagement terhadap Boedel Pailit. Kurator dituntut untuk membuktikan akuntabilitasnya dalam menjaga nilai aset agar tidak merosot saat dilelang.
3. Tuntutan Transparansi Radikal: Melalui permohonan kepada Hakim Pengawas, pekerja kini mendesak publikasi rincian aset secara digital dan melalui media massa arus utama. Tujuannya adalah untuk mencegah adanya "aset tersembunyi" yang sering kali sengaja dihilangkan oleh Debitur nakal sebelum proses kepailitan dimulai.

5.2 *Judicial Activism* dan Pengujian Norma

Tahun 2024–2025 menjadi saksi bisu upaya buruh melakukan *Judicial Review* terhadap UU Kepailitan dan PKPU. Beberapa norma yang disasar antara lain:

- Pasal 192 UU Kepailitan: Terkait mekanisme pengumuman pembagian yang dianggap tidak menjangkau pekerja di daerah terpencil.
- Pasal 55 ayat (1): Terkait batasan hak eksekusi Kreditor Separatis yang dianggap sering kali menihilkan hak atas upah buruh yang bersifat *super priority*.

5.3 Implikasi terhadap Sistem Peradilan Niaga

Fenomena ini memaksa sistem Peradilan Niaga untuk bergerak lebih inklusif. Hakim Pengawas kini dituntut untuk tidak hanya menjadi "stempel" bagi laporan Kurator, tetapi menjadi pelindung bagi pihak yang paling terdampak secara sosial yakni pekerja. Hal ini sejalan dengan teori Keadilan Sosial, di mana hukum harus menyeimbangkan ketimpangan kekuatan antara pemilik modal (Bank) dan pemilik tenaga kerja (Buruh).

5.4 Rekonstruksi Peran: Transformasi dari Kreditor Pasif ke Kreditor Aktif

Dinamika kepailitan di tahun 2024–2025 mencerminkan adanya "perlawanan terstruktur" dari kelas pekerja. Fenomena ini bukan sekadar tindakan reaktif, melainkan langkah hukum strategis untuk mengimbangi dominasi Kreditor Separatis.

- Intervensi DPT melalui Renvoi
Prosedur: Pekerja kini memanfaatkan mekanisme renvoi bukan hanya untuk memverifikasi angka, tetapi untuk menggugat klasifikasi piutang. Ada tren di mana Buruh menuntut agar tunjangan-tunjangan tetap (seperti tunjangan transportasi dan makan) diklasifikasikan sebagai "Upah" agar masuk dalam kategori *Super Priority*, bukan sekadar "Hak Lainnya" yang bersifat preferen biasa.
- Gugatan Akuntabilitas terhadap Kurator: Munculnya gugatan PMH (Perbuatan Melawan Hukum) terhadap Kurator yang dianggap melakukan "penguasaan pasif". Pekerja menuntut Kurator melakukan *going concern* (melanjutkan usaha sementara) guna menjaga nilai aset agar tidak jatuh saat likuidasi, daripada sekadar melakukan penjualan cepat (*fire sale*) yang hanya menguntungkan Perbankan untuk menutup pokok utang.

5.5 Digitalisasi dan Transparansi: "Public Oversight" atas Boedel Pailit

Salah satu terobosan besar di periode 2025 adalah tuntutan Demokratisasi Informasi Pailit.

- Media Massa & *Real-Time Reporting*: Pekerja mulai memenangkan desakan agar Kurator tidak hanya

mengumumkan pembagian melalui koran fisik yang sirkulasinya terbatas, tetapi melalui platform digital dan papan pengumuman di lokasi pabrik/kantor. Hal ini mencegah praktik "pembagian di bawah meja" antara Kurator dan Kreditor kakap.

- Audit Investigatif oleh Pihak Ketiga: Terdapat dorongan agar Hakim Pengawas melibatkan Auditor Independen untuk melacak asset stripping (pelarian aset) oleh Direksi Korporasi sebelum diputus pailit, sebuah langkah yang sering kali terabaikan dalam proses kepailitan konvensional.

5.6 Analisis Konflik: Kebijakan Investasi vs. Hak Konstitusional

Analisis terbaru menunjukkan bahwa Peradilan Niaga sedang berada di persimpangan jalan:

1. Paradigma Pro-Investasi: Menempatkan Kreditor Separatis (Bank) sebagai prioritas utama untuk menjaga kepercayaan pasar modal dan perbankan (stabilitas moneter).
2. Paradigma Pro-Kemanusiaan: Menempatkan upah dan pesangon sebagai biaya sosial yang harus dibayar terlebih dahulu karena berkaitan

dengan *non-derogable rights* (hak yang tidak dapat ditangguhkan).

5.7 *Judicial Activism*: Mengisi Kekosongan Norma Pekerja di tahun 2024-2025 tercatat melakukan *Judicial Review* yang lebih tajam terhadap Pasal 165 UU Kepailitan mengenai pesangon. Argumen yang dibangun adalah: "Pailitnya sebuah perusahaan tidak boleh menjadi alasan hukum untuk mendegradasi nilai kemanusiaan pekerja." Strategi ini menunjukkan bahwa Buruh telah mampu melakukan pengujian norma yang menysasar jantung ketidakadilan struktural dalam UU No. 37 Tahun 2004.

VI. REKONSTRUKSI HUKUM:

MODEL IDEAL PEMENUHAN HAK PEKERJA

Model ideal pemenuhan hak pekerja dalam kepailitan tidak cukup hanya bersandar pada interpretasi Hakim, melainkan harus diwujudkan melalui perubahan struktural dalam arsitektur Hukum Nasional. Berikut adalah empat pilar rekonstruksi yang diusulkan:

- Transformasi Hierarki Piutang: Penyatuan "Satu Napas" Upah dan Pesangon. Selama ini terdapat dikotomi yang merugikan antara upah (*super prioritas*) dan pesangon (preferen biasa). Rekonstruksi hukum harus menghapus sekat ini dengan alasan bahwa keduanya merupakan satu kesatuan hak ekonomi konstitusional. Kodifikasi Putusan Mahkamah Konstitusi: Merevisi UU Kepailitan dan PKPU agar secara eksplisit menempatkan seluruh paket hak pemutusan hubungan kerja (termasuk pesangon dan UPMK) sebagai piutang yang setara dengan upah, yaitu di atas Kreditor Separatis.
- Prinsip *Social Justice Over Commercial Interest*: Menegaskan dalam UU Kepailitan bahwa fungsi sosial dari hak pekerja memiliki derajat lebih tinggi daripada hak komersial Perbankan yang memiliki mekanisme mitigasi risiko (asuransi kredit) yang lebih mapan.
- Implementasi *Wage Guarantee Institutions* (WGI) sebagai Jaring Pengaman Indonesia perlu beralih dari sistem *Employer-Based Severance* (pesangon dibayar pemberi kerja) menuju *Socialized Insurance System* (jaminan sosial pesangon).
- Dana Penjaminan Upah: Mengadopsi Konvensi ILO No. 173

dengan membentuk lembaga penjamin yang mendanai hak-hak pekerja saat perusahaan dinyatakan pailit. Dengan dana ini, pekerja tidak perlu menunggu proses likuidasi aset yang memakan waktu bertahun-tahun.

- Skema Iuran Wajib (*Bankruptcy-Proof*): Perusahaan diwajibkan menyisihkan dana cadangan pesangon yang dikelola secara independen. Dana ini harus bersifat *bankruptcy-proof*, artinya tidak dapat dianggap sebagai aset perusahaan yang dapat disita oleh Kurator untuk kepentingan Kreditor lain.

1. Ekspansi Doktrin *Piercing the Corporate Veil* dalam Kepailitan Seringkali korporasi dinyatakan pailit secara "sengaja" (pailit fiktif) sementara perusahaan induk atau pemegang sahamnya tetap memiliki aset yang besar.

- Tanggung Jawab Renteng Lintas Entitas: Rekonstruksi hukum harus memudahkan pekerja untuk menggugat perusahaan induk (*parent company*) jika terbukti ada pengalihan aset dari anak perusahaan yang pailit (*asset stripping*).
- Beban Pembuktian Terbalik: Dalam hal terjadi indikasi pelarian aset, Direksi dan Pemegang Saham

harus dibebani kewajiban membuktikan bahwa kepailitan murni karena faktor pasar, bukan kesengajaan. Jika gagal, maka harta pribadi mereka wajib ditarik untuk melunasi hak pekerja.

2. Digitalisasi Pengawasan dan *Right of First Refusal* bagi Pekerja

- Sistem Monitoring Aset *Real-Time*: Membangun platform digital di bawah Kementerian Hukum RI yang dapat diakses oleh Serikat Pekerja untuk memantau nilai Boedel Pailit dan proses lelang secara transparan guna mencegah "transaksi bawah meja" antara Kurator dan Kreditor kakap.
- Kompensasi Berbasis Aset (*Debt-to-Equity Swap*): Memberikan hak kepada pekerja untuk mengambil alih aset perusahaan (seperti mesin atau tanah) sebagai pengganti pesangon, guna dikelola dalam bentuk koperasi pekerja (*worker-owned cooperative*).

VII. PENUTUP

KESIMPULAN

1. Kedudukan Hukum Upah dan Pesangon dalam Hierarki Boedel Pailit Hukum Kepailitan Indonesia saat ini menempatkan hak ekonomi pekerja dalam dua kategori yang

berbeda. Upah terutang telah mendapatkan pengakuan sebagai piutang *super priority* berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013. Artinya, upah harus dibayar lebih dulu daripada semua jenis piutang, termasuk Kreditor Separatis yang memegang jaminan kebendaan dan tagihan negara. Sebaliknya, Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak masih dikategorikan sebagai “hak lain pekerja” yang hanya berstatus piutang preferen biasa. Dalam praktik, kedudukan ini membuat pesangon tetap berada di bawah Kreditor Separatis. Akibatnya, pemenuhan pesangon sangat bergantung pada sisa Boedel Pailit setelah eksekusi jaminan selesai. Perbedaan ini menimbulkan ketimpangan: modal manusia pekerja belum mendapat perlindungan yang setara dengan modal finansial Kreditor.

2. Hambatan Normatif dan Praktis dalam Pemenuhan Hak Pekerja. Meski sudah ada putusan Mahkamah Konstitusi, implementasinya di lapangan masih menghadapi banyak hambatan. Secara normatif, terjadi konflik

antara Pasal 55 UU Kepailitan yang memberi hak eksekusi langsung kepada Kreditor Separatis, dengan Pasal 95 UU Ketenagakerjaan dan putusan Mahkamah Konstitusi yang menempatkan upah di posisi paling atas. Konflik ini membuat Kurator dan Hakim Pengawas sering berada dalam dilema hukum. Secara praktis, masalah utamanya adalah keterbatasan aset pailit. Banyak perusahaan yang pailit sudah tidak memiliki aset produktif karena semuanya telah diagunkan ke Bank. Selain itu, biaya kepailitan seperti imbalan Kurator dan biaya pengamanan aset seringkali menyedot sebagian besar boedel sebelum sampai ke pekerja. Kurangnya transparansi dalam proses pemberesan juga membuat pekerja terlambat mengajukan keberatan dan kehilangan kesempatan untuk mempertahankan haknya.

3. Kebutuhan Rekonstruksi Norma untuk Perlindungan Pekerja yang Efektif. Kondisi saat ini menunjukkan bahwa sistem kepailitan Indonesia masih lebih berpihak pada stabilitas komersial dan kepentingan Kreditor Separatis dibanding perlindungan sosial

terhadap pekerja. Untuk mewujudkan keadilan, diperlukan rekonstruksi hukum yang bersifat sistemik: Pertama, revisi UU Kepailitan agar seluruh hak ekonomi pekerja, baik upah maupun pesangon, diperlakukan sebagai satu kesatuan piutang prioritas utama yang berada di atas Kreditor Separatis. Kedua, pembentukan lembaga penjamin upah dan pesangon seperti *Wage Guarantee Institution* yang diadopsi dari Konvensi ILO No. 173. Dengan sistem ini, pekerja tidak perlu menunggu hasil likuidasi aset yang sering kali nihil, karena haknya sudah dijamin oleh dana iuran perusahaan yang bersifat bankruptcy-proof. Ketiga, penguatan peran Kurator melalui digitalisasi pengawasan, Audit Investigatif terhadap kemungkinan pelarian aset, dan penerapan doktrin *piercing the corporate veil* untuk menarik tanggung jawab Direksi dan Pemegang Saham jika terbukti terjadi kecurangan. Eksistensi hak ekonomi pekerja dalam kepailitan belum sepenuhnya terlindungi. Upah sudah mendapat perlindungan kuat, tetapi pesangon masih rentan. Tanpa harmonisasi

norma dan mekanisme jaminan sosial, kepailitan akan terus menjadi risiko yang ditanggung pekerja, bukan risiko yang dibagi secara adil antara Pekerja, Kreditor, dan Pemilik Perusahaan.

SARAN

1. Harmonisasi Hierarki dan Kodifikasi Hak Pekerja

Melakukan revisi terhadap UU Kepailitan dan PKPU untuk menyatukan upah dan seluruh komponen pesangon (termasuk UPMK) ke dalam satu kategori piutang super prioritas. Hal ini bertujuan menghilangkan dikotomi hukum yang ada saat ini dan memastikan posisi pekerja berada di atas Kreditor Separatis, sehingga hak ekonomi konstitusional pekerja tidak lagi bergantung pada sisa Boedel Pailit.

2. Transisi ke Sistem Jaminan Sosial (*Wage Guarantee Institutions*)

Mengadopsi Konvensi ILO No. 173 dengan membentuk Lembaga Penjaminan yang mengelola dana iuran wajib dari perusahaan. Dana ini harus bersifat bankruptcy-proof (terpisah dari aset perusahaan) guna memastikan pekerja mendapatkan haknya secara cepat tanpa harus menunggu proses likuidasi aset yang panjang dan berisiko nihil.

3. Penguatan Akuntabilitas Korporasi dan Transparansi Proses

Menerapkan doktrin *piercing the corporate veil* untuk memungkinkan pengejaran aset Direksi atau perusahaan induk jika terbukti terjadi asset stripping atau kepailitan fiktif. Selain itu, perlu diwajibkan sistem monitoring aset secara *real-time* dan transparan di bawah pengawasan Kementerian Hukum RI agar Serikat Pekerja dapat mengawasi proses pemberesan dan mencegah praktik penyimpangan oleh Kurator.

DAFTAR PUSTAKA

Fuady, Munir. Hukum Pailit dalam Teori dan Praktik. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

Harahap, M. Yahya. Hukum Acara Perdata: Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan. Jakarta: Sinar Grafika, 2017. Hernoko, Agus Yudha. Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam

Kontrak Komersial. Jakarta: Kencana, 2010.

Khakim, Abdul. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.

Mertokusumo, Sudikno. Mengenal Hukum: Suatu Pengantar. Yogyakarta: Liberty, 2008.

Muhammad, Abdulkadir. Hukum Perusahaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010.

Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012.

Satrio, J. Hukum Jaminan: Hak Jaminan Kebendaan. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002.

Shubhan, M. Hadi. Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan. Jakarta: Kencana, 2008.

Subekti, R. Pokok-Pokok Hukum Perdata. Jakarta: Intermasa, 2003.

Sutedi, Adrian. Hukum Kepailitan. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009.

Usman, Rachmadi. Hukum Kepailitan. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Widjaja, Gunawan. Risiko Hukum Kepailitan. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.

Yani, Ahmad, dan Gunawan Widjaja. Seri Hukum Bisnis: Kepailitan. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004.

B. Jurnal, Artikel Ilmiah, dan Karya Akademik

Asikin, Zainal. "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh dalam Kepailitan." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 17 No. 2 (2010).

Dewi, Ni Luh Putu. "Kedudukan Kreditor Separatis dalam Kepailitan dan Perlindungan terhadap Kreditor Preferen." *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 6 No. 3 (2017).

Hadi, M. Hadi Shubhan. "Kepailitan Korporasi dan Perlindungan Hak Pekerja." *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 28 No. 2 (2009).

Hernoko, Agus Yudha. "Keadilan Kontrak dan Perlindungan Pihak Lemah dalam Hubungan Kerja." *Jurnal Yuridika*, Vol. 23 No. 2 (2008).

Husni, Lalu. "Perlindungan Hak Pekerja dalam Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum*

dan Pembangunan, Vol. 42 No. 1 (2012).

Kusuma, Arief Sidharta. "Konsep Perlindungan Hukum dan Implementasinya dalam Sistem Peradilan Indonesia." *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 36 No. 3 (2006).

Lubis, M. Solly. "Hak Normatif Buruh sebagai Hak Konstitusional." *Jurnal Konstitusi*, Vol. 8 No. 4 (2011).

Manurung, R. "Kedudukan Piutang Upah Buruh dalam Kepailitan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi." *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 11 No. 2 (2014).

Pramono, Nindyo. "Droit de Preference dan Droit de Suite dalam Hak Jaminan Kebendaan." *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 22 No. 1 (2003).

Sembiring, Sentosa. "Kepailitan dan Prinsip Pari Passu Pro Rata Parte dalam Hukum Indonesia." *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 25 No. 1 (2006).

Situmorang, Victor M. "Hak Pekerja sebagai Kreditor Preferen dalam

Kepailitan.” Jurnal Hukum dan Peradilan, Vol. 3 No. 2 (2014).

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756).

C. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Indonesia. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4443).

Indonesia. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106,

Indonesia. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5253).

Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

Indonesia. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan atas Tanah Beserta Benda-Benda yang Berkaitan dengan Tanah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 42, Tambahan

Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 3632).

Indonesia. Undang-Undang Nomor 42
Tahun 1999 tentang
Jaminan Fidusia (Lembaran
Negara Republik Indonesia
Tahun 1999 Nomor 168,
Tambahkan Lembaran
Negara Republik Indonesia
Nomor 3889).

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35
Tahun 2021 tentang
Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu, Alih Daya, Waktu
Kerja, Waktu Istirahat, dan
Pemutusan Hubungan Kerja
(Lembaran Negara
Republik Indonesia Tahun
2021 Nomor 45, Tambahkan
Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 6647).

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 36
Tahun 2021 tentang
Pengupahan (Lembaran
Negara Republik Indonesia
Tahun 2021 Nomor 46,
Tambahkan Lembaran
Negara Republik Indonesia
Nomor 6648).

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 37
Tahun 2021 tentang
Penyelenggaraan Program

Jaminan Kehilangan
Pekerjaan (Lembaran Negara
Republik Indonesia Tahun
2021 Nomor 47, Tambahkan
Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 6649).

Indonesia. Peraturan Menteri
Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor
6 Tahun 2016
tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan
bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

D. Putusan Pengadilan (Primer)

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
Putusan Nomor 67/PUU-
XI/2013 tentang Pengujian
Pasal 95 ayat (4) Undang-
Undang Nomor 13 Tahun
2003 tentang
Ketenagakerjaan.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
Putusan Nomor 91/PUU-
XVIII/2020 tentang
Pengujian Formil Undang-
Undang Nomor 11 Tahun
2020 tentang Cipta Kerja.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
Putusan Nomor 6/PUU-
XVI/2018 tentang Pengujian
Norma terkait Hak Pekerja
dan Pemutusan Hubungan
Kerja.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. Putusan-putusan Pengadilan Niaga terkait pembagian

boedel pailit yang memuat pertimbangan kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen.

E. Instrumen Internasional

International Labour Organization (ILO). Convention No. 173 concerning the Protection of *Workers' Claims (Employer's Insolvency)*, 1992.

International Labour Organization (ILO). Recommendation No. 180 concerning the Protection of *Workers' Claims (Employer's Insolvency)*, 1992.

United Nations. Universal Declaration of Human Rights (UDHR), 1948.

F. Sumber Internet Resmi (Penunjang Akademik)

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. "Direktori Putusan Mahkamah Konstitusi." Diakses melalui laman resmi Mahkamah Konstitusi RI.

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia. "Database Peraturan Perundang-undangan." Diakses melalui laman resmi peraturan.go.id.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. "Informasi Peraturan Ketenagakerjaan dan Pengupahan." Diakses melalui laman resmi Kemnaker RI.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK). "Publikasi dan Statistik Sektor Keuangan." Diakses melalui laman resmi OJK.

G. Kamus, Ensiklopedia, dan Referensi Pendukung

Black, Henry Campbell. *Black's Law Dictionary*. 9th Edition. St. Paul: West Publishing, 2009. Garner, Bryan A. *Garner's Dictionary of Legal Usage*. Oxford: Oxford University Press, 2011. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). "Definisi Upah, Pesangon, dan Kepailitan." Diakses melalui laman resmi Badan Bahasa.

