

BERTAHAN, TANPA TANGAN NEGARA

Masalah Struktural Sistem Kepailitan di Indonesia
dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja





PUSAT STUDI
HAK ASASI MANUSIA

BERTAHAN, TANPA TANGAN NEGARA

Masalah Struktural Sistem Kepailitan di Indonesia
dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja

Penanggung Jawab

Eko Riyadi

Penulis

Sahid Hadi

Desain dan Tata Letak

Mazdan Maftukha Assyayuti

Ilustrasi Sampul

Anisa Izzati

Publikasi

Oktober 2025

Penerbit

Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia
(Pusham UII) Yogyakarta

Jeruklegi RT. 13/RW. 35, Gg. Bakung No. 517 A,
Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
Telp./fax. (0274) 452031/452158
Email: pushamuii@yahoo.com
Website: www.pusham.uii.ac.id

Hak Cipta

© 2025 Pusham UII

Pusham UII memegang hak cipta atas publikasi ini. Segala hak cipta dilindungi undang-undang.
Permintaan untuk memperbanyak dokumen ini dikirim ke pushamuii@yahoo.com

Daftar Isi

Temuan Kunci	1
Apa Kata Mereka?	2
Pendahuluan	3
Metodologi	5
Perihal Kepailitan di Indonesia	6
Pekerja sebagai Kreditor dalam Kepailitan	9
Kepailitan dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja	13
Kasus Kepailitan PT Sinarupjaya Utama	14
Ketidakadilan Prosedural dan Kerentanan Sosial-Ekonomi	14
Dampak Nyata pada Hak Ekonomi dan Sosial Pekerja dan Keluarganya	18
Kasus Kepailitan PT Pandanarum Kenanga Textile	23
Ketidakpastian dan Ancaman Nyata pada Standar Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan	24
Dampak Nyata pada Hak Ekonomi dan Sosial Pekerja dan Keluarganya	29
Penyelesaian Kasus Kepailitan: Dari Ketidakadilan ke Pelanggaran Hak Asasi Pekerja	31
Regulasi Diskriminatif, Memungkinkan Ketidakadilan bagi Pekerja	32
Regulasi Tidak Menjangkau Mitigasi Dampak Hak Asasi Manusia bagi Pekerja	35
Jaminan Semu Pekerja sebagai Kreditor Preferen Paling Utama	38
Kurator: Dari Inkompetensi ke Indikasi Penyalahgunaan Kewenangan	39
Pelanggaran Hak Asasi Manusia oleh Institusi Negara	41
Rekomendasi	45
Daftar Pustaka	48

Daftar Singkatan

ICESCR	International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights
ILO	International Labour Organization
JHT BPJS Ketenagakerjaan	Jaminan Hari Tua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
Keputusan Ketua Mahkamah Agung tentang Pedoman Penyelesaian Perkara Kepailitan dan PKPU	Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 109/KMA/SK/IV/2020 tentang Pemberlakuan Buku Pedoman Penyelesaian Perkara Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
KUHPerdata	Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
PHK	Pemutusan Hubungan Kerja
PKWTT	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PT Panamtex	PT Pandanarum Kenanga Textile
PT SJU	PT Sinarupjaya Utama
SIPP	Sistem Informasi Penelusuran Perkara
UDHR	Universal Declaration of Human Rights
UMK	Upah Minimum Kota/Kabupaten
UU Hak Asasi Manusia	Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
UU Jaminan Fidusia	Undang-Undang Nomor 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia
UU Kepailitan	Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
UU Ketenagakerjaan	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
UU P2SK	Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan
UUD NRI 1945	Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945



Difoto oleh Ivan Samkov
dalam unggahan di Pexels

Temuan Kunci

- 1** Pekerja merupakan kelompok paling rentan dalam penyelesaian kasus kepailitan, namun tidak ada perlindungan hukum yang memadai bagi mereka.
- 2** Dalam penyelesaian kasus kepailitan, pekerja mengalami ketidakadilan prosedural, menanggung kerentanan sosial-ekonomi, menjalani kehidupan jauh di bawah standar hidup yang layak bagi kemanusiaan, dan menghadapi ancaman yang serius terhadap kehidupan mereka dan keluarganya.
- 3** Regulasi kepailitan di Indonesia gagal menjamin hak prosedural pekerja untuk terinformasi dengan segera mengenai status kepailitan perusahaan, bahkan terdapat kasus di mana pekerja baru mengetahui status kepailitan 309 hari setelah putusan dibacakan.
- 4** Proses pengurusan dan pemberesan harta pailit dapat berlarut-larut, bahkan terdapat kasus di mana pekerja menunggu lebih dari 400 hari untuk pemenuhan haknya.
- 5** Penyelesaian kasus yang berlarut-larut, tidak transparan, dan tidak akuntabel berdampak negatif pada 15 kategori hak asasi pekerja di bidang ekonomi dan sosial yang diakui hukum hak asasi manusia internasional dan nasional.
- 6** UU Kepailitan tidak sensitif pada dimensi hak asasi pekerja, mengakibatkan regulasi yang ada tidak mampu memitigasi dampak hak asasi manusia yang ditanggung pekerja dan keluarganya dalam proses pengurusan dan pemberesan yang bermasalah.
- 7** Penderitaan pekerja selama proses pengurusan dan pemberesan harta pailit tidak pernah direspons secara memadai oleh institusi negara. Pengadilan, pemerintah, hingga lembaga legislatif telah melakukan pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja dan keluarganya.
- 8** Pelanggaran hak asasi manusia terjadi karena institusi negara abai dan tidak mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk melindungi pekerja dan keluarganya dari dampak buruk penyelesaian kasus kepailitan.
- 9** Inkompetensi dan penyalahgunaan kewenangan oleh kurator turut menjadi faktor dalam rentetan ketidakadilan yang dialami pekerja.

Apa Kata Mereka?

Prabowo, Presiden Republik Indonesia 2024 - 2029,

diucapkan pada 1 Mei 2025 pada peringatan Hari Buruh Internasional 2025

"Bila perlu, tidak ragu-ragu kita, negara akan turun tangan, Saudara-saudara sekalian [...] Hidup buruh! Hidup buruh! Hidup rakyat!"



Kasmadi (bukan nama sebenarnya) 48 tahun

31 tahun masa kerja di PT Panamtex

"Situasi ini seperti buah simalakama bagi kami. Saya sudah tidak bisa mengandalkan pemerintah lagi karena pemerintah normatif."



Sulastri (bukan nama sebenarnya), 45 tahun,

28 tahun masa kerja di PT Panamtex

"Dalam kepailitan ini, yang jadi korban tetap orang kecil, buruh-buruh seperti kami. Kami, hanya punya Allah"



Mulyadi (bukan nama sebenarnya), 52 tahun

masa kerja lebih dari 28 tahun di PT SJU

"Situasi ini membuat kami susah. Kalau untuk makan, kita bisa usahakan dengan berbagai cara. Tapi, untuk sekolah anak dan biaya-biaya lain, terpaksa ini dengan cara berutang. Akhirnya, ngutang lagi, ngutang lagi."



Anwar, 47 tahun,

masa kerja 28 tahun di PT SJU

"Kalau bukan karena kebaikan pemilik kontrakan, saya mungkin sudah diusir. Perih sekali [...] Sampai sekarang, ijazah anak saya ada yang belum saya tebus karena kasus ini."





Pendahuluan

Sulastri (bukan nama sebenarnya), seorang istri sekaligus ibu berusia 45 tahun, sudah bekerja di PT Panamtex sejak 1996. Pada 12 September 2024, Pengadilan Niaga menyatakan perusahaan tempatnya bekerja pailit. Mengikuti kepailitan ini, Sulastri kemudian menjadi korban PHK oleh kurator tanpa disertai pemenuhan hak-hak normatif seperti upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ia juga tidak menerima JHT BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan nominal yang seharusnya.

Hingga saat ini, proses pengurusan dan pemberesan harta pailit PT Panamtex sudah berlangsung lebih dari 365 hari tanpa adanya kepastian. ***“Nduwene opo, didel nggo kebutuhan (semua sudah dijual untuk kebutuhan). Apa yang kami punya sudah kami jual! Kami sangat miris sekali, sangat sulit!”***, ucap Sulastri dengan napas tersengal-sengal sambil menangis tersedu-sedu. Di tengah tuntutan hidup dan ketidakpastian pemenuhan haknya, Sulastri—yang sudah tidak punya uang lagi, ditambah suaminya sedang sakit—untuk sementara harus bekerja serabutan demi memenuhi kebutuhan harian keluarga. Meskipun ia sering bekerja dari pagi hingga malam, ***“seminggu tiga ratus [ribu] itu sangat sulit. Sehari, dua puluh lima ribu juga sangat sulit,”*** ia bercerita sambil berusaha menghapus air mata di wajahnya.

Kisah serupa juga dialami Anwar (bukan nama sebenarnya), 47 tahun, yang telah bekerja selama 28 tahun di PT SJU. Sejak Pengadilan Niaga menyatakan PT SJU pailit pada 15 Agustus 2024, proses pengurusan dan pemberesan harta pailit oleh kurator sudah berlangsung lebih dari 400 hari hingga saat ini. Akibat dari proses yang berlarut-larut ini, Anwar menanggung berbagai kerentanan sosial-ekonomi dan ancaman yang serius pada kehidupan keluarganya. Dengan suara lirih, ia mengatakan ***“perih sekali [...] Saat ini bekerja serabutan cuma bisa untuk makan sehari-hari. Untuk bayar yang lain-lain, termasuk sekolah anak, belum sanggup.”*** Anwar juga menceritakan bahwa karena kejadian ini, ia sudah menunggak sewa rumah selama 8 bulan terakhir dan tidak mampu menebus ijazah sekolah anaknya sehingga menghambat sang anak untuk mendapatkan pekerjaan. Ironisnya, Anwar mengaku bahwa ia –dan pekerja PT SJU lainnya– baru mengetahui status kepailitan perusahaan itu 11 bulan setelah putusan dibacakan.

Kisah Sulastri dan Anwar hanyalah satu dari banyak potret ketidakadilan yang dialami pekerja dalam proses penyelesaian kasus kepailitan. Kisah mereka menunjukkan pola yang sama: pekerja menjadi korban sesungguhnya dari situasi kepailitan. Ketidakadilan yang dialami pekerja juga mencerminkan pelanggaran yang nyata terhadap hak asasi mereka, terutama hak ekonomi dan sosial yang seharusnya dilindungi negara.

Jaminan untuk hak ekonomi dan sosial bagi pekerja, padahal, sudah dituliskan secara jelas dalam UUD NRI 1945, UU Hak Asasi Manusia, dan UU Ketenagakerjaan. Pemerintahan Indonesia juga merujuk Konvensi-Konvensi ILO, UDHR, dan ICESCR dalam jaminan tersebut. Untuk itu, UUD NRI 1945 menegaskan **“perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara.”** Namun, ketika tangan negara benar-benar dibutuhkan, yang terjadi justru pembiaran.

Laporan ini mendokumentasikan pengalaman ketidakadilan dan menghadirkan suara langsung dari pekerja terdampak penyelesaian kasus kepailitan. Analisisnya berfokus untuk menjelaskan bagaimana regulasi kepailitan yang tidak memadai, inkompetensi dan potensi penyalahgunaan kewenangan oleh kurator, serta performa buruk institusi negara telah berkontribusi pada penderitaan yang dialami pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit yang berlangsung terlalu lama, tidak transparan, dan tidak akuntabel. Tujuannya adalah untuk menggugah kesadaran bahwa penyelesaian kasus kepailitan bukan sekadar urusan utang-piutang, hubungan kontraktual antara kreditor-debitor, atau penegakan hukum yang bersifat prosedural-formal, melainkan juga menyangkut persoalan paling mendasar bagi setiap pekerja, yaitu penikmatan hak asasi manusia.

Berdasarkan pengalaman pekerja dalam kasus kepailitan PT SJU dan PT Panamtex, **laporan ini berargumen bahwa negara telah melakukan pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja dan keluarganya.** Alih-alih bertindak aktif untuk melindungi, institusi negara justru mengabaikan penderitaan yang nyata, membiarkan kerugian atas hak ekonomi dan sosial menumpuk, serta tidak mengambil langkah apa pun untuk memulihkan hak. Di tengah keberadaan regulasi kepailitan yang tidak berpihak pada pekerja sebagai kreditor yang lebih lemah, laporan ini juga menegaskan bahwa **tanpa perlindungan hak asasi manusia yang memadai, proses penyelesaian kasus kepailitan telah berubah menjadi arena terbuka bagi pelbagai ketidakadilan dan pelanggaran hak asasi manusia.** Karena itu, laporan ini memanggil pertanggungjawaban negara dan menyerukan perubahan mendesak pada regulasi kepailitan untuk memastikan perlindungan substantif pada hak asasi pekerja.



Foto oleh EqualStock IN dalam unggahan di Pexels

Metodologi

Laporan ini dikembangkan dengan pendekatan kualitatif, berfokus pada studi kasus kepailitan PT SJU di Kabupaten Bogor, Jawa Barat, dan PT Panamtex di Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah. Pendekatan ini dipilih untuk menggali pengalaman langsung dari pekerja dalam situasi kepailitan. Kasus kepailitan PT SJU dan PT Panamtex dipilih karena kesamaan keadaan di dalam dua kasus tersebut, yaitu: (i) proses pengurusan dan pemberesan harta pailit perusahaan telah berlangsung berlarut-larut sejak putusan pailit dibacakan, bahkan sudah lebih dari 1 tahun hingga saat ini; (ii) para pekerja mendapatkan informasi yang sangat terbatas tentang proses yang berlangsung; dan (iii) para pekerja sudah menempuh pelbagai cara untuk mengekspresikan keadaan mereka, termasuk demonstrasi skala besar.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan wawancara mendalam bersama 8 pekerja: 5 pekerja dari PT SJU dan 3 pekerja dari PT Panamtex, dengan segregasi gender 4 pekerja perempuan dan 4 pekerja laki-laki. Seluruh pekerja memiliki masa kerja lebih dari 25 tahun. Metode wawancara mendalam dipilih secara spesifik untuk menangkap narasi dan pengalaman personal dari pekerja terdampak, yang sering kali tidak terlihat di dalam dokumen-dokumen kasus hukum seperti putusan pengadilan. Seluruh pekerja yang diwawancara adalah anggota serikat pekerja, baik di PT SJU maupun PT Panamtex, dan terafiliasi dengan organisasi Serikat Pekerja Nasional. Wawancara dilakukan pada Juli 2025 dan hingga laporan ini dituliskan, proses pengurusan dan pemberesan harta pailit masing-masing perusahaan masih berlangsung.

Sebagai pelengkap, penelitian juga melakukan wawancara terbatas bersama 2 kurator di Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan 1 advokat berpengalaman dalam kasus kepailitan di Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Tujuan dari wawancara terbatas ini adalah untuk mengonfirmasi temuan lapangan terkait prosedur pengurusan dan pemberesan harta pailit. Wawancara tambahan ini diperlakukan sebagai pendukung, dan tidak mewakili perspektif penuh profesi kurator atau advokat.

Seluruh responden yang diwawancara berpartisipasi secara sukarela dalam proses ini. Laporan ini menggunakan nama samaran dan menyembunyikan informasi pribadi tentang identitas responden. Kerahasiaan identitas dijaga ketat untuk alasan keamanan dan melindungi diri pribadi responden dan keluarganya. Tidak ada insentif finansial yang diberikan kepada seluruh responden, dan sebaliknya, dari responden kepada peneliti.

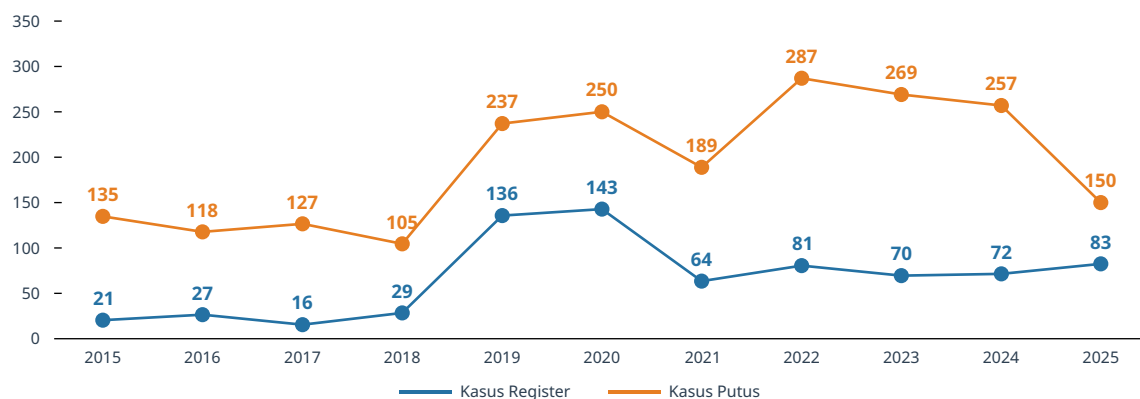
Selain bersumber dari wawancara, data laporan ini juga bersumber dari peraturan perundang-undangan di bidang kepailitan, putusan-putusan pengadilan yang relevan, pemberitaan media, dan publikasi ilmiah yang berkaitan dengan isu kepailitan.



Perihal Kepailitan di Indonesia

Dalam satu dekade terakhir, 2015 hingga September 2025, tercatat 742 kasus kepailitan sudah didaftarkan ke pengadilan. Dalam periode yang sama, pengadilan sudah memutus 2.124 kasus. Perbandingan hampir tiga kali lipat antara kasus yang didaftarkan dan diputus terjadi karena, pertama, pengadilan dapat memutus hingga tiga putusan untuk satu kasus kepailitan. Putusan pengadilan dimaksud tersebar ke dalam putusan pengadilan niaga di pengadilan negeri, putusan kasasi di Mahkamah Agung, dan putusan peninjauan kembali di Mahkamah Agung. Kedua, pengadilan tidak menginput data kasus register dan/atau putus secara lengkap.

Grafik 1. Jumlah Kasus Kepailitan di Indonesia (Register dan Putus)



Sumber: diolah dari <https://putusan3.mahkamahagung.go.id>

Grafik 1 menunjukkan tren peningkatan pada kasus kepailitan dalam satu dekade terakhir di Indonesia. Pada masa pandemi Covid-19, 2019 dan 2020, terjadi lonjakan signifikan kasus kepailitan. Tahun 2019 dan 2020 juga merupakan periode titik picu yang menandai transisi signifikan jumlah kasus kepailitan di Indonesia, dari jumlah yang relatif rendah pada tahun-tahun sebelumnya menuju jumlah yang secara konsisten lebih tinggi pada periode berikutnya. Sebelum 2019, jumlah kasus kepailitan yang didaftarkan ke pengadilan tidak pernah mencapai 30 kasus per tahun. Namun, setelah 2020, jumlah tersebut secara

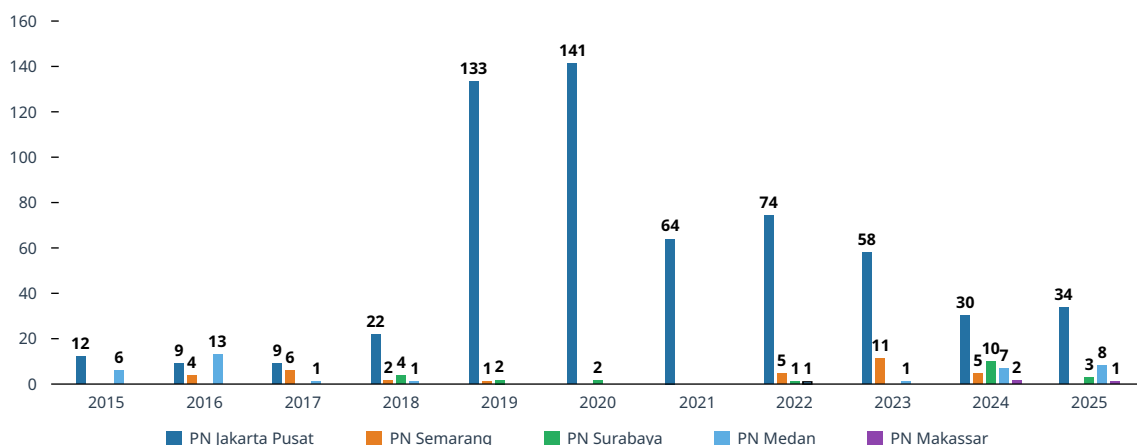
konsisten berada di atas 60 kasus per tahun. Bahkan, jumlah kasus yang didaftarkan hingga September 2025 sudah mencapai 83 kasus.

Peningkatan jumlah kasus kepailitan mengindikasikan bahwa mekanisme keperdataan ini semakin diterima sebagai jalur penyelesaian sengketa bagi kreditor yang memiliki hak piutang, namun tidak dipenuhi oleh debitor. Dibanding mekanisme keperdataan lain, seperti gugatan wanprestasi, kreditor mungkin menganggap penyelesaian utang dengan mekanisme kepailitan lebih pasti dan bermanfaat. Di samping itu, peningkatan jumlah kasus juga mengindikasikan berkurangnya kemampuan bayar dari perusahaan berutang (debitor) di Indonesia.

Sistem kepailitan di Indonesia secara umum diatur berdasarkan UU Kepailitan, yang sebagian ketentuannya diubah melalui UU P2SK. Berdasarkan regulasi tersebut, pengadilan dapat menyatakan suatu perusahaan pailit jika, pertama, perusahaan tersebut memiliki dua atau lebih kreditor. Kedua, perusahaan tersebut tidak membayar lunas paling sedikit satu utang yang sudah jatuh tempo dan dapat ditagih. Artinya, jika suatu perusahaan memiliki utang pada lebih dari satu kreditor dan utang-utang tersebut sudah jatuh tempo dan dapat ditagih, maka sistem kepailitan di Indonesia memungkinkan kreditor untuk mengajukan permohonan ke pengadilan untuk menyatakan perusahaan (debitor) pailit.

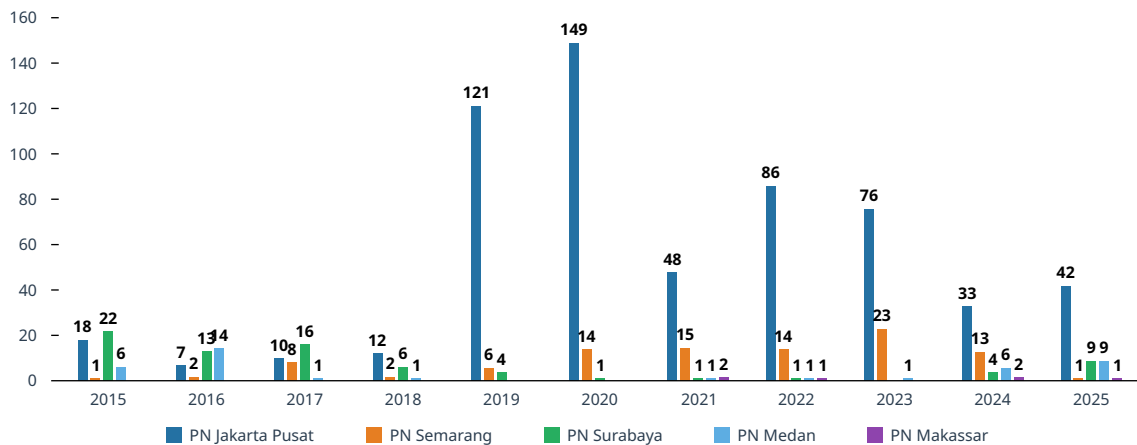
Pengadilan niaga dalam lingkungan peradilan umum memiliki kewenangan absolut untuk mengadili kasus kepailitan pada tingkat pertama. Di Indonesia, pengadilan niaga hanya dapat ditemukan di 5 pengadilan negeri, yaitu Pengadilan Negeri Medan, Jakarta Pusat, Semarang, Surabaya, dan Makassar. Artinya, permohonan kepailitan hanya dapat diajukan ke pengadilan niaga pada pengadilan-pengadilan negeri tersebut. Merujuk ke jumlah kasus register dan putus di masing-masing pengadilan negeri tersebut, Grafik 2 dan 3 di bawah ini menunjukkan bahwa kasus kepailitan paling banyak terjadi daerah Jakarta Pusat dan sekitarnya.

Grafik 2. **Sebaran Jumlah Kasus Kepailitan (Register) berdasarkan Lokasi Pengadilan**



Sumber: diolah dari <https://putusan3.mahkamahagung.go.id>

Grafik 3. **Sebaran Jumlah Kasus Kepailitan (Putus) berdasarkan Lokasi Pengadilan**



Sumber: diolah dari <https://putusan3.mahkamahagung.go.id>

Jika salah satu pihak keberatan atas putusan pengadilan tingkat pertama, maka upaya hukum yang dapat diajukan adalah kasasi ke Mahkamah Agung, yang permohonannya diajukan paling lambat 8 hari setelah tanggal putusan pengadilan tingkat pertama diucapkan. Jika masih keberatan dengan putusan Mahkamah Agung, maka upaya hukum luar biasa berupa peninjauan kembali dapat diajukan ke Mahkamah Agung.

Jika pengadilan tingkat pertama menyatakan suatu perusahaan pailit, maka akibat hukumnya adalah perusahaan pailit tersebut kehilangan kapasitas hukum untuk menjalankan usaha serta menguasai dan mengurus kekayaannya. Maka dari itu, setiap putusan kasus kepailitan akan disertai dengan pengangkatan kurator dan hakim pengawas. Sementara kurator bertugas untuk mengurus dan membereskan harta perusahaan yang dinyatakan pailit, hakim pengawas bertugas untuk mengawasi tindakan kurator selama proses pengurusan dan pembereskan. Dalam keadaan pailit, kegiatan usaha dari perusahaan pailit hanya dapat dilanjutkan oleh kurator jika hakim pengawas, atau panitia kreditor, mengizinkan. Dalam hubungannya dengan hakim pengawas, UU Kepailitan mengatur bahwa kurator berkewajiban untuk menyampaikan laporan mengenai keadaan harta pailit dan pelaksanaan tugas pengurusan dan pembereskan setiap 3 bulan sekali kepada hakim pengawas.¹ Akibat hukum lainnya adalah segala tuntutan hak atau kewajiban yang berkaitan dengan harta pailit harus diajukan oleh, atau terhadap, kurator.

Perlu digarisbawahi juga bahwa tindakan pengurusan dan pembereskan yang dilakukan kurator tetap sah menurut hukum, walaupun pemeriksaan kasus kepailitan berlanjut pada upaya hukum kasasi dan/atau peninjauan kembali. Artinya, jika putusan Mahkamah Agung membatalkan putusan pengadilan niaga, namun kurator sudah menyelesaikan pekerjaan pengurusan dan pembereskan harta pailit, maka tindakan kurator ini tetap dianggap sah oleh hukum dan tidak dapat dibatalkan.

UU Kepailitan juga memungkinkan penggantian kurator. Selain mengadili dan memutus kasus, serta mengangkat kurator dan hakim pengawas, majelis hakim yang memutus kasus kepailitan juga berwenang untuk memberhentikan dan mengganti kurator antara lain atas dasar usulan hakim pengawas, permintaan perusahaan yang dinyatakan pailit oleh pengadilan, atau usul kreditor konkuren.² Artinya, selain hakim pengawas, pelaksanaan proses pengurusan dan pembereskan harta pailit suatu perusahaan juga berada di bawah pengawasan majelis hakim yang memutus kasus kepailitan.

¹ Pasal 74 ayat (1) UU Kepailitan.

² Pasal 71 ayat (1) dan (2) UU Kepailitan.



Foto oleh Ivan Samkov
dalam unggahan di Pexels

Pekerja sebagai Kreditor dalam Kepailitan

Regulasi kepailitan di Indonesia memosisikan pekerja sebagai kreditor. Menurut UU Kepailitan, upah terutang dari suatu perusahaan baik sebelum maupun sesudah putusan pailit merupakan utang dari perusahaan pailit.³ Dengan demikian, dalam suatu peristiwa kepailitan, pekerja merupakan orang yang mempunyai hak piutang atas dasar perjanjian dengan perusahaan yang dinyatakan pailit oleh pengadilan.⁴

UU Kepailitan sendiri mengenal tiga jenis kreditor, yaitu: kreditor konkuren, separatis, dan preferen. Undang-Undang ini juga mengakui bahwa dua kreditor yang disebutkan terakhir memiliki hak untuk didahulukan daripada kreditor yang disebut pertama.⁵

Kreditor konkuren dimaknai sebagai setiap orang yang memiliki hak piutang, namun tidak memiliki hak istimewa (preferensi) atau hak jaminan kebendaan atas aset perusahaan pailit. Kreditor ini biasa disebut kreditor biasa.

Kreditor separatis adalah mereka yang memegang hak jaminan kebendaan seperti gadai, fidusia, atau hak tanggungan atas aset perusahaan pailit. Kreditor jenis ini, antara lain, bank.

Kreditor preferen merujuk pada mereka yang memiliki hak istimewa (preferensi) berdasarkan undang-undang. Walaupun kreditor preferen tidak memegang jaminan kebendaan, pelunasan piutang bagi mereka harus didahulukan sebelum kreditor lain. Kreditor jenis ini, antara lain, pekerja dan negara.

³ Pasal 39 (2) UU Kepailitan.

⁴ Pasal 1 angka 2 UU Kepailitan.

⁵ Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan.

Walaupun tidak disebutkan secara eksplisit di dalam UU Kepailitan, penegasan kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen ditemukan di dalam UU Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini menyatakan ***“dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.”***⁶ Ketentuan ini meletakkan dasar bagi kurator, hakim pengawas, dan hakim pemutus untuk memastikan terlaksananya pemenuhan hak pekerja sebelum memenuhi hak kreditor separatis dan konkuren.

Namun, terdapat praktik di mana pemenuhan hak pekerja justru ditempatkan setelah pelunasan hak negara seperti pajak dan hak para kreditor separatis seperti bank. Dalam membereskan harta pailit, kurator dan hakim pengawas pertama-tama memenuhi hak negara, diikuti dengan hak kreditor separatis yang memegang jaminan kebendaan. Setelah itu, barulah hak pekerja dipenuhi.

Praktik semacam itu tentu saja merugikan pekerja. Maka dari itu, pada 17 Juni 2013, 9 pekerja Pertamina meminta Mahkamah Konstitusi untuk menafsirkan frasa ***“didahulukan pembayarannya”*** sebagaimana diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan agar sesuai dengan jaminan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI 1945 tentang hak atas perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta hak atas pekerjaan.

Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”

Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Tepat pada Kamis, 11 September 2024, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa:⁷

“Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [...] bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai: ‘pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis’.”

⁶ Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, hlm.45.

“Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [...] tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: ‘pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis’.”

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

Mahkamah Konstitusi berargumen bahwa UU Ketenagakerjaan dibentuk untuk meningkatkan harkat, martabat, dan kesejahteraan pekerja sehingga pengaturan di dalamnya tidak hanya untuk mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pelaku usaha, namun juga harus memenuhi hak dan perlindungan bagi pekerja.

Dalam peristiwa kepailitan, Mahkamah Konstitusi berargumen bahwa pekerja merupakan kreditor dengan situasi yang berbeda dari kreditor lainnya. Dalam membentuk perjanjian kerja dengan perusahaan yang dinyatakan pailit, pekerja sedari awal adalah pihak yang posisi tawarnya lebih lemah dan lebih rendah daripada perusahaan. Menurut Mahkamah Konstitusi, ketidaksetaraan kedudukan dalam membentuk perjanjian tidak dialami oleh kreditor lain, seperti bank, misalnya, di mana kreditor lain umumnya berada dalam posisi tawar yang setara ketika membentuk perjanjian dengan perusahaan yang dinyatakan pailit.

Sementara kreditor non pekerja umumnya menjadikan properti sebagai objek perjanjian, Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa pekerja menjadikan tenaga atau keterampilan sebagai objek perjanjian dengan perusahaan yang dinyatakan pailit. Dalam hal ini, Mahkamah Konstitusi berargumen bahwa kepentingan manusia terhadap diri dan kehidupannya (tenaga atau keterampilan) harus menjadi prioritas dibandingkan kepentingan manusia terhadap properti. Argumentasi ini menaruh dasar bagi Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan bahwa pekerja harus didahulukan sebelum kreditor lain, termasuk kreditor separatis.

Mahkamah Konstitusi berargumen bahwa bagi pekerja, upah merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup untuk diri dan keluarganya. Hidup dan mempertahankan kehidupan adalah hak konstitusional berdasarkan Pasal 28A dan Pasal 28I ayat (1) UUD NRI 1945.



Pertimbangan dan keputusan Mahkamah Konstitusi di atas memberikan penegasan dalam dua aspek. Pertama, di antara kreditor preferen, separatis, dan konkuren, pekerja merupakan kreditor preferen dalam suatu peristiwa kepailitan sehingga harus didahulukan pemenuhan haknya sebelum kreditor separatis dan konkuren. Kedua, di antara kreditor-kreditor preferen, pekerja merupakan kreditor preferen yang pemenuhan haknya, terutama dalam hal upah, harus didahulukan sebelum kreditor preferen yang lain. Dengan demikian, secara normatif, hierarki pemenuhan hak kreditor dalam pemberesan harta pailit di Indonesia adalah sebagai berikut:

- I** Pembayaran upah terutang bagi pekerja;
- II** Pembayaran tagihan kreditor separatis;
- III** Pembayaran hak-hak pekerja lainnya;
- IV** Pembayaran tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah; dan
- V** Pembayaran hak kreditor konkuren.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi, UU Ketenagakerjaan, dan UU Kepailitan, regulasi kepailitan di Indonesia secara normatif sudah menempatkan pekerja sebagai kreditor preferen yang paling utama. Namun, kedudukan tersebut sering kali kehilangan makna dalam praktik. Sebagaimana terlihat pada kasus-kasus emblematis di bawah ini, penelitian ini berargumen bahwa meskipun regulasi sudah memberikan prioritas bagi pekerja, namun praktik yang ada menunjukkan bahwa pekerja sering kali menjadi korban dari proses kepailitan. Dalam sistem kepailitan saat ini, proses pengurusan dan pemberesan harta pailit justru membawa ketidakadilan dan dampak buruk pada hak asasi pekerja dan anggota keluarganya.



Kepailitan dan Dampaknya pada Hak Asasi Pekerja

Kasus Kepailitan PT Sinarupjaya Utama

Pada 15 Agustus 2024, Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menyatakan PT SJU pailit melalui Putusan Nomor 374/Pdt.Sus-PKPU/2023/PN Niaga Jkt.Pst. PT SJU merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada industri manufaktur alas kaki, dan berlokasi di daerah Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Putusan ini diikuti dengan penunjukan seorang hakim pengawas dari Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, bernama Yusuf Pranowo, dan dua orang kurator, bernama Bagus Trilaksono dan Dean Ray Jonathan.

Berdasarkan catatan riwayat perkara pada SIPP Pengadilan Negeri Jakarta Pusat,⁸ PT SJU tidak mengajukan kasasi terhadap putusan pengadilan niaga. Dengan demikian, Putusan Nomor 374/Pdt.Sus-PKPU/2023/PN Niaga Jkt.Pst telah berkekuatan hukum tetap.

⁸ https://sipp.pn-jakartapusat.go.id/index.php/detil_perkara, diakses pada 10 Agustus 2025.

Gambar 1. **Amar Putusan Nomor 374/Pdt.Sus-PKPU/2023/PN Niaga Jkt.Pst**

Tanggal Putusan	Kamis, 15 Agu. 2024												
Putusan Verstek	Tidak												
Sumber Hukum	4												
Status Putusan	Dikabulkan												
Nilai Ganti Kerugian (Rp.)													
Amar Putusan	1. 1. Menyatakan Debitor Termohon PKPU (PT SINARUPJAYA UTAMA) dalam keadaan Pailit dengan segala akibat hukumnya ; 2. Menunjuk Sdr. Yusuf Pranowo, SH., MH., Hakim Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagai Hakim Pengawas; 3. Mengangkat : • Bagus Trilaksono, SH., Kurator dan Pengurus yang terdaftar di Kemenhum HAM RI, Surat Bukti Pendaftaran Nomor : AHU – 259 AH.04.05-2022, berkantor di Kantor Hukum Arliyan Dyendris (K HAD), Ruko Loka 65, Blok C No. 12, Jl. Anggrek Ungu, Rawa Buntu, BSD, Tangerang Selatan; • Dean Ray Jonathan, SH., Kurator dan Pengurus yang terdaftar di Kemenhum HAM RI, Surat Bukti Pendaftaran Nomor : AHU-165 AH.04.05-2022, berkantor di Venna Simanjuntak & Partners, ber alamat di Puri Sentra Niaga, Jalan Seulaawah Raya, Blok D Nomor 63, Kelurahan Cipinang Melayu, Kecamatan Makassar, Jakarta Timur, DKI Jakarta; Sebagai Tim Kurator dalam proses kepailitan ini; 1. Menetapkan biaya pengurusan dan imbalan jasa bagi Pengurus dibebankan kepada boedel Debitor Termohon PKPU / PT Sinarupjaya Utama; 2. Menetapkan imbalan jasa bagi Kurator dan biaya Kepailitan akan ditentukan kemudian setelah Kurator selesai melaksanakan tugasnya; 3. Membebankan biaya perkara kepada Termohon PKPU PT SINARUPJAYA UTAMA (Dalam Pailit) sebesar Rp. 4.840.000,00. (empat juta delapan ratus empat puluh ribu Rupiah).-												
Pemberitahuan Putusan	<table><tr><th>Status</th><th>Nama</th><th>Tanggal Pemberitahuan Putusan</th></tr><tr><td>Pemohon 1</td><td>Setiyo Purnomo</td><td>Kamis, 15 Agu. 2024</td></tr></table> <table><tr><th>Status</th><th>Nama</th><th>Tanggal Pemberitahuan Putusan</th></tr><tr><td>Termohon 1</td><td>PT Sinarupjaya Utama</td><td>Kamis, 15 Agu. 2024</td></tr></table>	Status	Nama	Tanggal Pemberitahuan Putusan	Pemohon 1	Setiyo Purnomo	Kamis, 15 Agu. 2024	Status	Nama	Tanggal Pemberitahuan Putusan	Termohon 1	PT Sinarupjaya Utama	Kamis, 15 Agu. 2024
Status	Nama	Tanggal Pemberitahuan Putusan											
Pemohon 1	Setiyo Purnomo	Kamis, 15 Agu. 2024											
Status	Nama	Tanggal Pemberitahuan Putusan											
Termohon 1	PT Sinarupjaya Utama	Kamis, 15 Agu. 2024											
Tanggal Minutasi	Kamis, 15 Agu. 2024												
Keterangan													

Sumber: SIPP Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

Ketidakadilan Prosedural dan Kerentanan Sosial-Ekonomi

Setelah pengadilan menerbitkan keputusan pailit, kurator berkewajiban untuk melaksanakan pengurusan dan pemberesan harta pailit PT SJU. Hakim pengawas dengan demikian juga berkewajiban untuk melaksanakan fungsi pengawasan terhadap kurator. Di antara kewajiban hakim pengawas dan kurator, termasuk hakim pemutus, adalah memastikan bahwa pekerja PT SJU, sebagai salah satu kreditor, mengetahui keadaan pailit yang dialami perusahaan. Dalam hal ini, UU Kepailitan memandatkan hakim pengawas untuk memanggil dan memerintahkan kurator untuk mengumumkan kepailitan PT SJU maksimal dalam 5 hari melalui setidaknya-tidaknya 2 surat kabar harian. Kemudian, hakim pengawas berkewajiban untuk menyelenggarakan rapat kreditor pertama paling lambat 30 hari setelah 15 Agustus 2024, di mana para pekerja seharusnya terlibat di sini.

Berdasarkan kewajiban dan lini masa tersebut, para pekerja seharusnya sudah mengetahui status kepailitan PT SJU sejak akhir September 2024. Namun, dalam kenyataannya, mereka baru mengetahui informasi tersebut pada 20 Juni 2025, 11 bulan setelah pengadilan menerbitkan keputusan pailit. Padahal, terdapat rekaman bahwa penjualan lelang pertama atas harta pailit PT SJU dilakukan pada 31 Juli 2025 dengan harga limit Rp34.481.000.000 (*tiga puluh empat miliar empat ratus delapan puluh satu juta juga rupiah*). Sebagaimana dikemukakan pekerja:



Mulyadi (bukan nama sebenarnya), 52 tahun

Masa kerja lebih dari 28 tahun di PT SJU

“Saya kaget! Baru tahu dari kurator tanggal 20 Juni 2025 bahwa perusahaan sudah pailit sejak 15 Agustus 2024.”



Maemunah (bukan nama sebenarnya), 45 tahun

Masa kerja lebih dari 28 tahun di PT SJU

“Artinya, pabrik itu sudah pailit, tapi kami masih kerja karena tidak tahu.”

Fakta di atas mengindikasikan dua hal. Pertama, hakim pengawas Yusuf Pranowo menjalankan kewenangannya dengan tidak benar. Kedua, kurator Bagus Trilaksono dan Dean Ray Jonathan melakukan pengurusan dan pemberesan harta pailit PT SJU dengan tidak bertanggung jawab. Pekerja yang seharusnya sudah mengetahui keadaan pailit PT SJU dalam 30 hari setelah putusan pailit diucapkan justru baru mengetahui keadaan yang sebenarnya setelah 309 hari berlalu. Bahkan, pekerja masih harus mencari sendiri putusan kepailitan untuk kepailitan PT SJU.⁹

Hal ini menandakan ketidakadilan prosedural bagi pekerja. Hakim pengawas dan kurator tidak berpihak pada pekerja selaku kreditor preferen paling utama dan mengabaikan hak asasi pekerja dalam kepailitan PT SJU, termasuk dalam konteks informasi yang transparan tentang perusahaan tempat mereka bekerja.

Apa yang dialami pekerja selama 309 hari itu? Berawal dari ketidakadilan prosedural karena kinerja buruk hakim pengawas dan kurator, termasuk hakim pemutus, pekerja harus menanggung kerentanan sosial-ekonomi bahkan sampai hari ini.

Sejak Agustus 2024, pekerja ‘dirumahkan’ atas dasar alasan yang tidak mereka ketahui secara benar-benar. Istilah ‘dirumahkan’ menggambarkan keadaan di mana pekerja tetap diikat dengan status hubungan kerja yang sama (PKWTT atau pekerja tetap dalam kasus ini), namun bekerja hanya jika dipanggil oleh pihak perusahaan dengan basis harian. Selama dirumahkan, PT SJU juga melakukan pemotongan upah sebesar 50%. Ini berarti, pekerja yang seharusnya menerima upah sebesar Rp4.579.541/bulan berdasarkan ketentuan UMK Kabupaten Bogor pada 2024¹⁰ hanya diupah Rp2.289.770/bulan.

Namun, perlu dicatat bahwa upah tersebut dihitung dan dibayarkan dengan sistem harian, yaitu sekitar Rp114.448/hari. Upah harian tersebut dibayarkan hanya jika pekerja dipanggil untuk produksi. Jika tidak dipanggil, maka mereka tidak bekerja sehingga tidak dibayarkan upahnya. Padahal, mereka adalah pekerja tetap yang berhak atas kepastian upah yang layak. Ironisnya, pekerja PT SJU tidak mengetahui bahwa pemotongan dan perubahan teknis penghitungan upah terjadi karena kepailitan yang dialami perusahaan tempat mereka bekerja.

Tidak ada jaminan untuk dapat bekerja setiap hari. Akibatnya, pekerja dalam praktiknya tidak menikmati upah sebesar Rp2.289.770/bulan itu. Yang terjadi adalah ketidakpastian kerja dan upah, pengupahan yang tidak sesuai dan tidak layak, manipulasi dari perusahaan kepada pekerja, dan perlakuan menghina (*abusive*) lainnya dari perusahaan.

Pertama, tentang ketidakpastian kerja dan upah. Seluruh pekerja tetap PT SJU mengatakan bahwa tidak ada jadwal yang pasti untuk masuk kerja dalam setiap bulan. Sebagaimana dijelaskan:

⁹ Wawancara dengan Mulyadi (bukan nama sebenarnya) di Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, pada 30 Juli 2025.

¹⁰ Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024.



Maemunah (bukan nama sebenarnya), 45 tahun

Masa kerja lebih dari 28 tahun di PT SJU

"Masuk pekerjaan tidak menentu. Kadang empat hari, kadang satu minggu bekerja."



Anwar (bukan nama sebenarnya), 47 tahun

Masa kerja 28 tahun di PT SJU

"Misalnya dalam produksi EVA, jika ada kerjaan saya masuk dua atau tiga hari. Jika selesai, maka dirumahkan lagi."

Konsekuensinya adalah pekerja hanya menerima upah sebesar upah harian (sekitar Rp114.448/hari) dikali jumlah hari masuk kerja. Dalam praktiknya, pekerja PT SJU tidak pernah dipanggil bekerja secara penuh selama dirumahkan. Artinya, mereka tidak pernah juga menikmati upah sebesar Rp2.289.770/bulan itu, padahal mereka semua masih diikat dengan status pekerja tetap. Sebagaimana diungkapkan pekerja:



Salmah (bukan nama sebenarnya), 52 tahun

Masa kerja 29 tahun di PT SJU

"Pendapatan dalam satu bulan selama dirumahkan ini tidak tentu."

Kedua, tentang pengupahan yang tidak sesuai dan tidak layak. Di tengah ketidakpastian kerja dan upah, perusahaan dalam praktiknya membayar upah tidak sesuai dengan nominal yang seharusnya diterima pekerja, bahkan cenderung seenaknya tanpa pertimbangan yang jelas. Sebagaimana dikemukakan:



Mulyadi (bukan nama sebenarnya), 52 tahun

Masa kerja lebih dari 28 tahun di PT SJU

"Jatuh tempo untuk gaji harian yang diterima adalah tanggal 5 dan tanggal 20. Tapi, dalam praktiknya, semisal harus menerima gaji satu juta di tanggal 5, itu tidak dibayar penuh satu juta. Ini berulang terus setiap kali gajian hingga berkali-kali. Makin lama, makin numpuk [hak yang tidak dibayarkan]."



Jumadi (bukan nama sebenarnya), 47 tahun

Masa kerja 28 tahun di PT SJU

"Ada yang dibayar hanya 30%, ada yang 20%."

Para pekerja yang diwawancara memastikan bahwa upah yang diterima hanya berkisar Rp500.000 hingga Rp700.000/bulan. Padahal, sejak awal, mereka adalah pekerja tetap yang berhak atas upah sebesar Rp4.579.541/bulan. Setelah dipotong 50% menjadi Rp2.289.770/bulan, kenyataannya pekerja hanya dibayar sekitar Rp500.000 hingga Rp700.000/bulan: 10,9 – 15,3% dari upah yang seharusnya. Nominal ini tentu jauh dari kata layak.

Ketiga, tentang manipulasi dari perusahaan kepada pekerja. Di tengah makin menumpuknya upah terutang dari perusahaan, manajemen PT SJU selalu membujuk agar pekerja mau masuk untuk produksi sehingga mereka dapat dibayar. Namun, dalam kenyataannya, perusahaan berbohong dan pekerja sering kali tidak dibayar setelah menyelesaikan pekerjaan. Sebagaimana dikisahkan:



Maemunah (bukan nama sebenarnya), 45 tahun

Masa kerja lebih dari 28 tahun di PT SJU

"Perusahaan suka mengiming-iming. Manajer bilang 'besok masuk ya, biar bisa produksi, bayar kalian.' Selalu begitu. Perusahaan bilang masuk biar gaji kita dibayar. Kita mau dong. Ternyata enggak juga."



Salmah (bukan nama sebenarnya), 52 tahun

Masa kerja 29 tahun di PT SJU

"Perusahaan memanggil pekerja untuk produksi dengan janji membayar upah, tapi sering kali tidak dibayar. Atau, kalau pun dibayar tidak full. Sekitar 200-300ribu."

Keempat, tentang perlakuan menghina (*abusive*) lainnya dari perusahaan. Terdapat fakta di mana PT SJU membujuk-rayu para pekerja dengan janji upah yang akan dibayarkan, namun yang terjadi justru eksploitasi pekerja. Sebagaimana dikisahkan:



Maemunah (bukan nama sebenarnya), 45 tahun

Masa kerja lebih dari 28 tahun di PT SJU

"Bulan puasa kemarin [2025], kita kerja untuk diekspor. Tangan sudah lecet-lecet karena kerja diburu-buru, dijanjikan gaji dan THR juga, tapi kenyataannya tidak. Kita mau juga karena berharap gaji yang tidak dibayar-bayar."



Salmah (bukan nama sebenarnya), 52 tahun

Masa kerja 29 tahun di PT SJU

"THR 2024 perusahaan masih utang. THR 2025 belum sama sekali. Upah pekerja sejak Januari sampai Maret 2025 juga tidak dibayarkan sama sekali."

PT SJU juga melakukan PHK sepihak terhadap seluruh pekerja pada tanggal 15 Maret 2025, 8 bulan setelah dinyatakan pailit. Terlepas dari ketidakabsahan tindakan ini karena seharusnya ini menjadi kewenangan dari kurator, yang pasti adalah PHK ini tidak disertai dengan pemenuhan hak-hak normatif pekerja berupa upah terutang, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sebagaimana dikemukakan:



Maemunah (bukan nama sebenarnya), 45 tahun

Masa kerja lebih dari 28 tahun di PT SJU

“Upah aja enggak dibayar, apalagi uang pesangon, uang masa kerja, dan yang lain-lain.”

Padahal, berkaca dari profil pekerja PT SJU yang diwawancara, mereka umumnya sudah memiliki masa kerja lebih dari 28 tahun, bahkan ada yang masa kerjanya mencapai 30 tahun. Alih-alih memenuhi hak-hak pekerja tersebut, PT SJU justru berlaku tidak adil melalui PHK sepihak.

Dampak Nyata pada Hak Ekonomi dan Sosial Pekerja dan Keluarganya

Ironisnya, pekerja tidak mengetahui sedari awal bahwa rentetan kerentanan sosial-ekonomi yang mereka alami mengakar pada keadaan pailit yang dialami PT SJU pada 15 Agustus 2024 lalu. Mengalami ketidakpastian kerja dan upah, pengupahan tidak sesuai dan tidak layak, manipulasi dari perusahaan, dan perlakuan menghina (*abusive*) dalam bentuk eksploitasi dan PHK sepihak tidak sejalan dengan jaminan hukum terhadap hak asasi pekerja, sebagaimana diatur dalam UUD NRI 1945, UU Hak Asasi Manusia, UU Ketenagakerjaan, dan hukum internasional seperti Konvensi-Konvensi ILO, UDHR, dan ICESCR sebagaimana diuraikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Jaminan Hukum untuk Perlindungan dari Kerentanan Sosial-Ekonomi bagi Pekerja

Bentuk Kerentanan Sosial-Ekonomi	Jaminan Hukum Bidang Ketenagakerjaan dan Hak Asasi Manusia yang Dilanggar			
	UUD NRI 1945	UU Hak Asasi Manusia	UU Ketenagakerjaan	Hukum Internasional
Ketidakpastian kerja dan upah	- Pasal 27 (1): hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. - Pasal 28 (2): hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.	Pasal 38 (1): hak atas pekerjaan yang layak.	Pasal 56 – 60: jaminan hukum untuk pekerja tetap/PKWT.	- Pasal 12 (1) Konvensi ILO No.95 tentang Perlindungan Upah: upah harus dibayar secara teratur. - Pasal 23 (1) (2) UDHR: hak atas pekerjaan dan upah yang adil. - Pasal 7 ICESCR: hak atas kondisi kerja yang adil dan layak, termasuk dalam pengupahan.

Bentuk Kerentanan Sosial-Ekonomi	Jaminan Hukum Bidang Ketenagakerjaan dan Hak Asasi Manusia yang Dilanggar			
	UUD NRI 1945	UU Hak Asasi Manusia	UU Ketenagakerjaan	Hukum Internasional
Pengupahan tidak sesuai dan tidak layak		Pasal 38 (3) dan (4): hak atas upah yang adil dan setara, yang menjamin kelangsungan kehidupan.	- Pasal 88 – 98: jaminan hukum untuk hak pekerja atas upah yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. - Pasal 90 (1): larangan untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum.	- Konvensi ILO No.95 tentang Perlindungan Upah. - Pasal 23 (2) (3) UDHR: hak atas kesetaraan, keadilan, dan kelayakan upah dan remunerasi bagi kemanusiaan. - Pasal 7 (a) (i) ICESCR: hak atas upah dan remunerasi yang adil dan setara.
Manipulasi perusahaan pada pekerja		Pasal 38 (1) (3) dan (4): hak atas pekerjaan yang layak dan upah yang adil dan setara, yang menjamin kelangsungan kehidupan	- Pasal 50 – 66: jaminan hukum bahwa hubungan kerja terjadi karena perjanjian kerja yang memuat kesepakatan, pekerjaan yang diperjanjikan, dan besaran upah. Perusahaan dan pekerja berkewajiban melaksanakan isi perjanjian dalam hubungan kerja. - Pasal 88 – 98: jaminan hukum untuk hak pekerja atas upah yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.	- Pasal 23 (1) (2) UDHR: hak atas pekerjaan dan upah yang adil. - Pasal 7 ICESCR: hak atas kondisi kerja yang adil dan layak, termasuk dalam pengupahan.
Perlakuan tidak adil, meliputi eksploitasi dan PHK sepihak.		Pasal 38 (1): hak atas pekerjaan yang layak.	- Pasal 4 (c): tujuan UU Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan. - Pasal 151, 152, 156, dan 157: ketentuan tentang PHK yang	- Konvensi ILO No.29 dan 105: penghapusan kerja paksa. - Konvensi ILO No.95 tentang Perlindungan Upah. - Konvensi ILO No.158: jaminan dalam PHK. - Pasal 23 (1) (2) UDHR: hak atas pekerjaan dan

Bentuk Kerentanan Sosial-Ekonomi	Jaminan Hukum Bidang Ketenagakerjaan dan Hak Asasi Manusia yang Dilanggar			
	UUD NRI 1945	UU Hak Asasi Manusia	UU Ketenagakerjaan	Hukum Internasional
			sah dan hak-hak keuangan pekerja pasca PHK.	upah yang adil. - Pasal 7 ICESCR: hak atas kondisi kerja yang adil dan layak, termasuk dalam pengupahan.

Sumber: diolah oleh penulis

Penderitaan pekerja tidak berhenti sampai di situ. Bagi pekerja, mengalami kerentanan sosial-ekonomi hingga PHK sepihak seperti itu bukan lagi menyangkut persoalan kehilangan pekerjaan atau pendapatan saja, tetapi juga ancaman untuk kehidupan mereka dan anggota keluarganya. Rentetan peristiwa yang mereka lalui secara nyata mengganggu penikmatan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bahkan, peristiwa ini mulai membawa dampak buruk pada kehidupan anak-anak mereka. Sebagaimana diutarakan:



Mulyadi (bukan nama sebenarnya), 52 tahun

Masa kerja lebih dari 28 tahun di PT SJU

"Kita ini sudah terdzolimi. Semua karyawan terdzolimi. Situasi ini membuat kami susah. Kalau untuk makan, kita bisa usahakan dengan berbagai cara. Tapi, untuk sekolah anak dan biaya-biaya lain, terpaksa ini dengan cara berutang. Akhirnya, ngutang lagi, ngutangi lagi. Tabungan di BPJS TK pun sudah kami cairkan. Sekarang sudah habis, minus. Bahkan teman-teman lain sudah mencairkan JHT, tapi sudah habis juga. Jerih payah kami selama puluhan tahun membesarkan perusahaan, jadi nggak ada artinya sama sekali."

Kesaksian di atas memperjelas bahwa di tengah ketidakpastian kerja dan pendapatan sebesar Rp500.000 hingga Rp700.000/bulan, pekerja harus menguras uang simpanan sampai benar-benar habis untuk melanjutkan kehidupan. Pada titik di mana uang simpanan sudah habis, situasi memaksa mereka untuk bekerja serabutan setiap hari agar tetap dapat menghidupi keluarganya. Pekerja juga sampai harus berutang ke tetangga dan orang-orang yang mereka kenal agar tetap bisa bertahan. Sese kali, pekerja harus mengandalkan kedermawanan (*charity*) orang lain untuk membantu mereka bertahan. Sebagaimana dikisahkan:



Anwar (bukan nama sebenarnya), 47 tahun

Masa kerja 28 tahun di PT SJU

“Saat ini bekerja serabutan cuma bisa untuk makan sehari-hari. Untuk bayar yang lain-lain, termasuk sekolah anak, belum sanggup. Kontrakan saya sampai sekarang sudah delapan bulan tidak saya bayar. Kalau bukan karena kebaikan pemilik kontrakan, saya mungkin sudah diusir.”

Bagi para pekerja PT SJU, inilah cara paling masuk akal untuk melanjutkan hidup, sembari menghidupi keluarga dan bertahan dari ancaman realitas kehidupan. Berkaca pengalaman pekerja PT SJU yang diwawancarai, mereka umumnya berusia 45-52 tahun ketika mengalami ketidakadilan ini. Di Indonesia, adalah tidak mudah untuk mendapatkan pekerjaan pada rentang usia itu. Apalagi mereka adalah pekerja yang keterampilannya telah terbentuk di bidang manufaktur alas kaki selama lebih dari 28 tahun terakhir. Sebagaimana dijelaskan:



Jumadi (bukan nama sebenarnya), 47 tahun

Masa kerja 28 tahun di PT SJU

“Usia kami itu sudah tidak layak daftar kerja lagi di perusahaan atau di mana. Kami butuh hak-hak kami dibayarkan.”

Kesaksian-kesaksian di atas juga mengindikasikan bagaimana kerentanan sosial-ekonomi membawa dampak buruk pada kehidupan anak-anak dari pekerja. Sebagaimana dikisahkan:



Mulyadi (bukan nama sebenarnya), 52 tahun

Masa kerja lebih dari 28 tahun di PT SJU

“Kalau untuk makan, kita bisa usahakan dengan berbagai cara. Tapi, untuk sekolah anak dan biaya-biaya lain, terpaksa ini dengan cara berutang.”

Seorang pekerja yang lain turut menambahkan:



Anwar (bukan nama sebenarnya), 47 tahun

Masa kerja 28 tahun di PT SJU

“Perih sekali. Anak saya ada tiga dan sekolah semua. Sampai sekarang, ijazah anak saya ada yang belum saya tebus karena kasus ini. Anak saya mau ngelamar kerja jadi sulit karena ijazahnya belum ditebus.”

Kesaksian-kesaksian di atas menunjukkan bahwa kinerja buruk (*poor performance*) dari hakim pengawas dan kurator, termasuk hakim pemutus, dalam kepailitan PT SJU telah menghadirkan kesulitan yang sangat serius bagi anak-anak pekerja untuk mengakses pendidikan dan pekerjaan secara layak. Dalam hal ini, seorang pekerja menutup dengan mengatakan:



Mulyadi (bukan nama sebenarnya), 52 tahun

Masa kerja lebih dari 28 tahun di PT SJU

“Air mata bahkan sudah tidak bisa keluar lagi.”

Apa yang dialami pekerja dan anggota keluarganya tidak sejalan dengan jaminan hukum terhadap hak asasi pekerja, anak, dan keluarganya. Jaminan hukum itu terkait, antara lain, dengan penikmatan hak atas pengembangan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak atas tempat tinggal yang layak, hingga hak atas pendidikan bagi anak dan hak atas pekerjaan bagi anak yang telah dewasa. Hak-hak tersebut dijamin oleh UUD NRI 1945, UU Hak Asasi Manusia, UDHR, dan ICESCR sebagaimana diuraikan dalam Tabel 2 di bawah.

Tabel 2. Jaminan Hukum Hak Asasi Manusia untuk Dampak Terusan yang Ditanggung Pekerja dan Anggota Keluarganya

Dampak Terusan	Jaminan Hukum Hak Asasi Manusia		
	UUD NRI 1945	UU Hak Asasi Manusia	Hukum Internasional
Pekerja bekerja serabutan, berutang, dan mengandalkan belas kasih orang lain untuk bertahan hidup dan menghidupi keluarga	- Pasal 27 (2): hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. - Pasal 28C (1): hak untuk mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar demi meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan umat manusia.	- Pasal 11: hak atas pemenuhan kebutuhan dasar untuk tumbuh dan berkembang secara layak. - Pasal 12: hak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi dan meningkatkan kualitas hidup. - Pasal 38 (1): hak atas pekerjaan yang layak. - Pasal 40: hak untuk berkehidupan yang layak.	- Pasal 23 (1) UDHR: hak atas pekerjaan. - Pasal 25 (1) UDHR: hak atas standar kehidupan yang layak untuk kesehatan dan kemanusiaan. - Pasal 6 (1) ICESCR: hak atas pekerjaan dan mengembangkan diri melalui pekerjaan. - Pasal 11 (1) ICESCR: hak atas standar kehidupan yang layak dan mengembangkan kondisi kehidupan.
Pekerja dan anggota keluarganya terancam kehilangan tempat tinggal	- Pasal 27 (2): hak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.	- Pasal 11: hak atas pemenuhan kebutuhan dasar untuk tumbuh dan berkembang secara layak. - Pasal 27 (1): hak untuk bertempat tinggal di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. - Pasal 40: hak untuk bertempat tinggal dan	- Pasal 25 (1) UDHR: hak atas tempat tinggal yang layak. - Pasal 11 (1) ICESCR: hak atas tempat tinggal yang layak.

Dampak Terusan	Jaminan Hukum Hak Asasi Manusia		
	UUD NRI 1945	UU Hak Asasi Manusia	Hukum Internasional
	berkehidupan secara layak.		
Anak para pekerja kesulitan mengakses pendidikan dan pekerjaan (setelah dewasa dan mampu bekerja)	- Pasal 27 (2): hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. - Pasal 28C (1): hak untuk mengembangkan diri, hak untuk mendapatkan pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan demi meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan. - Pasal 28E (1): hak atas kebebasan untuk memilih pendidikan dan memilih pekerjaan. - Pasal 31 (1): hak atas pendidikan.	- Pasal 12: hak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi, hak untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan diri, dan meningkatkan kualitas hidup. - Pasal 38 (1): hak atas pekerjaan yang layak. - Pasal 60 (1): hak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran untuk pengembangan diri.	- Pasal 23 UDHR: hak atas pekerjaan. - Pasal 26 UDHR: hak atas pendidikan. - Pasal 6 (1) ICESCR: hak atas pekerjaan. - Pasal 13 ICESCR: hak atas pendidikan.

Sumber: diolah oleh penulis

Peristiwa kepailitan telah menjadi pintu masuk untuk kerentanan sosial-ekonomi dan dampak hak asasi manusia yang ditanggung pekerja dan keluarganya. Ironisnya, segala pengalaman pahit ini berawal dari ketidaktahuan pekerja, sebagai kreditor preferen paling utama, tentang keadaan pailit yang menimpa perusahaan tempat mereka bekerja.

Hal ini mengindikasikan kegagalan hakim pengawas dan kurator, termasuk hakim pemutus, dalam menjalankan fungsinya dalam kepailitan PT SJU. Berawal dari ketidaktahuan ini, terbuka celah bagi PT SJU untuk memperlakukan pekerja secara tidak adil. Akibatnya, pekerja mengalami ketidakpastian kerja dan upah, pengupahan yang tidak sesuai dan tidak layak, manipulasi dari perusahaan, dan perlakuan menghina (*abusive*) lainnya dalam bentuk eksploitasi dan PHK sepihak tanpa pemenuhan hak-hak normatif. Tidak berhenti sampai di situ, anak dan anggota keluarga dari pekerja pun terdampak secara signifikan. Dengan demikian, kepailitan bukan merupakan peristiwa hukum biasa atau prosedural saja bagi pekerja, namun juga ancaman yang nyata pada kehidupan mereka dan anggota keluarganya.

Kasus Kepailitan PT Pandanarum Kenanga Textile

Pada 12 September 2024, Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang menyatakan PT Panamtex pailit melalui Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-Pailit/2024/PN Niaga Smg. Berlokasi di Pandanarum, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah, PT Panamtex memproduksi sarung tenun bermerek BIN SALEH. Pemiliknya adalah Husni Saleh Basmeleh.¹¹ Mengikuti

¹¹ Ni Luh Anggela, "Profil Pabrik Tekstil Panamtex Pekalongan yang Ditetapkan Pailit", 20 September 2024, dalam <https://ekonomi.bisnis.com/read/20240920/257/1800990/profil-pabrik-tekstil-panamtex-pekalongan-yang-ditetapkan-pailit>, diakses pada 21 Agustus 2025.

keputusan ini, pengadilan menunjuk Abd. Kadir, seorang hakim niaga pada Pengadilan Negeri Semarang, sebagai hakim pengawas dan mengangkat Amanda Rizky Utama dan Anugrah Surya Kusuma sebagai kurator yang mengurus dan membereskan harta pailit PT Panamtex. Namun, pada 17 September 2024, PT Panamtex mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Dalam persidangan yang memakan waktu hingga 154 hari, Mahkamah Agung kemudian membatalkan kepailitan PT Panamtex pada 18 Februari 2025 melalui Putusan Nomor 13K/Pdt.Sus-Pailit/2025.

Berdasarkan catatan SIPP Pengadilan Negeri Semarang, pemohon pailit mengajukan peninjauan kembali pada 23 April 2025. Artinya, hingga laporan ini dibuat, proses kepailitan PT Panamtex masih berlangsung.

Gambar 2. Riwayat Kasus Kepailitan PT Panamtex

Data Umum	Penetapan	Jadwal Sidang	Saksi	Putusan	Kasasi	Peninjauan Kembali	Biaya Perkara	Riwayat Perkara
No	Tanggal	Tahapan		Proses				
1	Senin, 15 Jul. 2024	Pendaftaran Perkara		Pendaftaran Perkara				
2	Senin, 15 Jul. 2024	Penetapan		Penetapan Majelis Hakim/Hakim				
3	Senin, 15 Jul. 2024	Penetapan		Penunjukan Panitera Pengganti				
4	Senin, 15 Jul. 2024	Penetapan		Penunjukan Jurusita				
5	Senin, 15 Jul. 2024	Penetapan		Penetapan Hari Sidang Pertama				
6	Senin, 22 Jul. 2024	Penetapan		Sidang pertama				
7	Kamis, 12 Sep. 2024	Persidangan		Persidangan				
8	Kamis, 12 Sep. 2024	Putusan		Putusan				
9	Kamis, 12 Sep. 2024	Putusan		Pemberitahuan Putusan				
10	Jumat, 13 Sep. 2024	Putusan		Minutasi				
11	Selasa, 17 Sep. 2024	Kasasi		Permohonan Kasasi				
12	Rabu, 18 Sep. 2024	Kasasi		Pemberitahuan Permohonan Kasasi				
13	Selasa, 17 Sep. 2024	Kasasi		Penerimaan Memori Kasasi				
14	Rabu, 18 Sep. 2024	Kasasi		Penyerahan Memori Kasasi				
15	Jumat, 27 Sep. 2024	Kasasi		Penerimaan Kontra Memori Kasasi				
16	Senin, 30 Sep. 2024	Kasasi		Penyerahan Kontra Memori Kasasi				
17	Selasa, 18 Feb. 2025	Kasasi		Putusan Kasasi				
18	Rabu, 26 Mar. 2025	Kasasi		Pemberitahuan Putusan Kasasi				
19	Rabu, 23 Apr. 2025	Peninjauan Kembali		Permohonan PK				
20	Kamis, 24 Apr. 2025	Peninjauan Kembali		Pemberitahuan PK				
21	Rabu, 23 Apr. 2025	Peninjauan Kembali		Penerimaan Memori PK				
22	Kamis, 24 Apr. 2025	Peninjauan Kembali		Penyerahan Memori PK				
23	Jumat, 02 Mei 2025	Peninjauan Kembali		Penerimaan Penyerahan Jawaban PK				
24	Senin, 05 Mei 2025	Peninjauan Kembali		Penyerahan Jawaban PK				

Sumber: SIPP Pengadilan Negeri Semarang

Ketidakpastian dan Ancaman pada Standar Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan

Sejak keputusan pada 12 September 2024, proses kepailitan PT Panamtex sudah berlangsung lebih dari 400 hari. Selama ini, pekerja mengalami pelbagai ketidakadilan yang mengancam standar penghidupan yang layak bagi mereka dan keluarganya.

Walaupun pekerja masih bekerja hingga 10 Oktober 2024, upah bulan September dan Oktober 2024 tidak dibayar hingga sekarang. Penyebabnya, kurator sudah memblokir rekening perusahaan dalam upaya mengurus dan membereskan harta pailit.¹² Dengan sepengetahuan dan izin hakim pengawas, kurator juga memastikan PHK bagi 510 pekerja yang berlaku efektif pada November 2024. Persoalannya adalah PHK ini tidak langsung disertai dengan pemenuhan hak-hak normatif pekerja seperti upah terutang, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

¹² Wawancara dengan Sulastri, Lani, dan Kasmadi (bukan nama sebenarnya) di Semarang, Jawa Tengah, pada 17 Juli 2025.



Salah seorang pekerja PT Panamtex

dalam sebuah keterangan media.¹³

“BPJS Kesehatan ternyata juga menghentikan pelayanan kesehatan kepada kami [pekerja] karena perusahaan dinyatakan pailit. Ini adalah hal yang memprihatinkan.”

Kutipan di atas menunjukkan bahwa kepailitan tidak hanya memutus pendapatan dan pekerjaan, tetapi juga jaminan sosial yang diharapkan dapat menopang kehidupan pekerja dan keluarganya.

Bagi pekerja, kehilangan pekerjaan, pendapatan, dan jaminan sosial sebagai dampak dari proses pengurusan dan pemberesan harta pailit akhirnya memaksa pekerja untuk bekerja serabutan demi bertahan hidup dan menghidupi keluarganya. Bekerja serabutan merupakan pilihan paling masuk akal, terutama karena mereka terkendala usia ketika harus mencari pekerjaan tetap lain di luar. Seluruh pekerja yang diwawancara juga sudah bekerja di PT Panamtex selama lebih dari 25 tahun. Keterampilan yang terlanjur mapan di industri tekstil dan garmen, khususnya produksi sarung, membuat peluang untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi makin terbatas. Sebagaimana dikisahkan:



Sulastri (bukan nama sebenarnya), 45 tahun

28 tahun masa kerja di PT Panamtex

“Sekarang usia 45 tahun. Umur kayak saya 45 tahun mau kerja di luar, di luar juga sudah nggak membutuhkan yang tua-tua. Paling, di rumah belajar serabutan. Seminggu 300 [ribu] itu sangat sulit. Sehari, 25 ribu juga sangat sulit. [Kerja] dari jam 8, pulang jam 4. Habis magrib kerja lagi, pulang jam 10 [malam]. Harian Rp50.000 kalau kerja sampai malam. Suami saya saat ini sedang sakit dan kalau kerja sampai malam, suami saja sudah nggak keurus. Dampaknya buat kami sangat luar biasa dari perusahaan yang sedang bermasalah. Anak mau daftar sekolah aja jadi sulit. Kemarin, mau beli seragam saja minjem-minjem. Ya Allah.”

Masalahnya, bekerja serabutan tidak mendekatkan pekerja pada standar penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari sisi pendapatan, Sulastri bercerita bahwa ia harus bekerja serabutan dengan pontang-panting setiap hari dari pagi hingga sore untuk mendapatkan Rp25.000/hari selama proses pengurusan dan pemberesan harta pailit ini. Jika memungkinkan, ia memaksakan diri untuk lembur hingga malam agar pendapatan harian bertambah menjadi Rp50.000.

¹³ “Terancam PHK, Ratusan Buruh PT Panamtex Pekalongan Demo di Depan Kantor DPRD”, 3 Oktober 2024, dalam https://www.youtube.com/watch?v=_BH-fIBeE1M, menit ke 01.46 – 01.57, diakses pada 21 Agustus 2025.

Berdasarkan ketentuan UMK Jawa Tengah pada 2024, upah minimum bagi pekerja di Kabupaten Pekalongan adalah Rp2.334.886/bulan.¹⁴ Jika dihitung dalam satuan bulan, total pendapatan harian Sulastri saat ini berkisar 32 – 40an% dari UMK. Dengan kesenjangan ini, dipastikan bahwa pekerja kesulitan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Itulah sebabnya, untuk bertahan, pekerja melakukan apa pun yang mungkin: mulai dari menjual benda-benda yang dimiliki hingga berutang. Sebagaimana dikemukakan:



Sulastri (bukan nama sebenarnya), 45 tahun

28 tahun masa kerja di PT Panamtex

“Nduwene opo, didel nggo kebutuhan. Apa yang kami punya sudah kami jual! Kami sangat miris sekali, sangat sulit!”



Kasmadi (bukan nama sebenarnya), 48 tahun

31 tahun masa kerja di PT Panamtex

“Ketika benar-benar tidak ada [uang] terutama untuk makan, kawan-kawan yang bisa dipinjem, kami pinjem dulu. Hanya seperti itu yang bisa kami lakukan. Cara itulah yang bisa membuat kami bertahan. Banyak [pekerja lain] yang bekerja di luar, dapat Rp20.000/hari.”

Dari sisi yang lain, pengalaman-pengalaman di atas juga menunjukkan bahwa bekerja serabutan sebagai akibat dari proses pengurusan dan pemberesan harta pailit yang begitu lama sudah berdampak juga pada perlindungan keluarga dari pekerja terdampak.

Proses yang berlarut-larut dan pilihan tindakan yang diambil kurator dan hakim pengawas juga menambah lapisan ketidakadilan bagi pekerja. Setelah dinyatakan pailit pada 12 September 2024, PHK sudah dilakukan kurator dengan alasan ***“untuk kepentingan perhitungan besaran upah dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh Seluruh Tenaga Kerja PT. Pandanarum Kenanga Textile (Dalam Pailit),”*** sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 3 di bawah.

¹⁴ Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/57 Tahun 2023 tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024.

Gambar 3. Pertimbangan PHK oleh Kurator

Bahwa sehubungan dengan Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang No. 10/Pdt.Sus-Pailit/2024/PN.Niaga.Smg tanggal 12 September 2024, yang menyatakan bahwa PT. Pandanarum Kenanga Textile (Dalam Pailit) berada dalam keadaan pailit dengan segala akibat hukumnya terhitung sejak putusan dibacakan, serta mengangkat kami, Sdr. Amanda Rizky Utama, S.H., dan Sdr. Anugrah Surya Kusuma, S.H., M.H. sebagai Tim Kurator PT. Pandanarum Kenanga Textile (Dalam Pailit), maka dengan ini kami selaku Tim Kurator menyampaikan perihal pokok surat sebagai berikut:

I. PERTIMBANGAN.

Dengan mempertimbangkan :

1. Bahwa PT. Pandanarum Kenanga Textile (Dalam Pailit) telah dinyatakan pailit dengan segala akibat hukumnya berdasarkan Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang No. 10/Pdt.Sus-Pailit/2024/PN.Niaga.Smg tanggal 12 September 2024.
2. Bahwa sampai dengan surat ini dibuat, belum terdapat penetapan Hakim Pengawas mengenai izin melanjutkan usaha Debitor Pailit (*going concern*).
3. Bahwa Tim Kurator perlu menetapkan status hubungan kerja antara PT. Pandanarum Kenanga Textile (Dalam Pailit) dengan seluruh Tenaga Kerja-nya termasuk untuk kepentingan perhitungan besaran upah dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh Seluruh Tenaga Kerja PT. Pandanarum Kenanga Textile (Dalam Pailit) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku.

Sumber: surat kurator bernomor 99/PAILIT-PT/PKT/X/2024 tertanggal 14 Oktober 2024

Namun, proses pengurusan dan pemberesannya belum usai hingga hari ini. Putusan Pengadilan Negeri yang menjadi dasar PHK oleh kurator bahkan sudah dibatalkan oleh Mahkamah Agung. Situasi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan status hubungan kerja bagi pekerja, yang ujungnya juga memperparah beban yang ditanggung pekerja. Sebagaimana dikemukakan:



Kasmadi (bukan nama sebenarnya), 48 tahun

31 tahun masa kerja di PT Panamtex

"Saya merasa proses kepailitan ini lama sekali."



Sulastri (bukan nama sebenarnya), 45 tahun

28 tahun masa kerja di PT Panamtex

"Kami ini mau dibawa ke mana? Mau dikasih pesangon, apa mau diPHK [...] statusnya tidak jelas. Terkatung-katung sekarang ini. Pekerja jangan digantung! Ya Allah, sulit sekali."

Ketidakpastian semacam ini juga menempatkan pekerja pada posisi seperti 'buah simalakama.' Betapa tidak, jika putusan peninjauan kembali pada akhirnya memutuskan perusahaan pailit, pekerja harus menghadapi kurator untuk menuntut pemenuhan hak-hak mereka. Namun, jika putusan peninjauan kembali menyatakan sebaliknya, maka pekerja harus berhadapan langsung dengan perusahaan untuk menuntut hak-hak mereka selama ini sekaligus memperjelas status hubungan kerja mereka. Dalam kondisi tanpa kepastian hukum dan status hubungan kerja seperti ini, pekerja semakin sulit untuk mengakses hak-

hak dasar mereka, apalagi menjaga standar hidup yang layak bagi kemanusiaan. Menyadari hal itu, seorang pekerja mengatakan:



Salah seorang pekerja PT Panamtex

dalam sebuah keterangan media.¹⁵

“Yang sangat berdampak sekali adalah kami yang dari pekerja. Bukan dari siapa-siapa.”

Ucapan sang pekerja di atas adalah benar. Di satu sisi, pekerja sudah mulai kehilangan penghasilan sejak 12 September 2024, diikuti dengan kehilangan pekerjaan dan jaminan sosial kira-kira sejak November 2024 sebagai dampak dari pengurusan dan pemberesan harta pailit oleh kurator. Namun, di sisi lain, seluruh pekerja yang diwawancara mengetahui dan menyaksikan sendiri bahwa produksi sarung dari PT Panamtex masih berlangsung, namun dilakukan di tempat lain. Sebagaimana dikemukakan:



Sulastri (bukan nama sebenarnya), 45 tahun

28 tahun masa kerja di PT Panamtex

“Pak Bosnya sendiri masih bisa menjalankan aktivitas di luar perusahaan yang sekarang sedang berhenti. Tapi, menjalankan di perusahaan lain. Kami tau! Menurut kami, Bapak Husni Saleh sangat kejam dan picik. Sangat kejam!”

Ironisnya, institusi negara, terutama pemerintah, tidak berada dalam barisan perjuangan para pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan yang berlarut-larut ini. Betapa tidak, pekerja sudah melakukan unjuk rasa di hadapan Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pekalongan pada Oktober 2024.¹⁶ Pekerja kemudian juga secara khusus melakukan audiensi dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah untuk menindaklanjuti proses yang berlarut-larut pada Februari 2025.¹⁷ Pada bulan yang sama, bahkan Wakil Menteri Ketenagakerjaan, Immanuel Ebenezer, sudah menemui ratusan pekerja terdampak. Namun, tidak ada perubahan pada situasi yang dihadapi pekerja hingga saat ini. Apakah institusi negara masih dapat diandalkan di sini? Menjawab ini, seorang pekerja mengatakan:

¹⁵ “Pabrik Sarung di Pekalongan Dipailitkan, Ratusan Buruh PT Panamtex Gelar Aksi Demo”, Batik TV News, 26 September 2024, dalam <https://www.youtube.com/watch?v=tk6WbI7UVws>, menit ke 02.34 – 02.40, diakses pada 21 Agustus 2025.

¹⁶ Nanang Rendi Ahmad, “Buruh PT Panamtex Demo ke DPRD Kabupaten Pekalongan, Begini Hasilnya”, Metro Pekalongan Jawa Pos, 2 Oktober 2024, dalam <https://metropekalongan.jawapos.com/kab-pekalongan/2265153911/buruh-pt-panamtex-demo-ke-dprd-kabupaten-pekalongan-begini-hasilnya>, diakses pada 31 Agustus 2025.

¹⁷ Marsina Nurdian Sri (ed.), “Delapan Bulan Digantung, Buruh PT Panamtex Desak DPRD”, RRI.co.id, 30 Mei 2025, dalam <https://rri.co.id/daerah/1551476/delapan-bulan-digantung-buruh-pt-panamtex-desak-dprd>, diakses pada 31 Agustus 2025.



Kasmadi (bukan nama sebenarnya), 48 tahun

31 tahun masa kerja di PT Panamtex

“Saya sudah tidak bisa mengandalkan pemerintah lagi karena pemerintah normatif. Wamen hanya mewawancarai kami, mengindikasikan adanya permainan kurator, menyemangati kami, dan mengatakan akan membantu kami. Kami bingung, membantu dengan cara apa?”

Dampak Nyata pada Hak Ekonomi dan Sosial Pekerja dan Keluarganya

Proses pengurusan dan pemberesan harta pailit nyatanya mengakibatkan rentetan ketidakadilan, dan ancaman terhadap kehidupan para pekerja dan keluarganya. Pengalaman ini tidak sejalan dengan jaminan hukum terhadap hak asasi pekerja, anak, dan keluarganya. Setidak-tidaknya, jaminan hukum itu terkait dengan penikmatan hak atas pengembangan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar, hak atas pekerjaan dan standar penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak atas jaminan sosial, hingga hak atas pendidikan bagi anak. Hak-hak tersebut tidak hanya dijamin oleh UUD NRI 1945 dan UU Hak Asasi Manusia, namun juga UDHR dan ICESCR sebagaimana diuraikan dalam Tabel 3 di bawah.

Tabel 3. **Jaminan Hukum Hak Asasi Manusia**

Dampak Terusan	Jaminan Hukum Hak Asasi Manusia		
	UUD NRI 1945	UU Hak Asasi Manusia	Hukum Internasional
Upah kerja yang tidak dibayar dan PHK yang tidak disertai dengan pemenuhan hak-hak normatif hingga hari ini	- Pasal 27 (2): hak atas pekerjaan. - Pasal 28D ayat (2): hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.	- Pasal 38 (1) hak atas pekerjaan yang layak. - Pasal 38 (4): hak atas upah yang adil.	- Pasal 23 UDHR: hak atas pekerjaan, upah, dan remunerasi yang adil dan layak. - Pasal 6 dan 7 ICESCR: hak atas pekerjaan, upah, dan remunerasi yang layak. - Pasal 12 Konvensi ILO No.158: pesangon dan perlindungan pendapatan lain bagi pekerja.
Kehilangan jaminan sosial	28H (3): hak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan diri secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.	Pasal 41 (1): hak atas jaminan sosial untuk hidup layak dan untuk perkembangan pribadi secara utuh.	- Pasal 22 UDHR: hak atas jaminan sosial. - Pasal 9 ICESCR: hak atas jaminan sosial.

Dampak Terusan	Jaminan Hukum Hak Asasi Manusia		
	UUD NRI 1945	UU Hak Asasi Manusia	Hukum Internasional
Pekerja harus bekerja serabutan hingga berutang untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari	- Pasal 27 (2): hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. - Pasal 28C (1): hak untuk mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar demi meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan umat manusia.	- Pasal 11: hak atas pemenuhan kebutuhan dasar untuk tumbuh dan berkembang secara layak. - Pasal 38 (1): hak atas pekerjaan yang layak. - Pasal 40: hak untuk berkehidupan yang layak.	- Pasal 23 (1) UDHR: hak atas pekerjaan yang layak. - Pasal 25 UDHR: hak atas standar kehidupan yang layak. - Pasal 6 ICESCR: hak atas pekerjaan yang layak. - Pasal 11 (1): hak atas standar kehidupan yang layak.
Pasangan pekerja terdampak tidak dapat diurus ketika sakit dan pekerja kesulitan memenuhi kebutuhan sekolah anak	- Pasal 28C (1) dan Pasal 31 (1): hak mendapatkan pendidikan bagi anak. - Pasal 28G (1): hak atas perlindungan keluarga.	- Pasal 29 (1): hak atas perlindungan keluarga. - Pasal 12: hak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi untuk memperoleh pendidikan bagi anak. - Pasal 60: hak atas pendidikan bagi anak.	- Pasal 16 (3): hak atas perlindungan keluarga dari negara. - Pasal 23 (1) UDHR: hak atas pekerjaan yang layak untuk memastikan keluarga hidup dalam martabat. - Pasal 25 (1) UDHR: hak atas standar kehidupan yang layak bagi keluarga. - Pasal 26 UDHR: hak atas pendidikan bagi anak. - Pasal 11 ICESCR (1) hak atas standar kehidupan yang layak bagi keluarga. - Pasal 13 ICESCR: hak atas pendidikan bagi anak.
Ketidakpastian hukum dan status	Pasal 28D (1): hak atas perlindungan dan kepastian hukum yang adil.	Pasal 3 (2): hak atas jaminan perlindungan dan kepastian hukum.	

Sumber: diolah oleh penulis

Perlu digarisbawahi bahwa dampak hak asasi manusia yang menimpa pekerja dan keluarganya ini tidak hanya terjadi karena substansi regulasi kepailitan, tetapi juga karena pilihan tindakan yang diambil oleh kurator Amanda Rizky Utama dan Anugrah Surya Kusuma serta hakim pengawas Abd. Kadir.



Foto oleh Arno Senoner dalam unggahan di Unsplash



Penyelesaian Kasus Kepailitan: dari Ketidakadilan ke Pelanggaran Hak Asasi Pekerja

Sistem kepailitan di Indonesia tidak pernah benar-benar berpihak pada pekerja. Alih-alih memberikan perlindungan hukum, regulasi yang mengatur peristiwa kepailitan saat ini justru memperluas ruang ketidakpastian hukum, kerentanan sosial-ekonomi, dan ketidakadilan bagi pekerja. Meskipun secara normatif pekerja ditempatkan sebagai kreditor preferen paling utama, praktik menunjukkan sisi sebaliknya: pekerja tetap menjadi pihak yang terpinggirkan dan paling rentan.

Analisis pada bagian ini menyingkap lima masalah struktural dalam sistem kepailitan di Indonesia: (i) karakter diskriminatif dari regulasi kepailitan sehingga memungkinkan ketidakadilan bagi pekerja; (ii) ketiadaan mekanisme mitigasi dampak hak asasi manusia bagi pekerja dan keluarganya; (iii) pengakuan semu atas kedudukan pekerja dalam kepailitan; (iv) inkompetensi serta potensi penyalahgunaan wewenang oleh kurator; dan (v) dan pelanggaran hak asasi manusia yang bersumber dari performa buruk institusi negara dalam menyikapi situasi pekerja terdampak.

Regulasi Diskriminatif, Memungkinkan Ketidakadilan bagi Pekerja

KETIDAKADILAN YANG DIALAMI PEKERJA DALAM PROSES PENGURUSAN DAN PEMBERESAN HARTA PAILIT		
Kehilangan pekerjaan, pendapatan, dan jaminan sosial	Ketidakpastian kerja dan upah dengan sistem harian	Pengupahan yang tidak sesuai dan tidak layak dari perusahaan
Ketidakpastian hukum, status hubungan kerja, dan pemenuhan hak	Manipulasi perusahaan kepada pekerja	Pekerja terjebak dalam lingkaran utang demi kebutuhan hidup
Ancaman ekonomi dan kehilangan tempat tinggal, termasuk bagi anggota keluarga	Perlakuan menghina (<i>abusive</i>) berupa eksploitasi dan PHK sepihak tanpa pemenuhan hak normatif	

Regulasi kepailitan di Indonesia secara umum merujuk ke UU Kepailitan. Dalam kaitannya dengan kedudukan pekerja sebagai kreditor, regulasi sudah menegaskan bahwa pekerja merupakan kreditor preferen paling utama. Artinya, kurator, hakim pengawas, dan hakim pemutus kasus berkewajiban untuk memastikan bahwa pemenuhan hak pekerja didahulukan sebelum pemenuhan hak kreditor preferen lain, kreditor separatis, dan kreditor konkuren. Sayangnya, kasus kepailitan PT SJU di Kabupaten Bogor, Jawa Barat, dan PT Panamtex di Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah, menunjukkan bahwa jaminan normatif ini tidak benar-benar bermakna.

Aturan pengelolaan dan pemberesan harta pailit berdasarkan UU Kepailitan memungkinkan ketidakadilan bagi pekerja, baik secara prosedural maupun substantif. **Secara prosedural**, sebagaimana tergambar dari kasus kepailitan PT SJU, tidak ada jaminan kepastian hukum untuk memastikan bahwa pekerja mengetahui dengan segera status kepailitan dari perusahaan tempat mereka bekerja. **Secara substantif**, proses kepailitan PT SJU dan PT Panamtex menunjukkan pola yang serupa: pekerja menjadi korban langsung. Dalam praktiknya, proses pengelolaan dan pemberesan harta pailit menyeret pekerja ke dalam kerentanan sosial-ekonomi. Pekerja juga dihadapkan dengan tantangan yang nyata untuk memenuhi standar hidup yang layak bagi mereka dan keluarganya.

Rentetan ketidakadilan yang dialami pekerja terjadi karena masalah struktural dalam regulasi kepailitan yang ada. Setidak-tidaknya, masalah struktural itu tercermin dari tiga aspek berikut.

Pertama, tidak adanya kepastian hukum mengenai batas waktu untuk proses pengurusan dan pemberesan harta pailit oleh kurator. UU Kepailitan mengatur bahwa kurator melaksanakan tugas pengurusan dan pemberesan atas harta pailit sejak tanggal putusan pailit diucapkan.¹⁸ Dalam konteks pemenuhan hak pekerja sebagai kreditor preferen paling utama, hingga kapan pekerja harus menunggu kurator menyelesaikan tugas pengurusan dan pemberesan harta pailit? UU Kepailitan tidak mengatur aspek krusial ini.

Dalam kasus kepailitan PT SJU dan PT Panamtex, proses pengurusan dan pemberesan sudah berlangsung lebih dari 365 hari. Hari sudah berganti minggu. Minggu sudah berganti bulan. Bulan juga sudah berganti tahun. Bagi pekerja, lamanya proses pengurusan dan pemberesan harta pailit pada akhirnya menjelma menjadi ancaman tanpa ujung terhadap hak asasi mereka dan keluarganya.

Kedua, regulasi yang ada mengadopsi pendekatan formal dalam mengatur kepailitan. Di samping pengaturan umum melalui UU Kepailitan, penyelesaian kasus kepailitan diatur secara teknis melalui Keputusan Ketua Mahkamah Agung tentang Pedoman Penyelesaian Perkara Kepailitan dan PKPU. Berdasarkan dua aturan ini, kuatnya pendekatan formal dalam regulasi kepailitan dapat dilacak, antara lain, melalui ketentuan tentang panduan pertimbangan hukum bagi hakim dalam memutus kasus kepailitan. Dalam hal ini, terdapat ketentuan tentang unsur-unsur yang harus dipertimbangkan hakim untuk mengabulkan permohonan kepailitan. Unsur-unsur itu terdiri dari: **(i) adanya 2 atau lebih kreditor; (ii) terdapat setidaknya 1 utang yang sudah jatuh tempo dan dapat ditagih; dan (iii) terdapat keadaan yang terbukti secara sederhana.** Keadaan yang terbukti secara sederhana terdiri dari indikator: adanya 2 atau lebih kreditor; perusahaan debitor tidak membayar lunas utang yang sudah jatuh tempo dan dapat ditagih; dan adanya utang yang dapat dibuktikan oleh para kreditor. Unsur lain yang juga harus dipertimbangkan hakim menurut Keputusan Ketua Mahkamah Agung tersebut adalah dasar pertimbangan untuk pengangkatan kurator dan penunjukan hakim pengawas.

Tidak ada satu pun ketentuan tentang kewajiban bagi hakim pemutus kasus untuk mempertimbangkan aspek ekonomi-sosial dari pekerja terdampak. Berdasarkan aturan tersebut, hakim hanya perlu mempertimbangkan unsur-unsur yang sifatnya formal, seperti ada atau tidaknya utang dari perusahaan debitor, ada atau tidaknya 2 atau lebih kreditor, dan ada atau tidaknya 1 utang yang sudah jatuh tempo dan dapat ditagih. Jika unsur formal tersebut terpenuhi, maka putusan pailit dapat dijatuhkan tanpa perlu mempertimbangkan dampak langsungnya pada hak asasi pekerja.

Masalahnya, pendekatan formal seperti ini tidak memungkinkan hakim untuk memutus kasus kepailitan berdasarkan keseluruhan aspek dari fakta kasus, termasuk aspek ekonomi-sosial dan hak asasi manusia dari pekerja terdampak. Pendekatan formal juga tidak mampu menangkap kondisi nyata dari perusahaan yang akan dinyatakan pailit, yang ujung-ujungnya menjerumuskan pekerja pada situasi yang timpang. Hal ini tergambar dari kasus kepailitan PT Panamtex, di mana Putusan Pengadilan Niaga terkait kepailitan PT Panamtex justru dibatalkan oleh Mahkamah Agung. Namun, kurator –dengan sepengetahuan hakim pengawas– terlanjur melakukan PHK pada pekerja. Situasi ini merugikan posisi pekerja, antara lain, karena mengakibatkan ketidakpastian hukum dan status hubungan kerja bagi mereka. Di satu sisi, PHK yang dilakukan kurator tetap sah dan mengikat menurut UU Kepailitan. Di sisi yang lain, pekerja memahami bahwa status kepailitan yang menjadi dasar

¹⁸ Pasal 16 ayat (1) UU Kepailitan.

PHK sudah dibatalkan oleh Mahkamah Agung. Pertanyaan mendasar yang memenuhi pikiran pekerja saat ini adalah: ke mana mereka harus menuntut pemenuhan haknya? Berapa lama lagi kepastian hukum akan tiba pada status dan pemenuhan hak mereka?

Dengan demikian, memperlakukan kepailitan dengan pendekatan formal terbukti tidak memberikan perlindungan yang bermakna pada pekerja, termasuk dalam hal penikmatan hak asasi manusia bagi pekerja dan keluarganya.

Ketiga, diskriminasi regulasi kepailitan terhadap pekerja. Diskriminasi regulasi terjadi ketika ketentuan di dalam sebuah regulasi memberikan perlakuan yang sama untuk situasi berbeda, atau perlakuan berbeda untuk situasi yang sama. Meskipun regulasi kepailitan sudah mendudukkan pekerja sebagai kreditor preferen paling utama, sayangnya aturan yang ada saat ini masih memperlakukan pekerja secara sama dengan kreditor-kreditor lain dalam penyelesaian kasus kepailitan. Padahal, selama proses pengurusan dan pemberesan harta pailit, pekerja menghadapi realitas yang sangat berbeda dibandingkan dengan realitas yang dihadapi kreditor-kreditor lain bahkan sejak hari pertama putusan pailit.

Perbedaan situasi antara pekerja dengan kreditor-kreditor lain bahkan diakui oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Menurut seluruh hakim Mahkamah Konstitusi, ketika kreditor membuat perjanjian dengan perusahaan (debitor), pekerja merupakan kreditor yang sedari awal berada dalam posisi tawar yang lebih lemah. Jika disandingkan dengan kreditor-kreditor lain dari sisi kemampuan ekonomi, kemampuan yang dimiliki pekerja juga tidak sejajar: lebih lemah dan lebih rendah.

Berkaca kasus kepailitan PT SJU dan PT Panamtex, lemahnya posisi pekerja bahkan telah disalahgunakan perusahaan dengan memperlakukan mereka secara tidak adil dan eksploitatif. Sejak putusan pailit dibacakan oleh pengadilan, faktanya pekerja tidak hanya kehilangan pekerjaan dan penghasilan, namun juga jaminan sosial yang diharapkan dapat menjadi penopang. Hal ini kemudian menghadirkan ancaman ekonomi dan sosial yang nyata bagi mereka dan keluarganya.

Di tengah perbedaan dan kerentanan yang melekat pada pekerja, regulasi kepailitan yang ada saat ini tidak memiliki skenario yang berbeda dalam memperlakukan pekerja selama penyelesaian kasus kepailitan, baik ketika kasus diperiksa di muka pengadilan maupun ketika kasus masuk dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Tidak ada juga ketentuan khusus tentang perlindungan hukum bagi pekerja dalam proses-proses tersebut. Pada akhirnya, meskipun regulasi kepailitan secara normatif sudah menempatkan pekerja sebagai kreditor preferen paling utama, yang terlihat jelas dari pengalaman pekerja terdampak adalah bahwa rentetan ketidakadilan selama proses pengurusan dan pemberesan harta pailit justru bersumber dari desain regulasi itu sendiri. Fakta ini menegaskan bahwa ketidakadilan yang dialami pekerja bukanlah masalah kasus per kasus, melainkan konsekuensi struktural dari aturan hukum yang bermasalah.

Regulasi Tidak Menjangkau Mitigasi Dampak Hak Asasi Manusia bagi Pekerja

DIMENSI HAK ASASI PEKERJA DAN KELUARGANYA YANG TERDAMPAK DALAM PROSES PENGURUSAN DAN PEMBERESAN		
Hak atas pemenuhan kebutuhan dasar untuk tumbuh dan berkembang secara layak	Hak atas upah dan remunerasi yang layak	Hak atas kondisi kerja yang adil dan layak
Hak atas standar kehidupan yang layak untuk kesehatan dan kemanusiaan	Hak untuk terbebas dari kerja paksa	Hak atas perlindungan keluarga
	Hak atas jaminan sosial	Hak atas pendidikan bagi anak
Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan bagi anak	Hak atas pekerjaan yang layak	Hak atas tempat tinggal yang layak
Hak untuk mengembangkan diri pribadi bagi anak	Hak atas perlindungan dan kepastian hukum yang adil	
Hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja	Hak untuk mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar demi meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan	

Sebagaimana diuraikan pada bagian sebelum ini, regulasi kepailitan di Indonesia dibangun dengan pendekatan formal yang menitikberatkan pada aspek prosedural. Dalam kerangka ini, sama sekali tidak tersedia instrumen khusus untuk memitigasi dampak hak asasi manusia yang harus ditanggung pekerja beserta keluarganya selama proses pengurusan dan pemberesan harta pailit berlangsung. Bahkan, tidak ada juga kewajiban hukum bagi hakim pemutus kasus untuk mempertimbangkan dampak putusan kepailitan terhadap pekerja.

Fakta ini menunjukkan bahwa regulasi kepailitan dirancang tanpa memperhitungkan dampak langsung proses kepailitan –termasuk proses pengurusan dan pemberesan– pada hak asasi manusia dari kelompok yang paling rentan, yaitu pekerja dan keluarga mereka.

Dalam sejarahnya, UU Kepailitan sebagai payung hukum peristiwa kepailitan di Indonesia disahkan, diundangkan, dan berlaku pada 18 Oktober 2024. Pokok pikiran dan alasan pembentukan Undang-Undang ini mengakar pada empat pertimbangan, yaitu:¹⁹

- 1 Jaminan kepastian, ketertiban, penegakan, dan perlindungan hukum berdasarkan keadilan dan kebenaran untuk mendukung pembangunan perekonomian nasional.
- 2 Makin banyaknya permasalahan utang-piutang yang timbul di masyarakat seiring makin pesatnya perkembangan perekonomian dan perdagangan.
- 3 Kesulitan besar bagi dunia usaha dalam menyelesaikan utang-piutang akibat dampak dari krisis moneter yang terjadi di Indonesia sejak pertengahan 1997.
- 4 Aturan kepailitan sebelumnya sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan dan kebutuhan hukum.

Untuk memperkuat empat pertimbangan di atas, pembentuk undang-undang merujuk beberapa dasar hukum sebagai landasan yuridis pembentukan UU Kepailitan, yang terdiri dari:

- 1 UUD NRI 1945, khususnya: Pasal 1 ayat (3), terkait penegasan Indonesia sebagai negara hukum; Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 20, terkait kewenangan Dewan Perwakilan Rakyat untuk membentuk undang-undang bersama Presiden; Pasal 24, terkait kekuasaan kehakiman dalam penegakan hukum; dan Pasal 33 ayat (4), terkait penegasan penyelenggaraan perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi.
- 2 Hukum acara perdata.
- 3 UU Mahkamah Agung.²⁰
- 4 UU Peradilan Umum.²¹
- 5 UU Kekuasaan Kehakiman.²²

¹⁹ Lihat, UU Kepailitan, bagian Menimbang huruf a, b, c, dan d dan Penjelasan Umum.

²⁰ Pada saat UU Kepailitan dibentuk, UU Mahkamah Agung merujuk ke Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 jo. Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung. Saat ini, UU Mahkamah Agung telah mengalami perubahan kedua melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009.

²¹ Pada saat UU Kepailitan dibentuk, UU Peradilan Umum merujuk ke Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 jo. Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum. Saat ini, UU Peradilan Umum telah mengalami perubahan kedua melalui Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009.

²² Pada saat UU Kepailitan dibentuk, UU Kekuasaan Kehakiman merujuk ke Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004. Saat ini, UU Kekuasaan Kehakiman tersebut telah digantikan (dicabut) seiring dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Berdasarkan pokok pikiran, alasan pembentukan, dan dasar hukum yang dirujuk, pembentukan UU Kepailitan sedari awal memang tidak berorientasi pada perlindungan hak asasi manusia, terutama bagi pekerja, dalam penyelesaian kasus kepailitan. Dalam mempertimbangkan pasal-pasal UUD NRI 1945, tidak ditemukan satu pun pertimbangan terkait pasal-pasal hak asasi manusia di dalam konstitusi. Aspek filosofis dan sosiologis yang melatari pokok pikiran dan alasan pembentukan UU Kepailitan juga tidak dikonstruksi dengan doktrin dan realitas penikmatan hak asasi manusia dalam pembangunan perekonomian. Begitu juga dengan dasar hukum yang dirujuk, di mana tidak ada satu pun rujukan pada UU Hak Asasi Manusia dan UU Ketenagakerjaan. Lebih jauh lagi, dari 308 Pasal di dalam UU Kepailitan, tidak ditemukan pernyataan formal dan eksplisit terkait “hak asasi manusia.”

Fakta ini menegaskan bahwa UU Kepailitan sedari awal memang tidak sensitif pada isu hak asasi manusia dalam penyelesaian kasus kepailitan. Hak asasi pekerja tampak diperlakukan sebagai sebuah isu yang berada di luar garis demarkasinya kepailitan dan segala akibat hukumnya. Akibatnya, UU Kepailitan tidak memiliki satu pun ketentuan yang mampu menjadi jalan keluar untuk memitigasi dampak dan kerugian hak asasi manusia yang ditanggung pekerja dalam penyelesaian kasus, termasuk selama proses pengurusan dan pemberesan harta pailit.

Sejak putusan pailit diucapkan, studi kasus pada kepailitan PT SJU dan PT Panamtex memperlihatkan bahwa proses pengurusan dan pemberesan harta pailit sesungguhnya berjalan beriringan dengan dampak buruknya pada pekerja dan keluarga mereka. Hingga kini, pekerja bahkan belum mendapatkan kepastian mengenai pemenuhan hak-hak mereka sebagai kreditor preferen paling utama.

Situasi ini bukan sekadar peristiwa formal-prosedural bagi pekerja, melainkan juga bentuk ancaman nyata terhadap hak asasi mereka. Berkaca pada kasus kepailitan PT SJU dan PT Panamtex, setidaknya terdapat 15 kategori hak asasi manusia yang terdampak secara negatif dari berlangsungnya proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Kondisi ini menggambarkan kerentanan sosial-ekonomi yang diakibatkan oleh proses hukum yang abai pada dimensi hak asasi manusia. Pekerja diperlakukan sekadar sebagai angka dan bagian dari “daftar” kreditor, sementara hak asasi dan penderitaan mereka sehari-hari tidak menjadi perhatian sama sekali. Padahal, hak asasi dari pekerja dan keluarganya sudah mendapatkan jaminan perlindungan di dalam UUD NRI 1945, UU Hak Asasi Manusia, UU Ketenagakerjaan, UDHR, ICESCR, termasuk Konvensi-Konvensi ILO.

Dengan demikian, regulasi kepailitan yang ada saat ini lebih fokus untuk mengatur dan mengurus mekanisme formal dari pengelolaan aset ketimbang melindungi hak asasi pekerja dan anggota keluarganya. Kesenjangan antara pengaturan hukum dan kenyataan yang dihadapi pekerja saat ini menunjukkan bahwa kepailitan sesungguhnya bukan sekadar menyangkut proses formal-prosedural dari pengelolaan dan pengurusan aset, masalah korporasi, atau hubungan kontraktual antara kreditor-debitor, namun juga menyangkut krisis hak asasi manusia yang sejak awal telah dibiarkan negara.

Jaminan Semu Pekerja sebagai Kreditur Preferen Paling Utama

Pekerja memang diposisikan sebagai kreditor preferen paling utama dalam regulasi kepailitan di Indonesia. Aturannya ditemukan dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Dua dasar hukum tersebut menegaskan hak istimewa bagi pekerja dalam penyelesaian kasus kepailitan. Namun, studi ini berargumen bahwa pengaturan ini masih bersifat setengah hati. Pengakuan pekerja sebagai kreditor preferen paling utama berhenti di atas UU Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi tanpa jaminan efektif dalam praktik pengurusan dan pemberesan harta pailit secara menyeluruh.

Di level regulasi, masih terdapat ruang perdebatan mengenai kedudukan pekerja dan kreditor separatis seperti bank. Secara normatif, kedudukan kreditor separatis sendiri diatur dalam KUHPdata dan UU Jaminan Fidusia. Pasal 1134 KUHPdata dan Pasal 27 UU Jaminan Fidusia menegaskan bahwa pemenuhan hak bagi kreditor separatis seperti bank harus didahulukan sebelum kreditor lain, termasuk pekerja. Walaupun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 mengatur hierarki baru untuk pemenuhan hak kreditor dalam penyelesaian kasus kepailitan, 7 poin pendapat dari seluruh hakim MK terkait frasa “didahulukan pembayarannya” dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sama sekali tidak menyinggung keberadaan Pasal-Pasal di KUHPdata dan UU Jaminan Fidusia tersebut. Padahal, permohonan yang mengajukan pengujian peraturan perundang-undangan dalam perkara konstitusional tersebut sempat menyinggung keberadaan Pasal 1134 KUHPdata dalam argumentasi mereka.

Penalaran hakim Mahkamah Konstitusi di atas membuka ruang perdebatan mengenai apakah norma Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 mengenyampingkan jaminan KUHPdata dan UU Jaminan Fidusia atas kreditor separatis?

Ketentuan lain yang menunjukkan jaminan setengah hati bagi hak pekerja ditemukan di dalam Pasal 55 ayat (1), Pasal 56 ayat (1), dan Pasal 59 ayat (1) UU Kepailitan. Berdasarkan aturan ini, dikenal istilah “masa stay” di dalam praktik.²³ Masa stay merujuk ke periode waktu di mana kreditor separatis diberikan hak oleh hukum untuk mengeksekusi jaminan kebendaannya seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Masa stay ini berlangsung selama 2 bulan, sejak dimulainya keadaan insolven dari perusahaan pailit.²⁴ Artinya, sebelum kurator menjual aset perusahaan pailit, kreditor separatis dapat mengeksekusi penjualan aset yang dijamin untuk kepentingan pemenuhan haknya.

Ketentuan masa stay telah secara terang-terangan memberikan karpet merah untuk didahulukannya pemenuhan hak kreditor separatis sebelum hak pekerja. Ketentuan ini memperkuat struktur keistimewaan bagi kreditor separatis, yang di tempat lain mendapatkan tonggakannya melalui KUHPdata dan UU Jaminan Fidusia. Alih-alih memperkuat kedudukan pekerja, implementasi regulasi kepailitan saat ini pada akhirnya menegaskan posisi pekerja sebagai kreditor preferen paling utama. Hal ini memperlihatkan bahwa regulasi sesungguhnya lebih mengutamakan perlindungan terhadap kepentingan finansial kreditor separatis daripada hak asasi pekerja.

²³ Istilah “masa stay” didapatkan dari wawancara langsung dengan 2 orang kurator di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang tidak ingin disebut namanya, dan seorang advokat yang menangani kasus-kasus kepailitan di Jakarta Pusat pada akhir Agustus 2025. Lihat juga, Andy Gustaf Hutabarat, Sunarmi, Robert, “Perlindungan Kreditor Separatis terhadap Jangka Waktu Eksekusi Objek Hak Tanggungan dalam Proses Insolvensi”, *Binamulai Hukum*, Vol.14, No.1, 2025, <https://doi.org/10.37893/jbh.v14i1.1007>.

²⁴ Pasal 56 ayat (1) dan Pasal 59 ayat (1) UU Kepailitan.

Dengan demikian, kontradiksi normatif ini menunjukkan bahwa pengaturan pekerja sebagai kreditor preferen paling utama dalam regulasi kepailitan di Indonesia hanyalah bersifat semu. Regulasi kepailitan tidak pernah benar-benar berpihak pada perlindungan hak asasi pekerja. Akibatnya, sebagaimana tergambar dari pengalaman pekerja PT SJU dan PT Panamtex, pekerja tetap menjadi kelompok yang paling rentan dalam penyelesaian kasus kepailitan.

Kurator: Dari Inkompetensi ke Indikasi Penyalahgunaan Kewenangan

Di luar kelemahan regulasi sebagaimana diuraikan sebelumnya, praktik pengurusan dan pemberesan harta pailit juga menunjukkan masalah serius pada aspek akuntabilitas kurator. Berkaca kasus kepailitan PT SJU dan PT Panamtex, studi ini berargumen bahwa terdapat inkompetensi dan indikasi penyalahgunaan kewenangan –untuk menghindari culas, penggelapan, korupsi, dan semacamnya– yang dilakukan oleh kurator. Meskipun praktik-praktik semacam itu belum terbukti secara resmi dalam kasus yang diteliti, temuan lapangan berdasarkan pengalaman pekerja meletakkan dasar yang kuat untuk menuju ke kesimpulan itu.

Pengalaman-pengalaman yang dimaksud mulai dari ketidakjelasan informasi kepailitan yang diterima pekerja, kurangnya transparansi dari kurator, lambannya proses pengurusan dan pemberesan harta pailit oleh kurator, hingga keputusan kurator yang tidak konsisten. Situasi ini menunjukkan bahwa pekerja tidak hanya menghadapi regulasi yang diskriminatif dan sistem yang tidak berpihak pada mereka, namun juga kerentanan tambahan akibat proses yang berpotensi disalahgunakan.

Dalam kasus kepailitan PT SJU, pekerja baru mengetahui informasi tentang kepailitan perusahaan setelah 11 bulan sejak putusan pailit diucapkan, atau hanya 1 bulan sebelum pelaksanaan lelang pertama aset PT SJU senilai 34,48 miliar rupiah. Padahal, sejak hari pertama ketika putusan pailit dibacakan, kurator sudah secara resmi diangkat untuk mengurus dan membereskan harta pailit. Lalu, maksimal 30 hari setelah putusan pailit diucapkan, UU Kepailitan memerintahkan terselenggaranya rapat kreditor pertama yang mempertemukan kreditor-kreditor yang berhak, termasuk pekerja.

Fakta ini menimbulkan pertanyaan: apa yang sesungguhnya terjadi pada, dan dilakukan oleh, kurator selama 334 hari sejak putusan pailit diucapkan? Bahkan, setelah hampir 1 tahun, barulah kurator meminta pekerja menyusun daftar pekerja yang berhak atas pemberesan aset perusahaan.²⁵ Hal yang paling tidak masuk akal dalam keadaan ini adalah kurator sempat mengekspresikan keterkejutannya karena tagihan hak pekerja tidak tertulis dalam daftar awal.²⁶ Selama periode tanpa informasi itu, ironisnya, pekerja telah menanggung pelbagai kerentanan sosial-ekonomi dan ancaman nyata terhadap kehidupan mereka dan keluarganya. Hingga kini, pekerja tidak pernah menerima informasi yang jelas tentang proses kepailitan perusahaan.

²⁵ Wawancara dengan Mulyadi (bukan nama sebenarnya) di Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, pada 30 Juli 2025.

²⁶ Serikat Pekerja Nasional, "Mediasi Sengketa Hak Buruh PT Sinarup Jaya Utama di Bogor Berlangsung Alot", SPNews, 24 Juni 2025, tersedia dalam <https://spn.or.id/mediasi-sengketa-hak-buruh-pt-sinarup-jaya-utama-di-bogor-berlangsung-alot/>, diakses pada 12 September 2025.

Dalam kasus kepailitan PT Panamtex, pekerja memang segera mengetahui status kepailitan perusahaan. Namun, sebuah rangkaian fakta meletakkan justifikasi untuk mempertanyakan akuntabilitas kurator. Pada 14 Oktober 2024, kurator menerbitkan surat pemberitahuan PHK terhadap 510 pekerja. Motif dari tindakan ini adalah ***“untuk kepentingan perhitungan besaran upah dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh Seluruh Tenaga Kerja PT. Pandanarum Kenanga Textile.”*** Namun, hingga kini, proses pengurusan dan pemberesan tidak juga diselesaikan. Pekerja memperoleh hanya sedikit keterangan dari kurator terkait kepastian pemenuhan hak mereka. Salah satu dari pekerja bahkan mengingat ucapan kurator:



Kasmadi (bukan nama sebenarnya), 48 tahun

31 tahun masa kerja di PT Panamtex

“Kata kurator, ‘kami khawatir ini batal pailit, tapi aset sudah terlanjur dijual. Jadi, kami menunggu keputusan Mahkamah Agung’.”

Keputusan kurator untuk melakukan PHK dengan segera di satu sisi, dan menunda proses pengurusan dan pemberesan harta pailit di sisi lain, menunjukkan sikap yang tidak konsisten. Padahal, UU Kepailitan menegaskan bahwa tindakan kurator tetap sah dan mengikat meskipun putusan kasasi atau peninjauan kembali membatalkan putusan pengadilan niaga.²⁷ Dengan demikian, kekhawatiran yang disebutkan terakhir menjadi tidak bernilai dan “menunggu keputusan Mahkamah Agung” justru menjadi dalih yang tidak berdasar hukum. Lantas, mengapa kurator tidak menyelesaikan tugas pengurusan dan pemberesan dengan segera? Pekerja tidak pernah mendapatkan keterangan yang jelas tentang ini. Mungkin, jawabannya adalah *wallahu a'lam bishawab* (hanya Allah yang lebih mengetahui kebenaran yang sesungguhnya).

Bagi kurator, tindakan PHK di awal proses pengurusan dan pemberesan mungkin sekadar dipahami sebagai prosedur administratif. Namun, bagi pekerja, itu adalah pintu masuk ke lorong malapetaka sosial-ekonomi yang hingga kini mereka tanggung bersama keluarganya.

Kinerja kurator dalam kasus kepailitan PT SJU dan PT Panamtex di atas menunjukkan tidak hanya inkompetensi, tetapi juga masalah transparansi yang diikuti dengan potensi penyalahgunaan kewenangan oleh kurator. Kesimpulan ini dapat dibenarkan karena dalam praktiknya, terdapat kasus-kasus yang mengindikasikan keberadaan mafia kepailitan di Indonesia, antara lain:

Pada 2024

2 orang kurator bernama Rochmad Herdito dan Wahid Budiman terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan tindak pidana “secara bersama-sama memperbesar jumlah piutang kreditur dalam verifikasi penundaan kewajiban pembayaran utang,”²⁸ yang mengakibatkan kepailitan PT Alam Galaxy pada 2022 dengan segala akibat hukumnya;²⁹

²⁷ Pasal 16 UU Kepailitan.

²⁸ Lihat, Putusan Nomor 1827/Pid.B/2021/PN.Sby; Putusan Nomor 782/PID/2023/PT SBY; dan Putusan Nomor 277 K/Pid/2024.

²⁹ Lihat, Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PKPU/2021/PN Niaga Sby; Putusan Nomor 937 K/Pdt.Sus-Pailit/2022; Putusan Nomor 49 PK/Pdt.Sus-Pailit/2022; dan Putusan Nomor 3 PK/Pdt.Sus-Pailit/2025.

Pada 2017

3 orang kurator bernama Raymond Bonggard Pardede, Lukman Sembada, dan Gindo Hutahaean terbukti secara sah dan meyakinkan bersama-sama melakukan tindak pidana pencucian uang dengan harta pailit PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya, yang tidak hanya merugikan perusahaan pailit tetapi juga kreditor-kreditornya;³⁰ dan

Pada 2011

seorang kurator bernama Puguh Wirawan terbukti secara sah dan meyakinkan menyuap hakim pengawas bernama Syarifuddin dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit PT Skycamping Indonesia.³¹

Di luar kasus-kasus yang sudah berkekuatan hukum tetap di atas, terdapat sebuah rekaman yang mengonfirmasi bahwa praktik-praktik di mana kurator menyalahgunakan kewenangannya dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit memang terjadi di dalam penegakan hukum kepailitan di Indonesia.³²

Dalam kasus kepailitan PT SJU dan PT Panamtex, inkompetensi atau potensi penyalahgunaan kewenangan oleh kurator telah menjadi sumber ketidakadilan yang merampas penikmatan hak asasi manusia oleh pekerja dan keluarganya. Praktik ini sekaligus mengindikasikan bahwa terdapat masalah sistemik dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit di Indonesia, seperti lemahnya mekanisme regulasi dan pengawasan terhadap kinerja kurator. Jika tidak ada pembenahan untuk memitigasi bagian ini, maka dapat dipastikan bahwa pekerja akan selalu menjadi korban karena celah dari sistem kepailitan ini.

Pelanggaran Hak Asasi Manusia oleh Institusi Negara

Suara pekerja yang dirugikan selama proses pengurusan dan pemberesan harta pailit meletakkan dasar yang kuat untuk menggeser sudut pandang dalam memahami situasi kepailitan. Penyelesaian kasus kepailitan tidak lagi hanya menyangkut persoalan bisnis biasa (*business as usual*), seperti urusan aset, utang-piutang, dan hubungan kontraktual antara kreditor-debitor, tetapi juga dimensi paling mendasar dari setiap manusia: hak asasi manusia.

Dalam kerangka hak asasi manusia, kekuasaan yudikatif (kehakiman), eksekutif (pemerintah), dan legislatif (lembaga legislatif) memiliki kewajiban hukum sesuai kapasitasnya masing-masing untuk melindungi hak asasi pekerja, termasuk dalam kepailitan. Namun, pengalaman pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit PT SJU dan PT Panamtex menunjukkan sebaliknya. Alih-alih melindungi, institusi negara gagal menjalankan kewajiban dasarnya. Kegagalan ini membuka ruang untuk sebuah kesimpulan penting: **bahwa negara telah melakukan pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja selama proses pengurusan dan pemberesan harta pailit.**

³⁰ Lihat, Putusan Nomor 883/Pid.B/2017/PN Jkt.Tim; Putusan Nomor 275/PID/2018/PT DKI; dan Putusan Nomor 841 K/PID.SUS/2021.

³¹ Lihat, Putusan Nomor 54/PID.B/TPK/2011/PN.JKT.PST; Putusan Nomor 23/PID/TPK/2012/PT.DKI; Putusan Nomor 1824 K/Pid.Sus/2012; dan Putusan Nomor 167 PK/PID.SUS/2015.

³² Fitri Novia Heriani, "Cerita di Balik Layar Penanganan Perkara PKPU di Pengadilan Niaga", [hukumonline.com](https://www.hukumonline.com/berita/a/cerita-di-balik-layar-penanganan-perkara-pkpu-di-pengadilan-niaga-lt6517ca2809196/?page=1), 30 September 2023, tersedia dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/cerita-di-balik-layar-penanganan-perkara-pkpu-di-pengadilan-niaga-lt6517ca2809196/?page=1>, diakses pada 12 September 2025.

Sebagaimana diuraikan pada bagian sebelum ini, proses pengurusan dan pemberesan harta pailit yang berlangsung terlalu lama, tidak transparan, dan tidak akuntabel sudah berdampak buruk pada penikmatan 15 kategori hak asasi pekerja dan keluarganya. Di dalam hukum hak asasi manusia, 15 kategori hak tersebut termasuk dalam klasifikasi hak ekonomi dan sosial.³³ Dalam situasi kepailitan, setiap institusi negara harus mengambil langkah-langkah yang tepat dan segera dalam rangka melindungi hak ekonomi dan sosial pekerja.

Langkah-langkah tersebut meliputi, **pertama**, mencegah kerugian hak asasi manusia bagi pekerja dan keluarganya, termasuk dari inkompetensi atau penyalahgunaan kewenangan oleh kurator. **Kedua**, jika kerugian hak asasi manusia selama proses kepailitan tidak terhindarkan, maka institusi negara berkewajiban untuk memulihkan hak tersebut.³⁴ Sayangnya, penyelesaian kasus kepailitan PT SJU dan PT Panamtex menunjukkan bahwa institusi negara tidak merealisasikan satu pun dari langkah-langkah wajib barusan.

Sebagai representasi kekuasaan yudikatif, hakim pengawas tidak berupaya untuk melindungi hak asasi pekerja dan keluarganya. Hakim pengawas tidak hanya gagal memastikan terpenuhinya hak prosedural pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit, namun juga gagal mencegah dan memulihkan kerugian hak asasi manusia yang dialami pekerja dan keluarganya karena proses kepailitan yang berlarut-larut, tidak transparan, dan tidak akuntabel.

Dalam proses kepailitan PT SJU, paling lambat 30 hari sejak putusan pailit diucapkan, hakim pengawas sesungguhnya berkewajiban untuk mempertemukan pekerja dan pihak PT SJU dalam kapasitas mereka sebagai kreditor (preferen) dan debitor. Namun, terdapat fakta bahwa pekerja baru mengetahui kepailitan perusahaan setelah 11 bulan sejak putusan pailit dibacakan. Ironisnya, berawal dari kegagalan dalam memenuhi hak prosedural tersebut, proses pengurusan dan pemberesan harta pailit PT SJU menyeret pelbagai kerentanan sosial-ekonomi pada pekerja, yang pada akhirnya berdampak buruk pada penikmatan hak asasi manusia oleh pekerja dan keluarganya.

Pekerja juga sudah melakukan beberapa kali unjuk rasa setelah mengetahui status kepailitan perusahaan.³⁵ Namun, terlihat tidak ada perubahan hingga laporan ini dituliskan. Hal ini mengindikasikan bahwa hakim pengawas –dan institusi kehakiman– tidak mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk melindungi hak asasi pekerja dan keluarganya. **Jika begini kenyataannya, bagaimana sesungguhnya pengawasan yang dilakukan oleh sang hakim pengawas? Mungkinkah hakim pengawas sama inkompetennya dengan kurator dalam kasus ini? Atau, jika yang terjadi adalah penyalahgunaan kewenangan oleh kurator sebagaimana terjadi dalam kasus yang sudah-sudah, mungkinkah hakim pengawas terlibat di dalamnya?**

³³ Di tingkat internasional, pengakuan terhadap hak-hak ini terdapat di dalam UDHR, ICESCR, dan Konvensi-Konvensi ILO. Di tingkat nasional, selain di dalam UUD NRI 1945, UU Hak Asasi Manusia, dan UU Ketenagakerjaan, pengakuannya juga didasarkan pada UU Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan ICESCR.

³⁴ Lihat, Committee on Economic, Social, and Cultural Rights, "General Comment No.3: The Nature of States Parties' Obligations (Art.2, para.1, of the Covenant)", tersedia di https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11, diakses pada 12 September 2025. Lihat juga, Committee on Economic, Social, and Cultural Rights, "General Comment No.24 on State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Context of Business Activities", UN Doc. E/C.12/GC/24, 10 Agustus 2017, tersedia di https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11, diakses pada 12 September 2025.

³⁵ Serikat Pekerja Nasional, "Aksi Demonstrasi SPN Jawa Barat Dukung 73 Buruh PT. Sinarup Jaya Utama di Bogor", SPNews, 24 Juni 2025, tersedia di <https://spn.or.id/aksi-demonstrasi-spn-jawa-barat-dukung-73-buruh-pt-sinarup-jaya-utama-di-bogor/>, diakses pada 16 September 2025; "Puluhan Buruh Demo di Bogor, Nasib Menggantung Usai Perusahaan Dinyatakan Pailit", Update Cerita Indonesia, 6 September 2025, tersedia di <https://www.updateceritaIndonesia.id/media/read/puluhan-buruh-demo-di-bogor-nasib-menggantung-usai-perusahaan-dinyatakan-pailit>, diakses pada 16 September 2025.

Pertanyaan-pertanyaan yang sama juga dapat diajukan kepada hakim pengawas dalam kasus kepailitan PT Panamtex. Sejak dinyatakan pailit oleh pengadilan, diikuti dengan PHK oleh kurator, proses pengurusan dan pemberesan harta pailit sudah berlangsung selama lebih dari 1 tahun. Selama proses tanpa kepastian ini, pekerja mendapatkan keterangan-keterangan yang menunjukkan sikap tidak konsisten dari kurator dalam melakukan pengurusan dan pemberesan. Pekerja juga telah melakukan unjuk rasa untuk merespons keadaan yang mereka hadapi.³⁶ Namun, hakim pengawas justru terlihat tidak melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencegah dan memulihkan kerugian hak asasi manusia yang dialami pekerja. Pada gilirannya, pasifnya hakim pengawas dan pengadilanlah yang memungkinkan penderitaan dan pelbagai ancaman pada kehidupan pekerja dan keluarganya.

Di samping kekuasaan yudikatif, ada pemerintah dan lembaga legislatif yang juga bertanggung jawab atas dampak hak asasi manusia yang ditanggung pekerja. Dalam penyelesaian kasus kepailitan, pemerintah berkewajiban untuk melindungi hak asasi pekerja melalui intervensi kebijakan dan tindakan. Kewajiban yang sama juga melekat pada lembaga legislatif, di mana perlindungan hak asasi manusia diwujudkan melalui fungsi legislasi dan pengawasannya. Namun, pengalaman pekerja dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit PT SJU dan PT Panamtex menunjukkan bahwa dua cabang kekuasaan tersebut tidak melaksanakan kewajibannya.

Dalam kasus PT SJU, upaya pekerja untuk menuntut pemenuhan hak mereka sudah disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, baik melalui mediasi maupun unjuk rasa di jalan. Begitu juga dengan kasus kepailitan PT Panamtex, di mana pekerja tidak hanya menyuarakan aspirasi mereka kepada Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pekalongan, tetapi juga ke Kementerian Ketenagakerjaan. Bahkan, Wakil Menteri Ketenagakerjaan, Immanuel Ebenezer, sempat menemui para pekerja pada 26 Februari 2025 dan menjanjikan bahwa negara harus hadir.³⁷

Alih-alih mengambil peran aktif, pemerintah dan lembaga legislatif, baik di tingkat pusat maupun daerah, justru bersikap pasif. Janji hanyalah janji. Tidak ada kebijakan, tindakan, maupun pengawasan yang bermakna untuk mengintervensi pelaksanaan tugas kurator, hakim pengawas, dan proses pengurusan dan pemberesan yang berlarut-larut, tidak transparan, dan tidak akuntabel. Pertemuan dengan pihak pemerintah dan lembaga legislatif pun tidak menghasilkan langkah konkret dalam pemenuhan hak pekerja terdampak. Tidak ada juga upaya yang ditujukan untuk memulihkan kerugian hak asasi manusia yang sudah dialami pekerja dan keluarganya.

³⁶ Nanang Rendi Ahmad, "Buruh PT Panamtex Demo ke DPRD Kabupaten Pekalongan, Begini Hasilnya", Jawa Pos Metro Pekalongan, 2 Oktober 2024, tersedia dalam <https://metropekalongan.jawapos.com/kab-pekalongan/2265153911/buruh-pt-panamtex-demo-ke-dprd-kabupaten-pekalongan-begini-hasilnya>, diakses pada 18 September 2025.

³⁷ Tim Liputan BatikTV, "Wamen Ketenagakerjaan Temui Ratusan Buruh PT Panamtex", BatikTV News, 5 Maret 2025, tersedia dalam <https://www.batiktv.id/news/wamen-ketenagakerjaan-temui-ratusan-buruh-pt-panamtex>, diakses pada 18 September 2025; Serikat Pekerja Nasional, "Wamenaker RI Kunjungi Mantan Karyawan PT Dupantex dan PT Panamtex di Pekalongan, Negara Diminta Hadir Lindungi Hak Buruh", SPNews, 28 Februari 2025, tersedia di <https://spn.or.id/wamenaker-ri-kunjungi-mantan-karyawan-pt-dupantex-dan-pt-panamtex-di-pekalongan-negara-diminta-hadir-lindungi-hak-buruh/>, diakses pada 18 September 2025.

Pasifnya hakim pengawas dan pengadilan, pemerintah, dan lembaga legislatif menandakan pengabaian nyata terhadap sedikitnya 15 kategori hak asasi pekerja dan keluarganya. Di saat terjadi inkompetensi –atau bahkan penyalahgunaan kewenangan– oleh kurator, institusi negara seharusnya hadir sebagai tempat berlindung bagi pekerja dari ketidakadilan dalam proses pengurusan dan pemberesan harta pailit. Namun, kenyataan justru sebaliknya: institusi negara bersikap apatis, terlihat malas, dan abai terhadap penderitaan pekerja. Dengan demikian, proses kepailitan menjelma menjadi arena pelanggaran hak asasi manusia yang sistematis, di mana negara gagal menjalankan kewajiban dasarnya untuk melindungi hak asasi manusia.

Satu-satunya yang tampak jelas dari performa institusi negara dalam kasus-kasus ini adalah diamnya negara. Fakta ini bukanlah sekadar kelalaian, melainkan bentuk nyata pelanggaran hak asasi manusia terhadap hak asasi pekerja dan keluarganya.



Foto oleh EqualStock IN
dalam unggahan di Pexels

REKOMENDASI

1

Segerakan penyelesaian kasus kepailitan PT SJU dan PT Panamtex dengan mengevaluasi kinerja kurator, serta memenuhi dan memulihkan hak pekerja dan keluarganya

Stakeholder Terkait

- Mahkamah Agung, khususnya Ketua Mahkamah Agung, Ketua Kamar Perdata, Sekretariat Mahkamah Agung, serta Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan Semarang
 - Kementerian Ketenagakerjaan
 - Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
 - Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Bogor dan Pekalongan
 - Asosiasi Kurator
-

2

Lakukan kajian sistematis terhadap UU Kepailitan untuk mengevaluasi perlindungan hukum untuk hak pekerja dalam penyelesaian kasus kepailitan berdasarkan prinsip kesetaraan

Stakeholder Terkait

- Dewan Perwakilan Rakyat
 - Kementerian Hukum, khususnya Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum dan Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
 - Kementerian Ketenagakerjaan
 - Kementerian Hak Asasi Manusia
 - Mahkamah Agung, khususnya Ketua Mahkamah Agung, Ketua Kamar Perdata, dan Sekretariat Mahkamah Agung
 - Asosiasi kurator
 - Akademisi
 - Organisasi Masyarakat Sipil
-

3

Revisi UU Kepailitan dengan memperkuat perlindungan substantif kepada pekerja dan pelaksanaan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam penyelesaian kasus kepailitan

Stakeholder Terkait

- Dewan Perwakilan Rakyat
 - Kementerian Hukum
 - Kementerian Ketenagakerjaan
 - Kementerian Hak Asasi Manusia
 - Asosiasi kurator
 - Akademisi
 - Organisasi Masyarakat Sipil
-

4

Laksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 dengan menyelaraskan perlindungan hukum bagi pekerja di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi dengan UU Kepailitan, UU Ketenagakerjaan, KUHPerdara, dan UU Jaminan Fidusia

Stakeholder Terkait

- Dewan Perwakilan Rakyat
 - Kementerian Ketenagakerjaan
 - Mahkamah Agung, khususnya Ketua Mahkamah Agung, Ketua Kamar Perdata, dan Sekretariat Mahkamah Agung
 - Asosiasi kurator
 - Akademisi
 - Organisasi Masyarakat Sipil
-

5

Lakukan kajian sistematis dan perbaiki Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 109/KMA/SK/IV/2020 untuk mengevaluasi kuatnya pendekatan formal-prosedural dalam penyelesaian kasus kepailitan penundaan kewajiban pembayaran utang

Stakeholder Terkait

- Mahkamah Agung, khususnya Ketua Mahkamah Agung, Ketua Kamar Perdata, dan Sekretariat Mahkamah Agung
 - Asosiasi kurator
 - Akademisi
 - Organisasi Masyarakat Sipil
-

6

Kembangkan kebijakan internal di Mahkamah Agung untuk memperkuat fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan tugas kurator dalam penyelesaian kasus kepailitan, termasuk penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas

Stakeholder Terkait

- Mahkamah Agung, khususnya Ketua Mahkamah Agung, Ketua Kamar Perdata, dan Sekretariat Mahkamah Agung
- Asosiasi kurator
- Akademisi
- Organisasi Masyarakat Sipil

7

Kembangkan kebijakan dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencegah dampak buruk penyelesaian kasus kepailitan pada pekerja dan kerugian hak asasi manusia bagi pekerja dan keluarganya

Stakeholder Terkait

- Kementerian Hukum, khususnya Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum dan Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
 - Kementerian Ketenagakerjaan
 - Kementerian Hak Asasi Manusia
 - Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
 - Dinas Tenaga Kerja di Daerah
 - Asosiasi kurator
 - Akademisi
 - Organisasi Masyarakat Sipil
-

8

Kembangkan mekanisme pengawasan eksternal, di luar pengawasan oleh hakim pengawas dan hakim pemutus, untuk memastikan setiap proses dalam kepailitan berjalan transparan, akuntabel, dan tidak merugikan pekerja.

Stakeholder Terkait

- Kementerian Hukum
 - Kementerian Ketenagakerjaan
 - Kementerian Hak Asasi Manusia
 - Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
 - Dinas Tenaga Kerja di Daerah
 - Asosiasi kurator
 - Akademisi
 - Organisasi Masyarakat Sipil
-

9

Kembangkan mekanisme keluhan yang responsif yang dapat diakses oleh pekerja untuk menuntut pemulihan dan pemenuhan haknya dalam penyelesaian kasus kepailitan, di luar pengaduan ke hakim pengawas dan hakim pemutus

Stakeholder Terkait

- Kementerian Hukum
- Kementerian Ketenagakerjaan
- Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
- Dinas Tenaga Kerja di Daerah
- Akademisi
- Organisasi Masyarakat Sipil

DAFTAR PUSTAKA

- "Pabrik Sarung di Pekalongan Dipailitkan, Ratusan Buruh PT Panamtex Gelar Aksi Demo", Batik TV News, 26 September 2024, dalam <https://www.youtube.com/watch?v=tk6WbI7UVws>, menit ke 02.34 – 02.40
- "Puluhan Buruh Demo di Bogor, Nasib Menggantung Usai Perusahaan Dinyatakan Pailit", Update Cerita Indonesia, 6 September 2025, tersedia di <https://www.updateceritaindonesia.id/media/read/puluhan-buruh-demo-di-bogor-nasib-menggantung-usai-perusahaan-dinyatakan-pailit>
- "Terancam PHK, Ratusan Buruh PT Panamtex Pekalongan Demo di Depan Kantor DPRD", 3 Oktober 2024, dalam https://www.youtube.com/watch?v=_BH-fIBeE1M
- Andy Gustaf Hutabarat, Sunarmi, Robert, "Perlindungan Kreditur Separatis terhadap Jangka Waktu Eksekusi Objek Hak Tanggungan dalam Proses Insolvensi", Binamulai Hukum, Vol.14, No.1, 2025, <https://doi.org/10.37893/jbh.v14i1.1007>
- Committee on Economic, Social, and Cultural Rights, "General Comment No.3: The Nature of States Parties' Obligations (Art.2, para.1, of the Covenant)", tersedia di https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11
- Committee on Economic, Social, and Cultural Rights, "General Comment No.24 on State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Context of Business Activities", UN Doc. E/C.12/GC/24, 10 Agustus 2017, tersedia di https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11
- Fitri Novia Heriani, "Cerita di Balik Layar Penanganan Perkara PKPU di Pengadilan Niaga", hukumonline.com, 30 September 2023, tersedia dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/cerita-di-balik-layar-penanganan-perkara-pkpu-di-pengadilan-niaga-lt6517ca2809196/?page=1>
- https://sipp.pn-jakartapusat.go.id/index.php/detil_perkara
- Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024.
- Marsina Nurdian Sritri (ed.), "Delapan Bulan Digantung, Buruh PT Panamtex Desak DPRD", RRI.co.id, 30 Mei 2025, dalam <https://rri.co.id/daerah/1551476/delapan-bulan-digantung-buruh-pt-panamtex-desak-dprd>
- Nanang Rendi Ahmad, "Buruh PT Panamtex Demo ke DPRD Kabupaten Pekalongan, Begini Hasilnya", Metro Pekalongan Jawa Pos, 2 Oktober 2024, dalam <https://metropekalongan.jawapos.com/kab-pekalongan/2265153911/buruh-pt-panamtex-demo-ke-dprd-kabupaten-pekalongan-begini-hasilnya>
- Nanang Rendi Ahmad, "Buruh PT Panamtex Demo ke DPRD Kabupaten Pekalongan, Begini Hasilnya", Jawa Pos Metro Pekalongan, 2 Oktober 2024, tersedia dalam <https://metropekalongan.jawapos.com/kab-pekalongan/2265153911/buruh-pt-panamtex-demo-ke-dprd-kabupaten-pekalongan-begini-hasilnya>
- Ni Luh Anggela, "Profil Pabrik Tekstil Panamtex Pekalongan yang Ditetapkan Pailit", 20 September 2024, dalam <https://ekonomi.bisnis.com/read/20240920/257/1800990/profil-pabrik-tekstil-panamtex-pekalongan-yang-ditetapkan-pailit>
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013
- Putusan Nomor 167 PK/PID.SUS/2015

Putusan Nomor 1824 K/Pid.Sus/2012

Putusan Nomor 1827/Pid.B/2021/PN.Sby

Putusan Nomor 23/PID/TPK/2012/PT.DKI

Putusan Nomor 275/PID/2018/PT DKI

Putusan Nomor 277 K/Pid/2024

Putusan Nomor 3 PK/Pdt.Sus-Pailit/2025

Putusan Nomor 49 PK/Pdt.Sus-Pailit/2022

Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PKPU/2021/PN Niaga Sby

Putusan Nomor 54/PID.B/TPK/2011/PN.JKT.PST

Putusan Nomor 782/PID/2023/PT SBY

Putusan Nomor 841 K/PID.SUS/2021

Putusan Nomor 883/Pid.B/2017/PN Jkt.Tim

Putusan Nomor 937 K/Pdt.Sus-Pailit/2022

Serikat Pekerja Nasional, "Aksi Demonstrasi SPN Jawa Barat Dukung 73 Buruh PT. Sinarup Jaya Utama di Bogor", SPNews, 24 Juni 2025, tersedia di <https://spn.or.id/aksi-demonstrasi-spn-jawa-barat-dukung-73-buruh-pt-sinarup-jaya-utama-di-bogor/>

Serikat Pekerja Nasional, "Mediasi Sengketa Hak Buruh PT Sinarup Jaya Utama di Bogor Berlangsung Alot", SPNews, 24 Juni 2025, tersedia dalam <https://spn.or.id/mediasi-sengketa-hak-buruh-pt-sinarup-jaya-utama-di-bogor-berlangsung-alot/>

Serikat Pekerja Nasional, "Wamenaker RI Kunjungi Mantan Karyawan PT Dupantex dan PT Panamtex di Pekalongan, Negara Diminta Hadir Lindungi Hak Buruh", SPNews, 28 Februari 2025, tersedia di <https://spn.or.id/wamenaker-ri-kunjungi-mantan-karyawan-pt-dupantex-dan-pt-panamtex-di-pekalongan-negaradiminta-hadir-lindungi-hak-buruh/>

Tim Liputan BatikTV, "Wamen Ketenagakerjaan Temui Ratusan Buruh PT Panamtex", BatikTV News, 5 Maret 2025, tersedia dalam <https://www.batiktv.id/news/wamen-ketenagakerjaan-temui-ratusan-buruh-pt-panamtex>

Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang



PUSAT STUDI
HAK ASASI MANUSIA

Jeruklegi RT. 13/RW. 35,
Gg. Bakung No. 517 A, Banguntapan,
Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
Telp./fax. (0274) 452031/452158
Email: pushamuii@yahoo.com
Website: www.pusham.uii.ac.id