

INTEGRASI KEPATUHAN HUKUM DAN MITIGASI RISIKO BAGI KORPORASI: PERAN AUDITOR HUKUM DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM SEHUBUNGAN DENGAN PHK PADA PERUSAHAAN PAILIT

Mona Wulandari^{1*}, Hendra Apriyanto²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Indonesia
monawulandari08@mail.com^{1*}, hendra_apriyanto24@rocketmail.com²



Article Info	Abstract
Article History	The role of legal auditors in providing legal protection in connection with the termination of employment (PHK) of workers in bankrupt companies focuses on ensuring compliance with labor laws and regulations, identifying workers' normative rights, and ensuring that these rights are prioritized in the bankruptcy process. The type of research used in this study is normative juridical. The inconsistency of provisions regarding termination notification between the Bankruptcy Law and the Manpower Law causes uncertainty for workers in preparing themselves for the impact of termination of employment, and makes it difficult for curators to carry out their duties effectively. The results of interviews revealed that the unclear notification rules and priority of payment of workers' rights often give rise to practical obstacles and disputes in the bankruptcy process. Practices in countries such as Germany, France, and Japan show that flexible but sufficient notice periods, court supervision, and social security funds for workers laid off due to bankruptcy are important steps to improve worker protection. Companies that are run in accordance with applicable regulations will increase their value. A company's image in the eyes of the public and potential investors. The primary purpose of a legal audit is risk mitigation. Audit results can be used by business actors or investors before making investments or conducting business. Business actors can mitigate risks in investments. In other words, business actors can request legal audit results when making investments or conducting business. This way, business actors can determine whether the party they intend to collaborate with has implemented legal compliance or is in fact non-compliant.
Received: November 30, 2025	
Accepted: December 31, 2025	
Keywords: Legal Auditor, Termination of Employment, Bankruptcy	

Abstrak

Peran auditor hukum dalam memberikan perlindungan hukum sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tenaga kerja pada perusahaan pailit berfokus pada memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, mengidentifikasi hak-hak normatif pekerja, dan memastikan hak-hak tersebut diprioritaskan dalam proses kepailitan. Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah normative yuridis. Ketidaksesuaian ketentuan mengenai pemberitahuan PHK antara UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan menyebabkan ketidakpastian bagi pekerja dalam mempersiapkan diri menghadapi dampak PHK, serta menyulitkan kurator dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa ketidakjelasan aturan pemberitahuan dan prioritas pembayaran hak pekerja sering kali menimbulkan kendala praktis dan sengketa dalam proses kepailitan. Praktik di negara-negara seperti Jerman, Perancis, dan Jepang menunjukkan bahwa jangka waktu pemberitahuan yang fleksibel namun cukup, pengawasan pengadilan, dan dana jaminan sosial untuk pekerja yang di-PHK akibat kepailitan adalah langkah penting untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja. Perusahaan yang dijalankan dengan mengikuti aturan yang berlaku akan menaikan nilai perusahaan di mata publik dan calon investor. Pada intinya audit hukum memiliki tujuan yakni mitigasi risiko. Hasil audit dapat dijadikan pertimbangan bagi pelaku usaha atau investor sebelum melakukan investasi atau perbuatan bisnis.

Pelaku usaha dapat memitigasi risiko dalam investasi. Dengan kata lain, pelaku usaha dapat meminta hasil audit hukum ketika melakukan investasi atau perbuatan bisnis. Sehingga, pelaku usaha dapat mengetahui apakah pihak yang akan diajak kerja sama telah menerapkan kepatuhan hukum atau justru tidak patuh terhadap hukum.

Kata Kunci: Auditor Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Kepailitan

I. PENDAHULUAN

Kepatuhan dan taat hukum adalah kunci krusial dalam menjalankan sebuah perusahaan. Hal ini akan memunculkan resiko yang bisa berdampak terhadap performa bisnis. Apalagi, kecenderungan regulasi yang berubah dari waktu ke waktu. Auditor memainkan peran penting dalam kepailitan dengan memastikan keakuratan laporan keuangan dan mengidentifikasi potensi kecurangan atau penyimpangan keuangan yang dapat berkontribusi pada kondisi pailit. Auditor juga membantu dalam memaksimalkan nilai harta pailit dengan mengidentifikasi aset yang dapat dilikuidasi dan mengawasi proses penjualan aset (Wahyuni, 2024).

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang pertama kali mengatur mengenai PHK oleh kurator. Pasal 39 Ayat (1) menyatakan bahwa pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pemberitahuan paling singkat 45 hari sebelumnya.³ Penjelasan Pasal 39 Ayat (1) menegaskan bahwa kurator harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan Flora dkk., 2023).

Kurator memiliki kewenangan untuk melakukan PHK terhadap pekerja sebagai bagian dari proses likuidasi. Namun, prosedur ini harus memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku agar hak-hak pekerja terlindungi, serta proses berjalan dengan adil dan transparan (Ivida, 2016). Konflik norma antara Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU dengan Pasal 154A Ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diamendemekan oleh Pasal 81 Angka 45 UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 dapat memperburuk situasi ini, mengakibatkan ketidakpastian hukum dan potensi sengketa hukum.

Pada masa pandemi COVID-19 tahun 2020, sejumlah perusahaan kenamaan beberapa waktu belakangan kerap menjadi pembahasan karena tersandung gugatan pailit maupun sengketa hukum lainnya yang dilayangkan oleh berbagai pihak yang dirugikan. Salah satu sengketa yang kerap diajukan ialah permohonan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU) dan kepailitan. Setidaknya dalam dua bulan terakhir (Februari–Maret 2021), terdapat lima perusahaan yang memiliki sengketa dan diproses pada Pengadilan Niaga di Pengadilan Negeri (PN) Jakarta Pusat. Terdiri dari PT Sentul City Tbk (BKSL), PT Hanson International Tbk (MYRX), PT Global Mediacom Tbk (BMTR), PT Trans Retail Indonesia, dan PT Ace Hardware IndonesiaTbk (ACES). Hal yang sama juga terjadi pada perusahaan pengembang Meikarta, PT Mahkota Sentosa Utama (MSU) dimana digugat Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) atau pailit oleh PT Graha Megah Tritunggal pada 6 Oktober 2020 dengan nomor perkara 328/Pdt.Sus-PKPU/2020/PNNiagaJkt.Pst.

Gugatan pailit menjadi salah satu opsi yang dapat ditempuh oleh karyawan atau pekerja sebagai upaya untuk memperoleh hak-hak pekerja, sementara belum ada yang menjelaskan bagaimana dampak negatif bagi pesangon pekerja yang belum dibayarkan karena putusan pengadilan, oleh karena itu peneliti menjelaskan dampak negatif terhadap ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar pesangon, dan faktor-faktor yang melatarbelakanginya, serta dampak dan konsekuensi hukum yang mungkin timbul, khususnya dalam konteks gugatan pailit yang diajukan oleh karyawan (Kosasih & Ansari, 2025).

Dalam konteks ini, muncul permasalahan penting mengenai perlindungan hak-hak pekerja sebagai pihak yang sering kali berada pada posisi yang lemah dalam struktur hubungan industrial. Perlindungan hukum bagi pekerja, terutama yang terkena PHK akibat kepailitan, menjadi isu yang mendesak untuk dibahas, mengingat peran strategis pekerja dalam perekonomian nasional serta prinsip keadilan sosial yang diamanatkan oleh konstitusi. Dalam Undang-Undang Kepailitan, PKPU serta Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat perbedaan aturan mengenai prioritas pembayaran saat sebuah perusahaan dinyatakan pailit (Dalimunthe dkk., 2024).

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk mengkaji audit hukum berdasarkan ketentuan hukum positif, prinsip tata kelola perusahaan, serta teori manajemen risiko korporasi (Suratama & Dillah, 2015). Data yang digunakan bersumber dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan terkait, seperti Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK), Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, serta berbagai regulasi sectoral lainnya. Sedangkan bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur akademik, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta panduan praktik audit hukum. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini mengandalkan data sekunder yang bersumber dari bahan-bahan pustaka hukum, seperti peraturan perundang-undangan dan literatur hukum. Selain itu, data primer yang diperoleh dari wawancara atau sumber langsung lainnya digunakan sebagai pendukung. Seluruh data dianalisis secara kualitatif yuridis, yaitu dengan cara menginterpretasikan norma-norma hukum melalui pendekatan sistematis yang berlandaskan pada asas, doktrin, dan prinsip hukum yang berkembang. Bahan hukum yang digunakan mencakup bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepatuhan Hukum dan Risiko bagi Korporasi

Kepatuhan hukum menjadi salah satu elemen penting dalam menjaga keberlangsungan bisnis. Sayangnya, banyak pemangku kepentingan bisnis masih sering mengabaikan aspek tersebut. Kurangnya pemahaman terhadap kepatuhan hukum membuat mereka rentan terhadap risiko hukum serta potensi sengketa yang dapat mengganggu operasional perusahaan. Sebagai langkah preventif untuk meminimalkan risiko tersebut, profesi auditor hukum hadir dengan peran strategis dalam membantu memastikan ketataan hukum bagi institusi maupun korporasi. Auditor hukum bertugas melakukan identifikasi atas potensi pelanggaran hukum yang mungkin terjadi dalam setiap transaksi atau perbuatan hukum.

Jika resiko hukum dan kepatuhan tidak di-manage secara baik dan benar maka akan memunculkan akibat-akibat yang merugikan perusahaan. Manajemen risiko hukum dan kepatuhan merupakan komponen penting bagi sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Kepatuhan biasanya akan melindungi perusahaan dari risiko yang muncul akibat pelanggaran. Sementara manajemen risiko akan membantu perusahaan untuk meminimalisir risiko akibat dari ketidakpatuhan itu sendiri. Menurut Pengajar Sekolah Tinggi Hukum Indonesia (STHI) Jentera, Yunus Husein, risiko kepatuhan adalah risiko akibat perusahaan tidak mematuhi dan/atau tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan dan ketentuan terkait. Sementara risiko hukum adalah risiko akibat tuntutan hukum dan/atau kelemahan aspek yuridis. Yunus menjelaskan bahwa manajemen risiko hukum dan kepatuhan dalam sebuah perusahaan dilaksanakan setiap orang untuk berbagai tahap kegiatan perusahaan yang meliputi kegiatan, fungsi, project, produk dan aset perusahaan. Risk manajemen juga dimulai dari setiap awal kegiatan individua tau perusahaan. Kemudian unit kerja hukum di kantor pusat mengatur dan mengawasi pelaksanaan risk manajemen

hukum dan kepatuhan ini. Unit kerja hukum di kantor cabang/lebih kecil membantu pelaksanaannya.

Selain itu dalam pelaksanaannya manajemen risiko hukum dan kepatuhan harus didukung sistem informasi hukum yang aktual dan *up-to date*. Unit hukum harus didukung personal yang memiliki berbagai kompetensi. Perusahaan juga harus memiliki unit yang menangani konsultasi, litigasi dan peraturan. Dalam hal diperlukan dapat menggunakan professional lawyer dalam melakukan manajemen risiko hukum dan kepatuhan. Yang tak kalah penting adalah perusahaan sebaiknya memiliki *networking* ke penegak hukum dan ahli hukum. Untuk kegiatan besar yang melibatkan resources banyak dan memiliki resiko besar sebaiknya dilakukan *Legal Audit* untuk menghasilkan *Legal Opinion* yang valid, obyektif dan profesional. Dan setiap unit sebaiknya melakukan *legal due diligence* dan melaporkan secara tertulis kepada Biro Hukum kantor pusat secara periodik atau berkala. Serta secara periodik perlu dilakukan *review* terhadap management risiko hukum dan kepatuhan untuk mengetahui, apabila ada yang perlu diperbaiki (Heriani, 2022).

Status dan Hak Karyawan/Pekerja disaat Perusahaan Pailit

Dalam hal suatu perusahaan dinyatakan pailit, karyawan bisa memutuskan hubungan kerja secara sepahak dan sebaliknya kurator juga memiliki hak untuk memberhentikan karyawan tersebut dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 39 ayat (1) UU KPKPU dan penjelasannya, yang masuk dalam Bagian Kedua UU KPKPU tentang Akibat Kepailitan. Bunyi pasal tersebut adalah sebagai berikut.

Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat lima) hari sebelumnya. Hal ini juga telah ditegaskan dalam Pasal 81 angka 45 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 154A ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa salah satu alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena perusahaan pailit. Namun, penting untuk dicatat bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Rudi, 2024). Akibat hukum PHK karena perusahaan pailit adalah pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) sesuai ketentuan yang berlaku. Besaran uang pesangon dan UMPK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dengan ketentuan khusus jika pemberhentian dilakukan oleh curator.

Hak Pekerja yang di-PHK Akibat Perusahaan Pailit Dahulu ketentuan mengenai PHK karena perusahaan pailit diatur dalam Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003") yang saat ini telah dihapus oleh Pasal 81 angka 54 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ("UU Cipta Kerja"). Tidak terlalu banyak berubah, kini aturan PHK karena alasan perusahaan pailit tercantum di Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 154A ayat (1) huruf f UU 13/2003, PHK akibat perusahaan pailit adalah situasi hukum yang dapat terjadi ketika sebuah perusahaan dinyatakan pailit (bangkrut) oleh pengadilan, dan dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja bagi para pekerja. Dalam kondisi ini, karyawan dapat dilindungi haknya oleh undang-undang dan peraturan pemerintah (Wibowo dkk., 2021).

Jika terjadi PHK karena alasan perusahaan pailit menurut Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP No. 35 Tahun 2021"), pekerja berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan uang pesangon yang berlaku;
2. Uang penghargaan masa kerja ("upmk") sebesar 1 kali ketentuan umpk yang berlaku; dan
3. Uang penggantian hak ("uph") (oktavira, 2021).

Pembayaran Pesangon merupakan hak pekerja yang diberikan oleh perusahaan sebagai kompensasi ketika terjadi PHK. Jika suatu perusahaan tidak membayar pesangon kepada karyawannya karena kerugian yang ditimbulkan oleh karyawan tersebut terhadap perusahaan, maka pesangon yang tidak dibayarkan tersebut dianggap sebagai kewajiban (Isaura dkk., 2023). Berdasarkan PP 36 tahun 2021 bahwa Pasal 40 ayat (1) pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang menjadi hak pekerja. Pemberian pesangon yang diatur oleh UU ketenagakerjaan ini adalah untuk melindungi hak pekerja, dengan tujuan memberikan dukungan finansial selama masa transisi setelah pekerja kehilangan pekerjaan. Pesangon merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial dalam hubungan kerja di Indonesia. Hukum diperlukan untuk melindungi kaum lemah guna mencapai keadilan sosial¹⁴. Pesangon merupakan bagian dari perlindungan sosial yang disediakan oleh negara untuk menjamin hak pekerja ketika terjadi PHK, sehingga ada keseimbangan dalam hubungan pengusaha dan pekerja (Kosasih & Ansari, 2025).

Peran Auditor Hukum dalam mencegah PHK akibat Perusahaan Pailit

Ketika kita bekerja di dalam perusahaan, keputusan hukum sering kali dipengaruhi oleh kepentingan bisnis. Misalnya, kita sudah memberikan *legal opinion* yang jelas, bahwa suatu tindakan melanggar aturan. Tapi seringkali perusahaan tetap ingin mencari solusi alternatif yang justru bisa menimbulkan masalah di kemudian hari," katanya. Untuk mengatasi tantangan tersebut, pentingnya peran auditor hukum independen. Auditor hukum yang bersertifikasi, kata dia, memiliki *power* yang lebih besar dalam memastikan kepatuhan hukum. Peran mereka tidak sekadar memberikan opini, tapi juga menjadi pengawas yang objektif atas setiap kebijakan dan keputusan yang diambil. Ia juga menyebut bahwa peran auditor hukum yang independen sangat berbeda dengan peran *legal counsel* internal perusahaan. Ketika menjadi internal auditor, independensi sering kali sulit terjaga karena adanya benturan kepentingan dengan pihak manajemen. Sebaliknya, auditor hukum independen memiliki posisi yang lebih netral dan dapat memberikan pandangan objektif tanpa tekanan dari pihak tertentu.

Tugas utama auditor hukum adalah menjaga etika, independensi, dan integritas dengan baik selain harus diiringi kemampuan auditor itu sendiri. auditor hukum erat kaitannya dalam memastikan kualitas berjalannya proses hukum di Indonesia agar selalu meningkat. Profesi ini berperan di beberapa dimensi, seperti melakukan pencegahan, pengendalian, hingga penyelesaian persoalan hukum. Tujuan utama dari audit hukum untuk mengidentifikasi, menilai, dan memahami risiko hukum yang mungkin dihadapi suatu entitas, serta memastikan bahwa kegiatan atau transaksi yang dilakukan mematuhi peraturan hukum yang berlaku. Seorang auditor bersertifikasi dituntut bersikap independen, objektif, dan tidak memihak. Auditor hukum tidak hanya memiliki peran dalam melakukan pemeriksaan, namun audit juga dapat mengukur sampai sejauh mana seseorang maupun lembaga patuh terhadap ketentuan hukum yang berlaku (Wahyuni, 2024).

Undang-undang yang mengatur peran auditor hukum dalam mencegah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) akibat perusahaan pailit adalah Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUKPKPU). Namun, secara langsung auditor hukum tidak memiliki peran untuk mencegah PHK. Auditor hukum fokus pada memastikan kepatuhan hukum dan memberikan laporan hasil audit, yang dapat membantu kurator dan karyawan dalam memahami situasi hukum terkait kepailitan.

Auditor hukum melakukan pemeriksaan terhadap kepatuhan hukum perusahaan terhadap berbagai peraturan perundang-undangan. Mereka memberikan laporan hasil audit yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Hasil audit dapat membantu kurator dan karyawan memahami situasi hukum yang terkait dengan kepailitan, termasuk hak-hak karyawan (UU No. 37/2004).

Peran Auditor Hukum dalam Mencegah PHK:

1. Memastikan Kepatuhan Hukum:

Auditor hukum memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua undang-undang dan peraturan yang relevan, termasuk undang-undang ketenagakerjaan. Ini termasuk memastikan bahwa perjanjian kerja, prosedur PHK, dan pemberitahuan kepada pekerja dilakukan sesuai dengan hukum.

2. Mengidentifikasi Potensi Masalah Hukum:

Auditor hukum melakukan pemeriksaan mendalam terhadap dokumen, prosedur, dan kebijakan perusahaan untuk mengidentifikasi potensi masalah hukum yang dapat menyebabkan PHK massal atau pelanggaran hak-hak pekerja.

3. Membantu Pengelolaan Keuangan:

Auditor hukum dapat memberikan saran dan rekomendasi untuk memastikan perusahaan mengelola keuangan dengan baik dan sesuai hukum, sehingga dapat mengurangi risiko pailit (Jayanti, 2025).

4. Melakukan Due Diligence:

Auditor hukum dapat melakukan "Legal Due Diligence" (LDD) untuk mengevaluasi risiko hukum yang terkait dengan PHK pada perusahaan yang sedang mengalami kepailitan. LDD membantu dalam mengidentifikasi potensi masalah hukum dan memberikan solusi untuk mencegah sengketa (Hukumonline, 2024).

5. Meningkatkan Pemahaman:

Auditor hukum berperan dalam meningkatkan pemahaman tentang hukum kepailitan dan ketenagakerjaan, baik bagi pengusaha, kurator, maupun karyawan. Ini membantu menciptakan lingkungan yang lebih transparan dan adil dalam proses kepailitan (Jayanti, 2025).

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan pentingnya membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dalam proses audit hukum. Menurutnya, SOP tersebut harus mencakup prosedur yang mengatur kapan diperlukan pendapat dari auditor independen untuk memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil telah melalui proses evaluasi hukum yang benar. Peran auditor hukum adalah memastikan bahwa setiap keputusan bisnis tidak menimbulkan risiko hukum di masa depan. Ini bukan hanya soal kepatuhan, tapi juga soal melindungi perusahaan dari potensi kerugian yang lebih besar.

IV. KESIMPULAN

Menavigasi kepatuhan hukum dan mitigasi risiko adalah proses berkelanjutan yang memerlukan komitmen dari seluruh perusahaan. Dengan memahami regulasi, mengidentifikasi risiko, menerapkan strategi mitigasi, dan melakukan audit secara berkala, perusahaan dapat mengurangi risiko ketidakpatuhan, menjaga reputasi, dan memastikan kelangsungan usaha. Auditor memainkan peran penting dalam kepailitan dengan memastikan keakuratan laporan keuangan dan mengidentifikasi potensi kecurangan atau penyimpangan keuangan yang dapat berkontribusi pada kondisi pailit. Auditor juga membantu dalam memaksimalkan nilai harta pailit dengan mengidentifikasi aset yang dapat diliikuidasi dan mengawasi proses penjualan aset. Dengan memahami peran strategis auditor hukum, perusahaan dapat mengambil langkah proaktif untuk mencegah PHK massal akibat kepailitan dan memastikan keberlanjutan operasional yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karena itu pentingnya membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dalam proses audit hukum.

REFERENSI

- Dalimunthe, A., Suharyanto, D., & Iryani, D. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja akibat perusahaan telah dinyatakan pailit. *Deposito: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 2(3), 372–382.
- FH UGM. (2022). Webinar peran audit untuk mendeteksi kepailitan secara dini. <https://law.ugm.ac.id/webinar-peran-audit-untuk-mendeteksi-kepailitan-sekara-dini/>
- Flora, H. S., Mymoonah, & Sitanggang, R. M. (2023). Akibat hukum pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit. *Jurnal Hukum Justice*, 1(1), 66.

- Heriani, F. N. (2022). Mengenal risiko hukum dan kepatuhan bagi perusahaan. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/berita/a/hukum-perusahaan-It620c3bf47edd3/>
- Hukumonline, T. P. (2024). Peran auditor hukum dalam setiap fase legal due diligence. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/berita/a/peran-auditor-hukum-dalam-setiap-fase-legal-due-diligence-It65f7b4c221b2f/>
- Isaura, M. C., Abadi, S., & Chamdani, C. (2023). Pertanggung jawaban hukum pengusaha akibat tidak membayar upah kerja minimum. *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, 1(2), 138–147.
- Ivida, D. A. S. (2016). Hubungan kepailitan kedudukan dan hak kreditor atas benda jaminan debitor pailit. *Laksbang Presindo*.
- Jayanti, H. D. (2025). Minimalkan risiko dan sengketa di dunia bisnis. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/berita/a/auditor-hukum-berperan-strategis-minimalkan-risiko-dan-sengketa-di-dunia-bisnis-It67a9dd1fb58de/>
- Kosasih, A., & Ansari, T. S. (2025). Ketidak patuhan perusahaan dalam membayar pesangon dan dampaknya terhadap gugatan pailit karyawan. *Jurnal Hukum dan Hukum Islam*, 12(1), 57.
- Oktavira, B. A. (2021). Hak karyawan yang di-PHK karena perusahaan pailit. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-karyawan-yang-di-phk-karena-perusahaan-pailit-It5ed783478389c/>
- Rudi, R. (2024). Aturan pemberian hak karyawan saat perusahaan pailit. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-karyawan-saat-perusahaan-pailit-It5fda07ab63cd0/>
- Suratama, & Dillah, P. (2015). Metode penelitian hukum. Alfabeta.
- Wahyuni, W. (2024). Tips mencapai kepatuhan hukum dan mitigasi risiko yang optimal di perusahaan. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/berita/a/tips-mencapai-kepatuhan-hukum-dan-mitigasi-risiko-yang-optimal-di-perusahaan-It6646e3be1166d/>
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.