

 <p>1-14</p>	P-ISSN 16935981	Naskah Dikirim: 01/06/2022	Naskah direview: 14/06/2022	Naskah diterbitkan: 30/06/2022
---	-----------------	-------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------

**LEGAL PROTECTION FOR EMPLOYEE FROM BANKRUPTED COMPANY  
LAYOFF ACCORDING TO LAW NO. 13/2003 OF EMPLOYEEMENT POWER JO  
LAW NO. 11/2020 OF WORK CREATION**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT PEMU-  
TUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN PAILIT  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN JO. UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG  
CIPTA KERJA (STUDI KASUS PUTUSAN NO. 90./PDT.SUS-PHI/2020JKT.PST).**

Dias Andalan <sup>1</sup> Fauziah <sup>2</sup> Muhammad Fahrudin <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam As-Syafi'iyah, Indonesia, diasandalan7@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Islam As-Syafi'iyah, Indonesia, ziah.cairo@yahoo.com

<sup>3</sup> Universitas Islam As-Syafi'iyah, Indonesia, muhammadfahrudin1980@gmail.com

**ABSTRACT**

*In national development, the workforce has an important contribution to the progress of the nation, for that it is necessary to protect workers to ensure equal opportunities and treatment without discrimination to realize welfare for workers. The protection provided by the government to workers must guarantee workers to carry out work. Industrial relations which are the linkage of interests between workers/labourers and entrepreneurs, have the potential to cause disputes between workers and employers, disputes can occur because the company is bankrupt because it has maturing debts. Workers as one of the parties who have the right to pay their wages owed that arise because of the work agreement have the right to prioritize the payment of their receivables, that basically even though the company is in bankruptcy there are workers' rights that must be protected by the entrepreneur represented by the curator. Seeing the frequent occurrence of problems regarding layoffs that occur to workers / laborers due to bankrupt companies, the author focuses on the formulation of the problem, namely: 1. How is legal protection for workers who have been laid off in bankruptcy companies based on Law no. 11 of 2020 About Job Creation? 2. How to settle layoffs in bankrupt companies, case studies of decision no. 90./Pdt.Sus-Phi/2020Jkt.Pst Based on Law no. 13 of 2003 concerning the Employment of Jo. Law No. 11 of 2020 About Job Creation? In writing this thesis, the writer uses a normative juridical research method which aims to find out the settlement of disputes over the legal protection of workers who have been laid off due to bankrupt companies through collecting and analyzing data to obtain answers to the formulation of the problem. From the formulation of the problem raised in this paper, the author concludes that even though the company is in a state of bankruptcy, the workforce has rights in the form of severance pay, years of service and compensation for entitlements whose payment (preferred creditor) is regulated in the Act. Job creation, and basically layoffs occur in bankrupt companies just like layoffs in general, only the curator represents the company. In order to avoid the same problem, the curator must be guided by the law without ignoring the job creation law. For the settlement of case No. 90./Pdt.Sus-Phi/2020Jkt.Pst is in accordance with the theory which even though the company is in bankruptcy, workers have the rights regulated in Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation.*

**Keywords:** *Labor Law Protection, Termination of Employment, Bankrupt Companies*

## ABSTRAK

Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki kontribusi penting bagi kemajuan bangsa, karena hal itu diperlukan untuk melindungi para pekerja guna memastikan peluang dan perawatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan bagi para pekerja. Perlindungan yang disediakan oleh pemerintah untuk para pekerja harus menjamin para pekerja untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan industri yang merupakan hubungan antara pekerja/pekerja dan pengusaha, memiliki potensi untuk menyebabkan perselisihan antara pekerja dan majikan, perselisihan dapat terjadi karena perusahaan mengalami kebangkrutan karena hutang yang jatuh tempo. Para pekerja sebagai salah satu pihak yang memiliki hak untuk membayar gaji mereka berutang yang muncul karena perjanjian kerja memiliki hak untuk memprioritaskan pembayaran piutang mereka, bahwa pada dasarnya meskipun perusahaan tersebut bangkrut ada hak-hak pekerja yang harus dilindungi oleh pengusaha yang diwakilkan oleh kurator. Melihat timbulnya masalah-masalah umum tentang PHK (PHK) yang terjadi pada pekerja/pekerja karena perusahaan-perusahaan bank, sang penulis berfokus pada perumusan problem ini, yaitu: 1. Bagaimana perlindungan hukum bagi para pekerja yang telah dipecat di perusahaan kebangkrutan berdasarkan hukum no. 11 pada tahun 2020 tentang penciptaan lapangan kerja? 2. Bagaimana untuk menyelesaikan PHK di perusahaan bangkrut, studi kasus tentang keputusan no. 90./ pdt-sus-phi /2020Jkt. Pst berdasarkan hukum no. 13 tahun 2003 mengenai pekerjaan Jo. Hukum No. 11 pada 2020 tentang penciptaan lapangan kerja? Dalam menulis tesis ini, penulis menggunakan metode riset jual yang secara normatif yang bertujuan untuk menemukan penyelesaian sengketa tentang perlindungan hukum para pekerja yang telah diberhentikan karena perusahaan bangkrut melalui pengumpulan dan analisis data untuk mendapatkan jawaban atas formulasi masalah. Dari perumusan masalah yang muncul dalam surat kabar ini, penulis menyimpulkan bahwa meskipun perusahaan tersebut dalam keadaan bangkrut, pekerja memiliki hak dalam bentuk pesangon, tahun pelayanan dan kompensasi untuk entitlements yang pembayarannya (kredit pilihan) diatur dalam undang-undang tersebut. Penciptaan lapangan kerja, dan pada dasarnya PHK terjadi di perusahaan bangkrut seperti PHK pada umumnya, hanya kurator yang mewakili perusahaan. Untuk menghindari masalah yang sama, kurator harus dibimbing oleh hukum tanpa mengabaikan hukum penciptaan pekerjaan. Untuk penyelesaian kasus No. 90./ pdt-sus-phi /2020Jkt. Pst sesuai dengan teori yang meskipun perusahaan bangkrut, para pekerja memiliki hak yang diatur dalam hukum No. 11 pada tahun 2020 mengenai penciptaan pekerjaan.

**Kata kunci:** *perlindungan hukum tenaga kerja, penghentian kerja, perusahaan bangkrut*

## PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pengembangan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera adil, makmur, dan merata. Baik secara materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pembangunan ketenagakerjaan harus di atur sedemikian rupa sehingga terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan menyeluruh dan komprehensif yang antara mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. (1)

Hubungan industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan anatara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antar kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini di kenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial juga dapat disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketentuan PHK ini di atur di dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menaggulangi kasus-kasus PHK. Untuk itu telah diundangkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dan juga di atur pula hak-hak pekerja pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang di perbaharui oleh Undang-Undang No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Mengenai Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan di dalam dunia kerja terjadi mempunyai penyebab yang timbul, dari ketidak harmonisasi pekerja dengan pemberi kerja, permasalahan upah, waktu kerja dan

permasalahan yang tak diinginkan pihak pekerja dan pihak pemberi kerja yaitu perusahaan mengalami kebangkrutan. Di dalam dunia bisnis di era global seperti sekarang ini kegiatan-kegiatan usaha tidak mungkin terlepas dari berbagai masalah. Suatu perusahaan tidak selalu berjalan dengan baik dan seringkali keadaan keuangannya menjadi kendala sehingga perusahaan tersebut tidak mampu membayar seluruh utangnya.

Di dalam perusahaan yang dinyatakan pailit terdapat pekerja/buruh yang bekerja di dalamnya dan mempunyai hak di dalamnya yang di atur oleh peraturan perundang-undangan, di dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan “*bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Pada kenyataan yang terdapat di lapangan banyak yang tidak sesuai dengan kenyataan, usaha yang telah dilakukan dalam rangka perlindungan, di mana hal itu belum berjalan seperti yang diharapkan dan ini menjadi perhatian yang serius.

Mengenai peran dan kedudukan Pengusaha selaku Debitor Pailit yang bisa digantikan oleh Kurator, ini artinya bahwa selama proses kepailitan berlangsung dan Kurator juga tetap dan harus berpedoman pada Undang-Undang Cipta Kerja guna menjalankan ketentuan dan aturan mengenai PHK dan penentuan nilai nominal atau besarnya pesangon. Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja yang berbunyi “*Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau di likuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum di terima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang di dahulukan pembayarannya*”.

Melihat sangat pentingnya persoalan tentang pemutusan hubungan kerja yang terjadi kepada pekerja/buruh, di mana banyak sekali peristiwa PHK yang terjadi akibat perusahaan PKPU dan Pailit. Maka penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisa dengan memilih judul: **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Pailit Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13**

## **Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 90/Pdt.Sus-Phi/2020Jkt.Pst).**

Berdasarkan uraian sebagaimana dipaparkan pada latar belakang judul skripsi di atas, maka pokok masalah penelitian ini adalah bagaimana Perlindungan Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Pailit Berdasarkan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan No. 90./Pdt.Sus-Phi/2020Jkt.Pst). Pokok masalah tersebut dapat diperinci dalam sub pokok masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja korban PHK pada perusahaan pailit berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana pelaksanaan penyelesaian putusan No. 90./Pdt.Sus-Phi/2020Jkt.Pst Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut di atas, pokok tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Perlindungan Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Pailit Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan No. 90./Pdt.Sus-Phi/2020Jkt.Pst). Mengacu dalam rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja korban PHK pada perusahaan pailit berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan penyelesaian putusan No. 90./Pdt.Sus-Phi/2020Jkt.Pst Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian hukum ini dilakukan, melalui serangkaian langkah ilmiah yang sistematis dan terukur. Adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

### **1. Tipe Penelitian dan Pendekatan**

#### **a. Tipe penelitian**

Penelitian hukum ini tergolong penelitian deskriptif yang menggali tentang penyelesaian oleh pengadilan negeri pada pengadilan hubungan industrial.

#### **b. Pendekatan**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini menggunakan metode *yuridis normatif*, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

- a. Jenis data yang digunakan dalam penelitian pustaka atau disebut juga (*library research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*), yakni dengan mengumpulkan dan mempelajari data yang bersumber dari buku, literatur, jurnal ilmiah, dokumen-dokumen peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan obyek penelitian.
- b. Sumber data adalah sumber dari mana data diperoleh. Dalam sebuah kajian sumber data yang dapat dipakai meliputi: catatan atau laporan resmi, barang cekatan, buku teks, buku-buku referensi, majalah, koran, bulletin, dokumen catatan kisah-kisah sejarah, dan lain-lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data penelitian ini bersifat kajian pustaka, maka dalam kajian ini penulis menggunakan teknik dokumentasi, yaitu: mencari data mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, jurnal penelitian. Dokumentasi tepat digunakan sebagai pengumpulan data apabila informasi yang dikumpulkan

bersumber dari dokumen seperti, buku, jurnal, majalah, dan yang sejenisnya.

#### 4. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan penelitian skripsi adalah menggunakan metode defkriptif, penelitian ini mengacu pada norma hukum yang terdapat di dalam Peraturan Perundang-undangan tentang hukum ketenagakerjaan serta proses penyelesaian hubungan industrial baik dari di dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam pengadilan negeri pada pengadilan hubungan industrial dan di dalam putusan pengadilan negeri Jakarta pusat pada pengadilan niaga dan pengadilan hubungan industrial serta norma-norma hidup yang berkembang di dalam masyarakat.

### PEMBAHASAN

#### A. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan hak dasar yang melekat di dalam diri pekerja yang di lindungi oleh Undang-Undang Dasar 1945 yang di atur di dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 33 ayat (1) yang menjelaskan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Dan perlindungan tenaga kerja sama dengan perlindungan Ham.

Di dalam tujuan untuk perlindungan kepada tenaga kerja adalah untuk menjamin rasa aman di dalam untuk berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa ada tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Pemberi kerja wajib memberikan rasa aman terhadap pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,

Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Pasal 1 ayat (2) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan makna dari pengertian tenaga kerja sebagaimana kita ketahui berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.

#### B. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam teori manajemen Sumber Daya Manusia, pemutusan hubungan kerja dikenal dengan istilah turnover. Turnover (pemutusan hubungan kerja) karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah di hadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya turnover pada waktu itu.

Istilah PHK yang berarti berpisahnya tenaga kerja dari keseharian yang biasanya menjadi aktivitas pekerja itu dalam menjalankan pekerjaan kepada pengusaha, di dalam tata cara PHK tidak boleh dilakukan semena-mena yang di lakukan oleh pengusaha dan pekerja, Mengenai tata cara PHK yang bersifat publik tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang pemutusan hubungan kerja. Pekerja yang di PHK mempunyai

dampak yang sangat terasa terhadap pendapatan (income security) yang biasa di dapat untuk keluarganya sehari-hari dan bagi pengusaha PHK berarti kehilangan pekerja yang memahami prosedur kerja di perusahaannya.

Di dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja meliputi PHK yang terjadi pada badan usaha yang sudah berbadan hukum atau tidak, milik pribadi atau perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus untuk mendapatkan keuntungan agar bisa memperkerjakan pekerja dan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 1 ayat (15) dijelaskan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja di atur di dalam Undang-Undang 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 154A ayat (1 sampai 3) yang meliputi ketentuan alasan terjadinya PHK terjadi, bila mana PHK terjadi tidak sesuai dengan ketentuan pasal tersebut maka PHK tersebut batal demi hukum dan pekerja dan pengusaha tetap menjalankan kewajibannya masing-masing. Di dalam PHK terdapat jenis-jenis PHK yang terjadi terhadap pekerja, pengusaha berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi PHK, faktor tersebut sebagai berikut:

#### 1. Pemutusan Kerja Demi Hukum

Pemutusan kerja demi hukum adalah pemutusan kerja bukan karena di putuskan oleh pihak buruh/pekerja, juga bukan oleh pihak majikan/pengusaha

dan juga bukan di putuskan oleh pengadilan. Tetapi pemutusan hubungan kerja dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan dari semua pihak baik buruh, pihak majikan maupun pengadilan. Tetapi pemutusan hubungan kerja dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan dari semua pihak baik buruh, majikan maupun pengadilan.

#### 2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan/Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan/pengusaha merupakan aspek pemutusan hubungan kerja yang paling sering terjadi, oleh sebab itu harus menjadi perhatian yang khusus untuk mendapatkan perhatian yang utama, karena menyangkut kepentingan yang serius dan menyangkut hidup dan masa depan pekerja/buruh, selain untuk pekerja/buruh PHK tentu sangat mempengaruhi kepentingan vital bagi pengusaha/majikan karena pekerja/buruh merupakan salah satu asset terbesar yang di miliki oleh pengusaha/majikan.

#### 3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pekerja/buruh dengan inisiatif atau kemauan pada pekerja buruh itu sendiri, karena pada dasarnya pekerja buruh tidak boleh dipaksakan untuk bekerja terus menerus bekerja bila mana pekerja/buruh itu sendiri sudah tidak menghendaki, seperti yang tertuang di dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28e Setiap orang berhak atas kebebasan meyakini kepercayaan, menyatakan pikiran dan sikap, sesuai dengan hati nuraninya.

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja yang di putus oleh pengadilan negeri yang di putus oleh hakim perdata khusus yang di ajukan oleh pihak yang mempunyai perkara yaitu pihak pekerja dan pihak pemberi kerja (pengusaha/ majikan/ pekerja/ buruh), yang mana dapat di artikan bila mana masing-masing pihak

yang mempunyai kepentingan untuk penyelesaian perselisihan dapat meminta hakim pengadilan untuk memutus permohonan masalah hubungan kerja. Yang menyertakan alasan-alasan yang kuat yang disertai dengan bukti.

### C. Pengertian Perusahaan Pailit

Kepailitan adalah suatu lembaga hukum perdata yang memiliki 2 (dua) asas pokok yang terkandung di dalam Pasal 1131 dan Pasal 1132 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Yaitu “Segala kebendaan si berutang, baik yang bergerak maupun yang tak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatan perseorangan”, Dan “Kebendaan tersebut menjadi jaminan bersama-sama bagi semua orang yang mengutangkan padanya, pendapatan penjualan benda-benda itu di bagi-bagi menurut keseimbangan, yaitu menurut besar kecilnya piutang masing-masing, kecuali apabila diantara para berpiutang itu ada alasan-alasan yang sah untuk didahulukan”.

Di Indonesia definisi kepailitan berdasarkan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Pasal 1 ayat 1 adalah “sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang ini”. Di dalam pasal 2 ayat 1 Undang-Undang No.37 Tahun 2004 mendefinisikan juga sebagai: “Debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya”.

Di dalam kepailitan terdapat kreditor dari debitor pailit, jenis-jenis kreditor mempunyai 3 (tiga) jenis kreditor yaitu kreditor Separatis, kreditor Preferenn dan

kreditor Konkuren, berikut penjelasan kreditor tersebut.

#### a. Kreditor Separatis

Kreditor separatis adalah kreditor pemegang hak jaminan kebendaan, yang dapat bertindak sendiri. Kreditor ini tidak terkena akibat putusan pernyataan pailit debitor, sehingga hak-hak eksekusi kreditor separatis ini tetap dapat dijalankan seperti tidak ada kepailitan debitor. Kreditor separatis ini, dapat menjual sendiri barang-barang yang menjadi jaminan, seolah-olah tidak ada kepailitan

#### b. Kreditor Preferen/istimewa

Kreditor istimewa adalah kreditor yang karena piutangnya mempunyai kedudukan istimewa dan mendapat hak untuk memperoleh pelunasan terlebih dahulu dari penjualan harta pailit. Kreditor ini berada dibawah pemegang hak tanggungan dan gadai.

#### c. Kreditor Konkuren

Kreditor konkuren adalah Kreditor konkuren / bersaing, memiliki kedudukan yang sama dan berhak memperoleh hasil penjualan harta kekayaan debitor, baik yang telah ada maupun yang akan ada dikemudian hari setelah sebelumnya dikurangi dengan kewajiban membayar piutang kepada para kreditor pemegang hak jaminan dan para kreditor dengan hak istimewa secara proporsional menurut perbandingan besarnya piutang masing-masing kreditor.

### D. Hak-hak Tenaga Kerja Yang Di Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Perusahaan Pailit

Hak dan kewajiban lainnya yang timbul akibat pailit adalah pembayaran utang kepada para kreditor. Pengaturan tentang hukum kepailitan yang lebih baik dan menjamin kepastian hukum serta melindungi kepentingan kreditor ialah sesuatu yang menjadi tujuan dari hukum kepailitan di negara mana saja. Suatu perusahaan dinyatakan pailit, karyawan perusahaan tersebut bisa memutuskan hubungan kerja secara sepihak dan

sebaliknya kurator juga memiliki hak untuk memberhentikan karyawan tersebut dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 yaitu: *Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhENTIKANNYA dengan meng- i ndahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang- undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberita- huan paling singkat 45 (empat lima) hari sebelumnya.*

Pekerja sebagai salah satu pihak yang mempunyai hak untuk dibayar utang upahnya yang muncul karena perjanjian kerja memiliki hak untuk didahulukan pembayaran piutangnya atau pekerja memiliki hak istimewa. Pekerja memiliki hak istimewa diatur Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 mengenai Ketenagakerjaan dalam Pasal 95 ayat (1) yang intinya disebutkan perusahaan yang pailit atas dasar peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak lain dari pekerja adalah utang yang didahulukan pembayarannya. Kedudukan hak pekerja yang dijamin dalam pasal 95 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tidak lantas membuat kedudukan hak pekerja memiliki posisi hukum yang jelas.

Kepailitan mempunyai 3 jenis kreditur yang terdiri dari kreditur separatis, kreditur konkuren dan kreditur preferen, ketentuan jenis kreditur di atur di dalam pasal 2 ayat 1 dalam penjelasan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004, tenaga kerja termasuk di dalam kreditur preferen, kreditur istimewa yang hak-haknya dapat di dahulukan dari kreditur lainnya yang di atur oleh Undang-Undang dan dikuatkan dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PU-XI/2013 yang menyatakan di amar putusannya yang berbunyi: *“Pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang pembayaran upah*

*pekerja/buruh yang terhutang dida- hulukan atas semua jenis kreditur terma- suk atas tagihan kreditur separatis, tagi- han hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, se- dangkan pembayaran hak-hak pekerja/bu- ruh lainnya didahulukan atas semua tagi- han termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”.*(98) Dari amar putusan ini dapat disimpulkan upah pekerja harus didahulukan pembayarannya dari kreditur lainnya.

Hak-hak dasar tersebut di atur oleh pemerintah karena pekerja adalah salah tongak utama dalam pembangunan manusia yang di cita-citakan untuk pem- bangunan nasional. Maka dari itu pemerintah wajib melakukan perlindungan terhadap pekerja, agar para pengu- saha memenuhi kewajibannya. Pada saat putusan pailit di bacakan dan dinyatakan pailit seluruh asset perusahaan berada di naungan kurator dan hakim pengawas, di dalam perusahaan terdapat pekerja di da- lamnya yang mempunyai hak yang sama dalam memutus hubungan kerja bersama kurator. Di dalam memutus hubungan kerja diperlukan pemberitahuan dengan jangka waktu pemberitahuan sebagai beri- kut:

1. Jangka waktu PHK yang ditetapkan di perjanjian kerja
2. Jangka waktu tersebut sesuai dengan Undang-undang

Di dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 95 ayat (1) menyatakan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasar- kan ketentuan peraturan perundang- undangan, upah dan hak lainnya yang belum di terima oleh pekerja buruh merupakan utang yang di dahulukan pembayarannya. sedangkan di dalam Pasal 154A Huruf (f) tentang ketentuan PHK, PHK terjadi ka- rena perusahaan, maka pekerja/buruh ber- hak atas ketentuan Pasal 47 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Kerja, Alih Daya,

Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan pailit maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Penjelasan tentang terjadi PHK yang diakibatkan oleh perusahaan pailit maka hak pekerja yang dalam hal ini di khususkan mengenai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha, mengingat telah banyak peraturan-peraturan yang di buat oleh pemerintah guna memberikan perlindungan hak bagi para pekerja. Pengusaha yang di wakili oleh kurator berkedudukan sebagai debitur yang wajib memberikan pelunasan kepada pekerja yang belum terjamin haknya.

Undang-undang Cipta Kerja tidak mengenal definisi hak-hak lainnya. Untuk mengetahui apa saja yang disebut hak-hak lainnya dari pekerja, harus dikorelasikan dengan pemutusan hubungan kerja. Ketika perusahaan di putus pailit, peristiwa yang lazim terjadi adalah PHK. Pekerja yang di PHK bukan karena melakukan kesalahan, sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan berhak memperoleh uang pesangon. Ketika pekerja di PHK, baik karena alasan pailit maupun alasan lainnya, uang pesangon dihitung secara normatif, berpedoman pada masa kerja, upah pokok, dan tunjangan tetap. (102)

Jika pelunasan belum terlaksana maka kewajiban debitur dapat dikatakan sebagai utang. Utang sendiri memiliki pengertian kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul di kemudian hari atau kontinjen, yang timbul karena perjanjian atau Undangundang dan yang wajib di

penuhi oleh debitur dan bila tidak di penuh memberi hak kepada Kreditor untuk mendapat pemenuhannya dari harta kekayaan debitur.

Inti dari utang ialah kewajiban yang harus di penuh oleh debitur kepada kreditur sesuai dengan perjanjian dan peraturannya. Keadaan pailit akan menyebabkan terdapatnya kreditur dan debitur sebagai subjek pailit. Kreditur sendiri yang mempunyai hak untuk menagih piutang kepada debitur, sedangkan debitur pihak yang mempunyai kewajiban untuk membayar hutangnya kepada kreditur sesuai yang terdapat pada putusan pailit. Kreditur dalam pailit di bagi menjadi 3 seperti kreditur dalam perikatan yaitu kreditur separatis, kreditur preferen, dan kreditur konkuren. (103)

Di dalam Pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU sesudah tanggal putusan pailit di bacakan, upah yang terutang sebelum maupun setelah putusan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Kurator wajib mencatatkan, mencantumkan pekerja menjadi kreditur prefen (kreditur istimewa) yang pembayarannya didahulukan terhadap kreditur lainnya dari daftar hutang pailit.

Pasal 1134 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan bahwa Hak istimewa adalah suatu hak yang diberikan oleh Undang-Undang kepada seorang kreditur yang menyebabkan ia berkedudukan lebih tinggi dari pada yang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutang itu. Gadai dan hipotek lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal Undang-Undang dengan tegas menentukan kebalikannya.

Pekerja/buruh dalam posisinya sebagai kreditur yang diistimewakan apabila terdapat permasalahan di dalam pemenuhan haknya, pekerja langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan di dalam melakukan pemberesan kepailitan tersebut, namun dapat menempuh upaya hukum apabila tidak mendapatkan haknya

sebagaimana aturan perundang-undangan yang berlaku.

## **ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 90/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Jkt.Pst BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JO. UNDANGUNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Dalam hal terjadinya PHK pada pekerja/penggugat dapat mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, untuk mendapatkan hak-haknya yang tertuang dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sebelum adanya putusan No. 90/Pdt. Sus-Phi/2020/Pn. Jkt.Pst pekerja menuntut hak-haknya Seperti yang di atur di dalam Pasal 95 ayat 1 dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum di terima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang di dahulukan pembayarannya.

Untuk mendapatkan hak-haknya pekerja harus melewati proses bripartit antara pekerja/penggugat dan perusahaan/tergugat dalam hal ini PT MITRA MAGGALINDO dalam status pailit di wakili oleh kurator karena perusahaan dalam keadaan pailit, Dalam hal ini pekerja Sebagaimana pada Pasal 6 ayat 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, mengajukan perundingan bripartit yang mana perundingan bripartit tersebut tidak mencapai kesepakatan bagi para pihak, maka dibuatkan risalah bripartit antara pekerja dan perusahaan, yang mana perundingan bripartit tersebut tidak tercapai kesepakatan maka pekerja berhak mengajukan permohonan mediasi ke dinas tenaga kerja setempat dengan melampirkan risalah bripartit untuk dilaksanakan mediasi antara pekerja/buruh sebagaimana yang

di jelaskan pada Pasal 8 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam hal tidak tercapai kespakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang di jelaskan pada Pasal 13 ayat 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu 10 hari kerja kepada para pihak untuk memberikan jawaban kepada mediator, yang mana para pihak harus memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut, dalam hal salah satu pihak menolak anjuran mediasi, pihak yang menolak berhak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial sebagaimana tertuang pada pasal 14 ayat 1 dan 2' UndangUndang No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Setelah salah satu pihak menolak anjuran mediasi, pihak pekerja mengajukan gugatan berdasarkan surat anjuran No. 772/-1.8353. ke Pengadilan Hubungan Industrial, gugatan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, untuk meminta hakim yang berwenang sesuai ketentuan Pasal 88 ayat 1 untuk memeriksa perkara tersebut dan memutus perkara tersebut dengan seadil-adilnya berdasarkan pertimbangan hakim.

Tata cara PHK berdaarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan, pada Pasal 165 yang menyatakan sebagai berikut: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Adapun di dalam terjadinya PHK tata cara pemutusan hubungan kerja menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 36 huruf (f), Pasal 47, Pasal 40 ayat 2 huruf (a) sampai I perhitungan pesangon sesuai masa kerja pasal 40 ayat 3 huruf a sampai (h) tentang uang penghargaan masa kerja pasal 40 ayat 4 huruf (a) sampai (c). Oleh karena itu penggugat berhak mendapatkan hak-hak yang telah diatur di dalam putusan No. 90/Pdt. Sus-Phi/2020/Pn. Jkt.Pst berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan rincian:

- a. Uang Pesangon:  $1 \times 9 \text{ Rp } 3.940.973, = \text{Rp. } 35.468.757,00$
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja:  $4 \times \text{Rp}3.940.973,00 = \text{Rp. } 15.763.892,00$
- c. Uang Penggantian Hak:  $15\% \times \text{Rp}51.232.649,0 = \text{Rp. } 7.684.497,00$   
Jumlah = Rp. 58.917.546,00

Berdasarkan perincian tersebut maka hak yang harus di terima oleh pekerja berdasarkan putusan hakim adalah senilai Rp58.917.546,00 yang harus di bayarkan oleh tergugat kepada penggugat, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, mempunyai perubahan banyak tentang kompensasi hak pesangon yang terjadi pada perusahaan pailit. Didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur hak pekerja pada pasal 165, pasal 156 ayat 1 sampai ayat 4, di dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pengaturan di dalam Pasal 154A huruf (f) dan hak-haknya yang di atur di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 47, Pasal 40 ayat 1, pasal 40 ayat 2 huruf (a) sampai (i) perhitungan pesangon sesuai masa kerja pasal 40 ayat 3 huruf (a) sampai (h) tentang uang penghargaan masa kerja pasal 40 ayat 4 huruf (a) sampai (c). Adapun dalam pemutusan hubungan kerja

perusahaan pailit yang di jelaskan dalam pasal-pasal, di Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertantu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Maka hak-hak yang di peroleh pekerja sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon:  $0,5\% \times 9 \text{ Rp } 3.940.973,00 = \text{Rp. } 17.734.378,00$
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja:  $4 \times \text{Rp}3.940.973,00 = \text{Rp. } 15.763.892,00$   
Jumlah= Rp. 33.498.240,00

Maka dengan keluarnya putusan No. 90/Pdt. Sus-Phi/2020/Pn. Jkt.Pst pekerja berhak mendapatkan uang pesangon yang akan di bayarkan oleh pihak Tergugat c/q Kurator PT Mitra Manggalindo karena pada dasarnya dalam terjadinya kepailitan pihak pekerja masuk kedalam kreditur prefeen yaitu kreditur istimewa, yang hak-haknya di atur di dalam Undang-Undang.

## **PENUTUP KESIMPULAN**

1. Pada dasarnya PHK terjadi bukanlah kemauan dari para pihak, tetapi karena adanya permasalahan yang terjadi pada perusahaan yang menyebabkan perusahaan pailit, walaupun perusahaan pailit pekerja mempunyai hak yang di dahulukan atas hak-haknya yang di jelaskan di Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 95 ayat (1). Dan pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 47 yang berisi uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
2. Pada dasarnya PHK terjadi karena perusahaan pailit sama seperti PHK pada

umumnya, yang membedakan pemberesan PHK di wakili oleh kurator, dan pekerja mempunyai hak untuk di bayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sama mengatur hak prioritas pada pekerja untuk di dahulukan pembayarannya (Kreditur Preferen) akan tetapi ada perbedaan ketentuan besaran yang di dapat di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. yang mana perbedaanya terdapat di uang pesangon dan uang penggantian hak yang di dapat pekerja.

## **SARAN**

1. Untuk menaggulangi masalah agar tidak terjadi perselisihan dalam PHK karna perusahaan pailit, perlunya kurator berpegang teguh pada Undang-Undang tanpa menyampingkan Undang-Undang Ketenagakerjaan karena pekerja termasuk sebagai kreditur preferen.
2. Pada penyelesaian perselisihan perkara berdasarkan putusan No. 90./Pdt.Sus-Phi/2020Jkt.Pst sudah sesuai dengan teori yang ada, bagi pekerja yang mana mengalami permasalahan yang sama, walaupun perusahaan dalam keadaan pailit pekerja mempunyai hak yang di atur di dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku-Buku**

- Abdulss alam, 2016, Hukum Ketenagakerjaan, (Hukum Perburuhan) Yang Telah Di Revisi, Jakarta, Restu Agung.
- Adi Rianto, 2004, Metode Penelitian Sosial Dan Hukum, Jakarta, PT. Granit.
- Adisu, Editus dan Jehani, 2006, Hak-Hak Pekerja Perempuan, Tangerang, Visi Media.
- Amirudin, 2004, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Asikin, Zainla, 2000, Hukum Kepailitan Dan Kewajiban Pembayaran Di Indonesia, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeny, 2005, Hukum Bisnis Proses dan Plaksanaanya Di Indonesia, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Zaini, H, 2012, Hukum Perusahaan Dan Pailit, Jakarta, Airlangga.
- Basri, Amran, 2006, Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia, Medan, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien.
- Djumbadi, 2004, Hukum Perburuhan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Gautama, sudargo, 1998, Komentar Atas Peraturan Kepailitan Baru Untuk Indonesia, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Ginting, Ras, Elyta, 2018, Hukum Kepailitan Teori Kepailitan, Jakarta, Sinar Grafika.
- Hasibuan, 2001, Pemutusan Hubungan Kerja, Yogyakarta, BPFE.
- Irsan, Koespomo, 2016, Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar, Jakarta, Erlangga.
- Jafri, Syafi'I, 2008 Fiqih Muamalah, Pekanbaru, Suska Press.
- Kartasapoetra, G, 1998, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandasan Pancasila, Jakarta, PT. Sinar Grafika.
- Kartono, 1974, Kepailitan Dan Pengunduran Pembayaran, Jakarta, Pradnya Pramita.
- Khakim, Abdul, 2009, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, PT. Citra Aditya Bakri.
- Levinthal, Edward Louis, 1918, The Early History Of Bankruptcy Law, University of Pennsylvania Law Review and American Law Register.
- Maimun, 2004, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Jakarta, Pradja Pramita.
- Manulang, Sendjum H, 1998, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta, PT. Rineka Citra.
- Marzuki, Mahmud, Peter, 2016, Penelitian Hukum, Jakarta, Prenada Media Group.
- Mirus, Ahmadi, 2008, Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW, Jakarta, Rajawali Pers.

- Muhammad, 2005, Abdulkadir, 2004, Hukum Dan Penelitian Hukum, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Muljadi, Kartini, dan Widjaja, Gunawan, 2004, Pedoman Perkara Kepailitan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyana, Deddy, 2007, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, Bandung Remaja Rosdakarya.
- Prasetya, Rudhi, 1996, Likuidasi Sukarela Dalam Hukum Kepailitan, Jakarta, Departemen Kehakiman.
- Riswadi, 2003, Penyelesaian Perselisihan Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Jakarta, Cintya Press.
- Salim, 2013, Penerapan Teori Hukum Pada Tesis dan disertasi, Jakarta PT. Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B, 2005, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional, Edisi II (2nded), Banda Aceh, Bumi Aksara.
- Situmorang, M, Victor, 1994, Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia, PT. Rineka Citra.
- Sjahdeini, Remy, Sutan, 2010, Hukum Kepailitan Memahami Memahami Undang-Undang No. 37, Jakarta, Pustaka Utama Grafiti.
- Soekanto, Soerjono, 2012, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, Uf press.
- Soepomo, Imam, 1999, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta, Djambatan.
- Subekti, R, 1973, Kamus Hukum, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Subhan, Hadi, M, 2008, Hukum Kepailitan Prinsip, Norma Dan Praktik Di Pradilan, Kencana Prenada Media Group.
- Subkhi, Yusuf, 2012, Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, Malang, UIN Maliki Malang.
- Sunggono Bambang, 2007, Metode Penelitian Hukum, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutedi, Adrian, 2011, Hukum Perburuhan, Jakarta, PT. Sinar Grafika.
- Suyatin, R, 1983, Hukum Dagang I dan II, Jakarta, Pradnya Pramita.
- Tunggal, Setia, Hadi, 2007, Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial Beserta Peraturan pelaksana, Jakarta, Harvarindo.
- Wijaya, Asri, 2009, Hukum Kepailitan Pasca Reformasi, Jakarta, PT Sinar Grafika.

### **Peraturan Perundang-Undangan:**

- Undang-Undang Dasar 1945 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata  
 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja  
 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan & PKPU  
 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial  
 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja  
 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

### **Website/Internet**

- <https://employers.glints.id/resources/mekanisme-pemutusanhubungan-kerja-phk/>  
<https://www.dslalawfirm.com/uu-ketenagakerjaan/> (Internet)  
<https://ir.law.fsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2479&context=lr>  
<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusanhubungan-kerja> (Internet)

<https://marissahutabarat.wordpress.com/2014/06/18/international-labour-organization/>

<https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-perusahaan-menurut-paraali/#:~:text=cara%20yang%20mengun>

<https://ajaib.co.id/pengertian-hak-karyawan-dan-jenis-jenis-yang-perludiketahui/>