

HAK ATAS UPAH PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Fithry Khairiyati, Fakultas Hukum Universitas Pamulang,
e-mail: Fithry.khairiyati@gmail.com

Anisa Fauziah, Fakultas Hukum Universitas Pamulang,
e-mail: dosen00463@unpam.ac.id

Sugeng Samiyono, Fakultas Hukum Universitas Pamulang,
e-mail: samoyonos@yahoo.com

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v11.i02.p19>

ABSTRAK

Tujuan dari penulisan kami ini adalah guna mempelajari bilamana regulasi memberikan aturan tentang perlindungan hukum serta hak-hak bagi karyawan yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yang berupa hukum normatif, dalam pendekatan hukum normatif menggunakan data sekunder yaitu data dari berbagai sumber terkait guna membantu dalam memecahkan permasalahan penelitian ini. Kepailitan adalah situasi hukum yang diberikan kepada debitur sebagai akibat dari putusan pailit yang dikeluarkan oleh pengadilan. Setelah dinyatakan pailit, maka harta kekayaan debitur disita, yang mengakibatkan debitur tidak dapat lagi menguasai harta kekayaannya. Hal ini dilakukan sampai harta pailit diselesaikan oleh pihak yang mengurus harta pailit dalam Hukum Kepailitan dan PKPU yakni Kurator. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kedudukan upah buruh/pekerja dalam mengeksekusi utang harta pailit, sebelum dibagikan kepada para kreditur terlebih dahulu harus dibayar biaya kepailitan, termasuk para kreditur-separatis. Oleh karena itu, upah buruh/pekerja lebih diutamakan daripada kreditur separatis dan kreditur konkuren.

Kata kunci: Hak, Upah, Pekerja, Perusahaan pailit

ABSTRACT

The purpose of this research is to study how the law regulates the rights and legal protection of workers affected by termination of employment. The research method used is a normative legal approach, in a normative legal approach using secondary data. Namely data from various related sources to help solve this research problem. Bankruptcy is a legal situation given to debtors as a result of a bankruptcy decision issued by a court. After being declared bankrupt, the assets of the debtor are confiscated, resulting in the debtor no longer being able to control their assets. This is done until the bankruptcy estate is resolved by the party that manages the bankruptcy estate in bankruptcy law and the PKPU, namely the curator. In this study, it was concluded that the position of wages of workers / workers in the execution of real estate debts in bankruptcy, before being distributed to creditors, the cost of bankruptcy must be paid first, including creditors – separatists. Therefore, labor/worker wages have priority over separatist creditors and competing creditors

Keywords: Rights, Wages, Workers, Bankrupt companies

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Konstruksi ketenagakerjaan harus mendapatkan regulasi sedemikian rupa hingga terpenuhinya perlindungan dan hak-hak yang basic untuk para pekerja, dan saat waktu yang berbarengan bisa menciptakan keadaan yang tenang untuk perluasan bidang usaha. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki berbagai sisi dan relevansi. Relevansi tersebut bukan saja melalui kepentingan pekerja, selama, sebelum, dan sesudah waktu kerja akan tetapi termasuk relevan dengan kepentingan pemerintah, masyarakat, dan pengusaha. Oleh karenanya, dibutuhkan regulasi yang lengkap dan menyeluruh, diantaranya meliputi peningkatan sumber daya manusia, pengembangan produktifitas dan kekuatan persaingan pekerja Indonesia, usaha pengembangan peluang usaha, pelayanan penempatan pekerja, dan penataran tentang kaitannya dengan hubungan kerja.¹

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pasal (1) butir 1 dinyatakan bahwa Hubungan Kerja ialah “Hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/membuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta takaran hak dan kewajiban tiap-tiap pihak haruslah seimbang.” Maka dari itu, hakikat hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menciptakan masalah yang sangat menyheramkan untuk para pekerja, disebabkan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja diantara pekerja dan pengusaha tidak dapat dilaksanakan dengan semena-mena, namun ada masalah pokok yang mesti kedua belah pihak penuhi agar PHK tersebut tak melukai rasa keadilan bagi keduanya. Selesainya hubungan kerja untuk buruh menandakan tiadanya sumber pekerjaan mereka, dan itu adalah pembuka dari semua kesulitan. Berdasarkan teoritis PHK bisa dilakukan oleh pekerja, tetapi pada prakteknya PHK seringkali dipraktekkan terhadap pekerja oleh majikan.

Faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja sangatlah beragam, seperti globalisasi, perubahan ke ekonomi pengetahuan, yang mencocokkan dengan keadaan yang berubah, dan krisis nasional ataupun internasional kesemuanya sudah mendorong organisasi/perusahaan agar mencari struktur yang lebih lentur, lebih sederhana, semakin dinamis, dan bergerak. Di dalam lingkungan yang berubah ini, organisasi/perusahaan mulai menciptakan cara strategis untuk menyesuaikan dengan keadaan di dalam dan di luar baru dan menggunakan segala sumber daya yang ada secara efektif. Dengan demikian, masalah tersebut menyebabkan PHK tidak dapat diterima oleh semua pihak pekerja/buruh, kenyataannya di dalam pasal 154A ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sudah diatur tentang sebab-sebab untuk memahami PHK yang dilakukan oleh para pihak pengusaha atau perusahaan.

¹ Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Penerbit Erlangga, Jakarta 2016, hal. 2

Peristiwa yang terjadi di banyak perusahaan ternyata banyak masalah yang mengakibatkan pekerja itu berhenti, baik karena perusahaan menjadi pailit ataupun adanya hal tertentu atau akibat yang telah tidak memungkinkan lagi untuk karyawan melanjutkan pekerjaannya. Akibat dari dipecatnya karyawan dari pekerjaannya juga berakibat terhadap keluarga dari karyawan tersebut, sebab tidak bisa lagi mencukupi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Bila di lihat dari peristiwa dalam masyarakat 2 tahun terakhir ini, banyak karyawan yang di PHK sebab wabah Covid19 yang begitu berpengaruh kepada ekonomi masyarakat, pengusaha dan para karyawan. Sebab melihat akibat dari covid19 pemerintah membuat peraturan yaitu dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) sudah diatur lebih lanjut lewat Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 01 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease. Hal tersebut membuat pengusaha musti mengurangi karyawan dan membatasi waktu kerja. Di lain hal perusahaan juga banyak tidak beroperasi dengan baik yang menyebabkan minusnya pendapatan pengusaha yang mengakibatkan perusahaan pailit.

Di dalam permasalahan perusahaan pailit perusahaan akan sukar melakukan pembayaran yaitu tentang kewajibannya terhadap para karyawan yang berupa gaji kepada karyawan yang wajib dipenuhi setelah karyawan mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tetapi hal demikian perusahaan musti tetap melakukan kewajibannya dengan memberikan hak-haknya berdasarkan aturan pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang sudah diubah dengan UU No 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja juncto Pasal 40 Peraturan Pemerintah (PP) No 35 Tahun 2021, yaitu “dengan ketentuan dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima,” ketentuan Pasal 40 ayat satu (1).

Bisa dilihat saat ini seringkali hak-hak pekerja dan kepentingan pekerja diabaikan oleh kurator yang mengatur harta waris pailit yang lebih mementingkan dirinya sendiri dan kreditor lainnya. Sering terjadi masalah yang tidak sependapat diantara pekerja dan pihak perusahaan yang di representasi oleh Kurator yang lebih condong terhadap regulasi yang tercantum di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan cenderung melupakan hak-hak normatif pekerja seperti yang dimaksud oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.²

“Selama waktu proses kepailitan berlangsung, pengusaha berkedudukan sebagai debitor pailit digantikan oleh kurator, kurator tetap berpegang pada regulasi perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang menjalankan ketentuan tentang PHK dan penentuan besarnya pesangon”.

Berdasarkan putusan itu, Pasal 95 ayat (4) UUK sudah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja (“UUCK”) yang mana Pasal 95 diubah menjadi berbunyi sebagai berikut: (1) “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.” (2) “Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua Kreditor. (3) Hak

² M.HadiShubhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, norma, danPraktik di Peradilan,,* Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 1.

lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua Kreditor kecuali para Kreditor pemegang hak jaminan kebendaan.”

Di dalam Perubahan Pasal 95 UUK pada UUCK, tentang upah dan hak-hak Buruh lainnya yang dibedakan tingkatannya tentu menciptakan permasalahan, sehingga menyebabkan kebingungan dan pertentangan. Masalah itu terjadi disebabkan di dalam putusan dan Pasal 95 Bab IV UU No. 11 Tahun 2020 memisahkan tingkat Upah Pekerja/Buruh terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh lainnya. Masalah itu membuat pertanyaan, kenapa Hak-hak itu harus dipisahkan regulasinya sehingga untuk Hak-hak Pekerja/Buruh lainnya musti diabaikan dengan adanya Kreditor Separatis.

Dengan perkataan lain, bahwa kedudukan pekerja di dalam kepailitan ialah merupakan kreditor yang diutamakan atau didahulukan pembayarannya dari pada utang lainnya, Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 mengenai Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang “sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terhutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang pailit sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja bila tidak memperoleh hak sebagai kreditor istimewa/preference?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui pelaksanaan pemberian hak upah terhadap perusahaan yang pailit dan upaya hukum yang bisa dilakukan pekerja bila tidak mendapatkan hak sebagai kreditor istimewa/preference.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian berikut peneliti mempergunakan metode penelitian yuridis normatif yang melakukan pendekatan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan serta Undang- Undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 37 tahun 2004 serta menelaah bahan-bahan pustaka yaitu literatur buku dan jurnal hukum yang relevan dengan hak upah terhadap perusahaan yang pailit.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang pailit

Pekerja adalah hak dari seorang kreditor untuk memperoleh haknya terhadap kepailitan oleh perusahaan tempat pekerja bekerja alami. Hak yang dimaksud ialah pembayaran upah dan hak selain atau bukan upah. Hak selain upah yang dimaksud adalah hak pesangon dan hak yang lainnya. Pekerja memperoleh upah yang tercantum

di regulasi pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 mengenai perlindungan upah pada Pasal 1 huruf c yang berbunyi "Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah."³

Pada ketentuan ini makna "pekerja" bukan termasuk dalam tenaga kerja berstatus *Non organic* atau yang bekerja secara insidentil dalam sebuah perusahaan. *Non organic* tersebut ialah tenaga kerja yang secara tidak teratur bekerja terhadap perusahaan tempat pekerja bekerja, dan bukan memperoleh tugas pokok pada perusahaan itu. Contohnya konsultan perusahaan. Dan makna tenaga kerja insidentil itu adalah tenaga kerja yang bekerja di suatu perusahaan yang dilaksanakan hanya dalam tempo atau kesempatan tertentu saja, bukan secara tetap atau rutin. Contohnya tenaga kerja bongkar muat.

Upah adalah salah satu komponen hak yang akan didapatkan pekerja dalam waktu tempat mereka bekerja dinyatakan pailit, sebab upah sendiri ialah hasil dari kerja keras pekerja. Pada Pasal 2 yang berbunyi bahwa "hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja terputus akan timbul hak menerima upah".

Pekerja yang mendapatkan PHK sebab perusahaan pailit haknya berpatokan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 95 ayat (4) mengenai Ketenagakerjaan yang menyatakan "Di dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan regulasi perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya", dari bunyi pasal diatas jelas dinyatakan bahwa gaji dan hak lainnya adalah utang yang didahulukan pembayarannya atau pekerja memiliki hak privilege.⁴

Upah pekerja sebelum dibagikan kepada kreditor lain dianggap merupakan biaya kepailitan yang musti dibayar, oleh karena itu harta perusahaan yang tidak memenuhi untuk melaksanakan pembayaran kepada para kreditor lain bukan berimplikasi besar terhadap para pekerja yang merupakan salah satu kreditor, masalah itu bisa dilihat dalam Pasal 18 ayat 1 UU Kepailitan yang menyatakan, "Dalam hal harta pailit tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan, maka pengadilan atas usul hakim pengawas dan setelah mendengarkan panitia kreditor sementara jika ada, serta setelah memanggil dengan sah atau mendengar debitor, dapat memutuskan pencabutan putusan pernyataan pailit. Akan tetapi pekerja juga bisa melaksanakan tuntutan jika pekerja sebagai kreditor tidak mendapatkan haknya sebab oleh curator", yang diatur pada Pasal 72 Undang-Undang Kepailitan.⁵

³ TARUNA, BAGUS ARMAN. "PERLINDUNGAN HUKUM HAK ATAS UPAH BAGI PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT." PhD diss., Universitas Pancasakti Tegal, 2020.

⁴ Wahari, Ni Putu Diah Anjeni Werdhi, and I. Wayan Novy Purwanto. "KEDUDUKAN HAK PEKERJA KETIKA PERUSAHAAN DINYATAKAN PAILIT." *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 4 (2019): 1-14.

⁵ Ermawan, Andi, and Ahyuni Yunus. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Perusahaannya Diputus Pailit." *Indonesian Journal of Criminal Law* 1, no. 2 (2019): 100-108.

3.2 Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja bila tidak memperoleh hak sebagai kreditor istimewa/preference

Di dalam masalah Perseroan mengalami kepailitan, upah karyawan bisa tidak diberikan pembayarannya sebab Perseroan tidak mempunyai kewenangan lagi pada pengurusan harta kekayaannya sebab kewenangan itu sudah berpindah pada kurator yang merupakan pihak yang melaksanakan pengurusan dan penyelesaian harta pailit Perseroan dan masalah demikian menyebabkan timbulnya utang.

Tentang upah terutang karyawan tercantum pada Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yaitu "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

Berpatokan pada Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 95 ayat (4) mengenai Ketenagakerjaan, jika hak normatifnya dilanggar oleh perusahaan yang dinyatakan pailit maka pekerja/buruh bisa melakukan upaya hukum dengan terlebih dahulu menyelesaikan lewat lembaga pemerintahan yang berperan pada proses pengakhiran perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang sudah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu :⁷

a. Lembaga Bipartit

Peraturan yang tertera pada Undang- Undang 13 tahun 2003 ialah penyelesaian perselisihan hubungan industrial lewat upaya bipartit, hal itu adalah langkah pertama yang wajib dilakukan, seperti yang tertera pada Undang- Undang Ketenagakerjaan pasal 136 ayat (1) dan (2)

Ayat (1); "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat".

Ayat (2); "Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang- Undang".⁸

⁶ Susanto, Devi, Hasnati Hasnati, and Fahmi Fahmi. "KEWAJIBAN PERUSAHAAN PAILIT DALAM PENYELESAIAN HAK-HAK KARYAWAN DITINJAU DARI UNDANG UNDANG NO 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN UNDANG UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN." *QISTIE* 13, no. 2 (2020): 242-259.

⁷ Angkouw, Ridel. "HAK-HAK TENAGA KERJA DAN UPAYA HUKUM AKIBAT PERUSAHAAN PAILIT MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003." *LEX ET SOCIETATIS* 4, no. 1 (2016).

⁸ Pasal 136 ayat 1 dan 2. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Mediasi

Mediasi ialah upaya perundingan berikutnya bila upaya melewati bipartit yang dilaksanakan oleh pekerja / buruh dengan pengusaha sudah tidak berhasil mencapai kesepakatan, penyelesaian melewati mediasi dilaksanakan dengan musyawarah yang dimediasi oleh mediator yang netral, yang meliputi penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Tugas mediator diselesaikan dalam tempo paling lambat 30 hari kerja dimulai awal mendapatkan pelimpahan penyelesaian perselisihan, jika perundingan yang dibantu oleh mediator bisa diterima dan disepakati oleh kedua belah pihak dibikinlah perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan mediator supaya didaftarkan dipengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh akta bukti pendaftaran.

Di dalam masalah tersebut mediasi sudah gagal mencapai kesepakatan yang tercantum pada perjanjian bersama maka pekerja bisa membuat gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial, pengadilan Hubungan Industrial ialah pengadilan khusus dan hukum Acara yang berlaku ialah hukum Acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus pada undang-undang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.⁹

Jika dua perundingan itu tidak tercapai adanya kesepakatan oleh karena itu pekerja / buruh bisa melakukan gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dan jika pekerja / buruh merasa dirugikan dengan putusan pengadilan Hubungan Industrial oleh karena itu pekerja / buruh bisa melakukan permohonan kasasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Kesimpulan

Kewajiban Perusahaan Pailit pada Penyelesaian Hak-Hak Karyawan Ditinjau Dari Undang Undang No 37 Tahun 2004 mengenai Kepailitan Dan Undang Undang No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan bahwa pekerja mendapatkan hak atas uang penghargaan masa kerja, penggantian hak, dan uang pesangon, daripada itu pekerja juga mendapatkan hak atas upah sebelum dan sesudah putusan pailit yang terutang. Sesuai dengan Pasal 39 ayat (2) Kepailitan diterangkan bahwa mulai diucapkannya tanggal putusan pernyataan pailit , upah sebelum maupun sesudah pernyataan pailit yang terutang diucapkan adalah utang harta pailit. Regulasi itu kemudian dikuatkan oleh peraturan lainnya, yaitu dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (4) yang menerangkan bahwa ketika perusahaan dinyatakan pailit, jadi hak-hak dan upah lainnya dari buruh/pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Selain itu perusahaan yang dinyatakan pailit maka buruh/pekerja dapat melakukan upaya hukum berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

⁹ Pasal 57. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan terlebih dahulu melewati lembaga pemerintah yang meliputi bipartit dan mediasi jika dua perundingan tersebut tidak tercapai adanya kesepakatan maka buruh / pekerja bisa melakukan gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial di pengadilan negeri setempat dan jika buruh / pekerja merasa dirugikan dengan putusan pengadilan Hubungan Industrial oleh karena itu pekerja / buruh bisa mengadakan permohonan kasasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016
M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, norma, dan Praktik di Peradilan*, Jakarta: Kencana, 2009

Jurnal

Angkouw, Ridel. "Hak-Hak Tenaga Kerja Dan Upaya Hukum Akibat Perusahaan Pailit Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003." *LEX ET SOCIETATIS* 4, no. 1 (2016).

Ermawan, Andi, and Ahyuni Yunus. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Perusahaannya Diputus Pailit." *Indonesian Journal of Criminal Law* 1, no. 2 (2019): 100-108.

Susanto, Devi, Hasnati Hasnati, and Fahmi Fahmi. "Kewajiban Perusahaan Pailit Dalam Penyelesaian Hak-Hak Karyawan Ditinjau Dari Undang Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *QISTIE* 13, no. 2 (2020): 242-259.

Taruna, Bagus Arman. "Perlindungan Hukum Hak Atas Upah Bagi Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit." PhD diss., Universitas Pancasakti Tegal, 2020.

Wahari, Ni Putu Diah Anjeni Werdhi, and I. Wayan Novy Purwanto. "Kedudukan Hak Pekerja Ketika Perusahaan Dinyatakan Pailit." *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 4 (2019): 1-14.

Perundang-undangan

Undang Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan
UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.