# HAK PEKERJA KONTRAK PADA PERUSAHAAN PAILIT

**SKRIPSI**

Skripsi Ini Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Hukum (SH) Pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam
IAIN AMBON

Disusun Oleh :

**FAUJI KUMKELO**
**NIM : 0130101016**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AMBON

**JURUSAN HUKUM EKONOMI ISLAM**
**FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON (IAIN)**
**AMBON**
**2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama : Fauji Kumkelo

NIM : 0130101016

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah Dan Ekonomi Islam

Saya menyatakan dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, Bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiblakan dari hasil karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Adapun pendapat atau karya orang lain yang terdaftar di dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari adalah hasil jiblakan karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Ambon, 25 November 2019

Penulis

METERAI TEMPEL
TGL 20
96315AHF156922810
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Fauji Kumkelo
NIM : 0130101016

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AMBON

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul **"Hak Pekerja Kontrak Pada Perusahaan Pailit"** yang disusun oleh saudara **Fauji Kumkelo**, NIM. **0130101016**, Mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 25 November 2019 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum(SH) di Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Jurusan Hukum Ekonomi Syariah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk proses selanjutnya.

Ambon, 25 November 2019

**DEWAN PENGUJI**

| | | |
|---|---|---|
| Ketua Sidang | : Dr. Abubakar Kabakoran, M.Si | (.....) |
| Sekretaris | : Nahriah Latuconsina, M. E.Sy | (.....) |
| Munaqisy I | : Dr. M. Ridwan, MH | (.....) |
| Munaqisy II | : Evy Savitri Gani, MH | (.....) |
| Pembimbing I | : Dr. Ahmad Lonthor, MH | (.....) |
| Pembimbing II | : Harni Kelderak, MH | (.....) |

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

Diketahui Oleh :
Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam
IAIN Ambon

**Dr. Djumadi Djunaidy M.HI**
**NIP. 19640910 198803 1 002**

## LEMBARAN PERSEMBAHAN

*Setiap goresan tinta ini adalah wujud dari keagungan dan kasih sayang yang diberikan Allah SWT kepada umatnya.*

***

*Setiap detik waktu menyelesaikan karya tulis ini merupakan hasil getaran doa kedua orang tua, saudara, dan orang-orang terkasih yang mengalir tiada henti.*

***

*Setiap pancaran semangat dalam penulisan ini merupakan dorongan dan dukungan dari sahabat-sahabatku tercinta.*

***

*Setiap makna pokok bahasan pada bab-bab dalam skripsi ini merupakan hempasan kritik dan saran dari pelita ilmu, dosen-dosen di almamaterku.*

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

**"Skripsi ini saya persembahkan khusus untuk Ayahanda tercinta Adam Kumkelo & Ibunda saya tercinta Waka Lamasano sebagai orang tua terbaik dalam sejarah perjalanan hidup saya hingga detik ini"**

# MOTTO

"Saya Berfikir Maka Saya Ada"

(Rene Deskartes)

"Ilmu adalah kunci pembuka gerbang kehidupan yang lebih luas dan lebih dalam, sebuah penentu seberapa besar manfaat yang akan kita berikan dalam kehidupan ini"

" Jadikanlah Semua Tempat Adalah Sekolah Dan Semua Orang Adalah Guru"

"Jadikanlah Segala Aktifitas Adalah Ibadah"

"Bacalah Kerena Dengan Membaca Akan Membentuk Cara Berfikir Kita, Cara Berfikir Kita Akan Membentuk Sikap Dan Tindakan Kita, Dan Sikap Dan Tindakan Akan Menentukan Masa Depan Kita"

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AMBON

# ABSTRAK

**Nama** : **Fauji Kumkelo**
**NIM** : **0130101016**
**Fakultas/Jurusan** : **Syariah/Hukum Ekonomi Syariah**
**Judul** : **Hak Pekerja Kontrak Pada Perusahaan Pailit**

Skripsi ini mengkaji tentang "Hak Pekerja Kontrak Pada Perusahaan Pailit", permasalahan yang di kemukakan adalah bagaimanakah peran kurator dan hakim pengawas dalam pemberesan harta pailit serta bagaimanakah hak pekerja kontrak pada perusahaan pailit.

Untuk itu metode yang digunakan penulis dalam memperoleh data untuk penulisan skripsi ini adalah penelitian pustaka (library research). Yaitu metode atau cara yang di pergunakan didalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada. setelah data tersebut diperoleh, lalu dianalisis menggunakan deskriptif analitik.

Dari hasil penelitian diperoleh Kurator adalah Balai Harta Peninggalan atau orang perseorangan yang dianggkat oleh Pengadilan untuk mengurus dan membereskan harta Debitur Pailit dibawah pengawasan Hakim Pengawas sesuai dengan Undang-Undang ini. Tugas kurator dalam pasal 69 Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan PKPU adalah melakukan pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit. Hakim Pengawas adalah Hakim yang ditunjuk oleh Pengadilan dalam putusan pailit atau putusan penundaan kewajiban pembayaran utang. Tugas Hakim Pengawas menurut Pasal 62 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan PKPU, mengawasi pengurusan dan pemberesan harta pailit. Dan berdasarkan perjanjian kerja, pekerja bukan hanya berstatus perkerja tetap, tetapi juga pekerja kontrak. Jika perusahaan tempat pekerja kontrak bekerja pailit, maka yang didapat pekerja kontrak hanyalah sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Ha ini diatur dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya hubungan jangka waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

# KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan anugrah pencerahan akal dan qalbu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat berangkai salam yang tak henti-hentinya penulis hanturkan kepada sang revousioner Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan umat beliau yang senantiasa istiqomah di jalannya. Keberhasilan yang penulis capai dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan pembimbing dan pengorbanan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Hasbollah Toisuta, M.Ag, selaku Rektor IAIN Ambon.
2. Bapak Dr. Mohdar Yanua, MH, selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. Ismail DP, M.Pd, selaku Wakil Rektor II, Bapak Abdullah Atuapo, M.Pd.I, selaku Wakil Rektor III.
3. Bapak Dr. Djumadi, M.HI, selaku Dekan Fakutas Syariah dan Ekonomi Islam.
4. Bapak Husein Wattimena, M.Si, selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Abu Bakar Kabakoran, M.Si, selaku Wakil Dekan II, Bapak Husen Maswara, M. Th.I, selaku Wakil Dekan III.
5. Bapak Dr. Ahmad Lonthor, MH, selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Ibu Evy Savitri Gani, MH, selaku Sekertaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah.
6. Bapak Dr. Ahmad Lonthor, MH, selaku Pembimbing I dan Ibu Harni Kelderak, MH, selaku Pembimbing II yang selalu dengan perhatian

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan motivasi sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik.

7. Bapak Dr. Ridwan, MH, selaku Penguji I dan Ibu Evy Savitri Gani, MH, selaku Penguji II yang telah banyak memberikan masukan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak Hasan, M.Ag Penasehat Akademik.
9. Bapak Perpustakaan IAIN Ambon beserta stafnya yang telah menyediakan fasilitas literature.
10. Bapak Kepala BAK Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam beserta stafnya yang telah banyak membantu dan memberikan peayanan selama perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini.
11. Kedua orang tuaku tercinta dan yang aku banggakan, Ayahanda Adam Kumkelo dan ibunda Waka Lamasano atas didikan dan pengorbanan serta do'a restu yang tiada henti-hentinya selama menempuh pendidikan selama ini, beserta keuarga besar dari Ayahandaku dan ibundaku yang banyak berkontribusi dalam proses perkuiahanku yang tak dapat saya sebutkan satu persatu.
12. Saudaraku yang tersayang dan sangat aku kasihi, Arfin Kumkelo, Sutriani Kumkelo, Nur Hawa Kumkelo, Arman Kumkelo yang telah menberikan dorongan dan semangat dalam proses penyelesain skripsi ini.
13. Bapak Abubakar Wattimena, S.Pd dan Ibu Kalsum Lamasano, yang telah menjadi orang Tua Asu selama penulis berada di kota ambon,
14. Saudaraku yang tersayang dan sangat aku kasihi, kk Dewi Wattimena, Abang Fandi Wattimena, kk Niar Wattimena, Randy Wattimena yang telah menberikan dorongan dan semangat dalam proses penyelesain skripsi ini.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

15. Kawan-kawan Front Perjuangan Pemuda Indonesia (FPPI) Pimpinan Kota Ambon, yang mana telah mendorong dalam memberikan semangat, dukungan, motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skrisi ini
16. Kawan-kawan Komunitas Study Merdeka (KOSTUM). Yang telah membantu atau memberikan masukan dalam punulisan skripsi ini.
17. Pimpinan Besar (PB) Ikatan Pemuda Pelajar Mahasiswa Laimu (IPPMAL) se-Indonesia dan Ikatan Pemuda Pelajar Mahasiswa Laimu (IPPMAL) Cabang Ambon.
18. Para orang terdekat penulis Abang Ewin Mualo, Abang Ihsan Ulalatano, Abang Fandy Wattimena, Abang Lim Salampesy, Ima Mualo, Ummuaiman Yapono, Mawarda Yapono, Samsul Kumkelo, La Andi Lasamura, Rasmin Kumkelo, Abdullah Kelian, Ibrahim Marsouly, Ibrahim Kelderak, Abang Rasya Hayoto, Ahmad Dayan Wakan, Jailan Tamamala, teman-teman seperjuangan angkatan 2013 dan ada banyak lagi yang tidak sempat pelulis sebutkan satu persatu, Akhirnya, dengan segala bantuan yang diberikan kepada penulis demi menyempurnakan skripsi ini, semoga semua budi baik yang telah di berikan kepada penulis di balas oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AMBON

**Ambon, 25 November 2019**

**Penyusun**

**FAUJI KUMKELO**
**NIM. 0130101016**

## DAFTAR ISI

*halaman*

HALAMAN JUDUL..... i

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... ii

PERNGESAHAN SKRIPSI..... iii

LEMBARAN PERSEMBAHAN..... iv

MOTTO..... v

ABSTRAK ..... vi

KATA PENGANTAR..... vii

DAFTAR ISI..... ix

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang..... 1

B. Rumusan dan Batasan Masalah..... 7

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian ..... 8

D. Pengertian Judul..... 9

E. Tinjauan Pustaka..... 10

F. Garis-Garis Besar Skripsi..... 13

BAB II LANDASAN TEORI..... 14

A. Pengertian Pekerja Dan Pengusaha..... 14

B. Pengertian Pekerja Kontrak..... 16

C. Hak Dan Kewajiban Pekerja..... 25

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AMBON

D. Kepailitan Dan PKPU Menurut Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan PKPU ..... 29

BAB III METODE PENELITIAN ..... 44

A. Jenis Penelitian 44

B. Sumber Data ..... 45

C. Teknik Pengumpulan Data ..... 45

D. Teknik Analisis Data ..... 46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..... 47

A. Peran Kurator Dan Hakim Pengawas Dalam Pemberesan Harta Pailit ..... 47

B. Hak Pekerja Kontrak Pada Perusahaan Kepailitan ..... 60

BAB V PENUTUP ..... 67

A. Kesimpul ..... 67

B. Saran ..... 68

DAFTAR PUSTAKA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AMBON

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Saat ini Negara kita sedang giat melakukan pembangunan di segala bidang. Pembangunan yang dimaksud dinamakan pembangunan nasional. Pembangunan hakikatnya adalah upaya mewujudkan tujuan nasional bangsa Indonesia yang maju, mandiri, sejahtera, berkeadilan, berdasarkan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Kuasa. Sesuai tujuan yang tercantum dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945 disebutkan bahwa hakikat pembangunan nasional adalah: mencerdaskan kehidupan bangsa, menciptakan kesejahteraan umum, melindungi seluruh tumpah darah Indonesia, dan membantu melaksanakan ketertiban dunia dan perdamaian abadi.[1]

Dalam melaksanakan pembangunan, maka sangat diperlukan adanya tenaga kerja yang terampil dan handal. Tanpa tenaga kerja, maka pembangunan tidak akan bisa dilaksanakan. Demikian pentingnya peranan tenaga kerja membuat kehadiran tenaga kerja wajib dilidungi.Bukan hanya tenaga kerja yang dilindungi namun keluarganya juga patut untuk dilindungi.Karena tujuan dari seseorang bekerja itu adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

[1]https://www.bappenas.go.id/files/3413/4986/1934/info__20091015133401__2370__0.pdf

perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu Pasal dalam UUD 1945 Negara Republik Indonesia yaituPasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pasal 38 Angka 1, 2, 3 dan 4 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28 D ayat(2) Undang-Undang menyatakan bahwa : [2]

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

Sedangkan Pasal 38 Angka 1,2, 3, dan 4 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, menyatakan bahwa :[3]

1. Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan.
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
4. Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

---

[2] Lihat di Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28 D ayat(2)

[3] Pasal 38 Angka 1,2, 3, dan 4 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Selain diatur secara umum, Negara juga melindungi pekerjadengan menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Ini seperti tertuang dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.Pasal 5 menyatakan bahwa "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Sedangkan Pasal 6 menyatakan bahwa " setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha".

Perlindungan yang diberikan negara kepada pekerja adalah merupakan suatu kewajiban, tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.Namun tanpa adanya pengusaha dan perusahaan, kehadiran pekerja itu juga tiada berarti.Karena itu ada hubungan yang saling membutuhkan antara keduanya. Selain pekerja dan pengusaha, pihak lain yang terlibat adalah pemerintah. Tugas pemerintah disini adalah dapat membuat reguasi yang kiranya dapat menguntungkan kedua belah pihak.Dengan demikian maka dapat terciptalah hubungan industrial yang baik.

Dalam menjalankan operasionalnya, tidak selamanya perusahaan itu berjalan mulus, ada juga saat dimana perusahaan dapat mengalami kerugian. Kerugian itu bisa disebabkan karena banyak factor, misalnya manajemen yang

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

tidak baik, atau factor eksternal karena persaingan investasi. Hal inilah yang kemudian membuat para pengusaha biasanya mengatasinya dengan jalan berutang. Utang adalah 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 kontingen, yang timbul karena perjanjian atau undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh debitur dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada kreditur untuk mendapat pemenuhannya dari harta kekayaan debitur.[4] Dan jika perusahaan tidak sanggup lagi membayar utang maka perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit.

Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu untuk melakukan pembayaran –pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya.[5]

Adanya kesulitan ini, perusahaan dalam rangka operasionalnya untuk pengeluaran pembayaran kewajiban gaji kepada pekerja pastinya akan mengalami masalah juga dan cenderung tidak bisa membayar kewajiban tersebut. Tercantum jelas pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak menentukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Putusan pailit memberikan dua kemungkinan alternatif bagi perusahaan yaitu Kepailitan mengakibatkan debitor kehilangan haknya dalam lapangan hukum harta kekayaannya karena seluruh harta kekayaan debitor serta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan berada dalam sitaan umum sejak saat putusan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

---

[4]Lihat Pasal 1 Angka 5Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan PKPU

[5]Hadi Subhan, " *Hukum Kepailitan. Prinsip , Norma Dan Praktek di Pengadilan*" (cet.1; Jakarta; Kencana Prenada Media Group; 2008), h. 1

pernyataan pailit diucapkan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Kepailitan Bagian Kedua tentang Akibat Kepailitan.[6]

Harta debitur pailit selanjutnya akan diurus oleh seorang curator. Meski telah dinyatakan pailit, Kurator perusahaan pailit dapat tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya listrik, telepon, biaya gaji, pajak, dan biaya lainnya. Kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa. Dalam praktiknya manakala terjadi permasalahan pailit dan terjadi pemutusan hubungan kerja dalam satu perusahaan, seringkali pekerja kesulitan memperoleh informasi dan hak-hak mereka. Hal ini dapat dilihat dewasa ini seringkali hak-hak buruh dan kepentingan buruh dikesampingkan oleh Kurator yang mengurusi harta pailit yang lebih mementingkan kreditur lain dan dirinya sendiri. Seringkali terjadi perselisihan Pekerja dengan Pihak Perusahaan yang diwakili oleh Kurator. Melihat ke Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian Pekerja adalah "setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun". Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dan badan lainnya dengan menerima upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

---

[6]ttps://media.neliti.com/media/publications/108963-ID-akibat-hukum-putusan-pailit-terhadap-kre.pdfh

Sedangkan Pengusaha adalah:[7]

a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Kemudian hubungan antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/ buruh yang berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah dinamakan hubungan kerja. Kedudukan Pengusaha selaku Debitor Pailit digantikan oleh Kurator selama proses kepailitan berlangsung, dan kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenaga- kerjaan dalam menjalankan ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan penentuan besarnya pesangon. Pasal 95 ayat 4 UU Ketenagakerjaan mengatakan, bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Dalam kata lain bahwa kedudukan buruh/pekerja dalam kepailitan merupakan creditor preference/Kreditor yang diistimewakan yang didahulukan pembayaran- nya dari pada utang lainnya, Pasal 39 ayat 2 UU Kepailitan, sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terhutang sebelum maupun sesudah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

[7] Lihat di Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Walaupun sudah jelas dinyatakan demikian tetapi seringkali Kurator bekerja hanya memakai acuan hukum berdasarkan UU, tanpa melakukan pertimbangan-pertimbangan keputusan berdasarkan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari banyaknya kasus-kasus perburuhan pada perusahaan yang sedang mengalami pailit. Seringkali ketika perusahaan tersebut yang dinyatakan pailit mengalami masalah pembayaran upah dan pesangon dari pekerja yang tidak jelas dan bahkan pekerja/buruh sangat sulit mendapatkan hak- haknya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.Banyak faktor yang berpengaruh terhadap permasalahan perburuhan ketika perusahaan tersebut dinyatakan pailit, misalnya faktor kuratornya sendiri, perusahaannya, pemahaman pekerja dan kepentingan dari semua stakeholder yang harus dipenuhi dan aset perusahaan yang sudah sangat terbatas untuk membayar semua kewajiban-kewajibannya. Hal ini ditambah pula dengan jika kedudukan seorang pekerja itu merupakan pekerja kontrak dan bukan sebagai pekerja tetap.

Oleh karena itu, dari penjabaran latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka perlu adanya kajian yang menyeluruh untuk memberikan penjelasan mengenai **"Hak Pekerja Kontrak Pada Perusahaan Pailit"**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

## B. Rumusan Masalah Dan Batasan Masalah

### 1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah peran Kurator dan Hakim Pengawas dalam pemberesan harta pailit?
2. Bagaimanakah hak pekerja kontrak pada perusahaan Pailit?

**2. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terarah maka penulis membuat batasan masalah penelitian hanya padahak pekerja kontrak pada perusahaan pailit.

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

**1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian iniadalah:

a) Untuk mengetahui peran Kurator dan Hakim Pengawas dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit
b) Untuk mengetahui hak pekerja kontrak pada perusahaan Pailit.

**2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

a) Secara akademis, untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon
b) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi ilmu pengetahuan tentang hak pekerja kontrak pada perusahaan Pailit
c) Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pikiran dan bisa menjadi bahan masukan bagi mahasiswa yang

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

ingin mengetahui secara rinci mengenai hak pekerja kontrak pada perusahaan Pailit.

## D. Pengertian Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman penafsiran dalam memahami kalimat yang merupakan judul skripsi ini, maka perlu dijelaskan beberapa pengertian kalimat/istilah sebagai berikut:

a) Menurut Yandianto dalam kamus Bahasa Indonesia memberikan defenisi hak adalah 1. Yang benar : telah jelas antara yang – dan yang batil; 2 milik; kepunyaan; jangan mengambil barang – orang lain; 3 kewenangan; dia punya – untuk memakai gelar itu; 4 kekuasaan untuk berbuat sesuatu karena telah ditentukan oleh undang-undang , aturan, ds : Presiden punya –untuk menolak grasi; 5 kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu; 6 derajat atau martabat.[8]

b) Menurut Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain.

c) Kontrak atau yang biasa disebut perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih.[9]

d) Untuk pengertian pekerja kontrak tidak terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pekerja kontrak itu merupakan istilah yang muncul dari pembedaan perjanjian kerja yaitu

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

---

[8] Yandianto, "*Kamus Umum Bahasa Indonesia*" ( Bandung; Penerbit M2S; 1997), h. 157

[9] Lihat Pasal 1313 KUH Perdata

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") dan kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT"). PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak memiliki jangka waktu, pekerjanya disebut pekerja permanen/tetap, sedangkan PKWT adalah perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu, pekerjanya disebut pekerja kontrak.[10]

e) Perusahaan adalah Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi.[11]

f) Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannyadilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam UndangUndang ini.[12]

## E. Tinjaun Pustaka

Berdasarkan pengamatan, penelusuran dan pencarian literatur yang penulis lakukan, penelitian yang membahas mengenai Hak Pekerja Kontrakpeneliti jumpai pada beberapa karya ilmiah diantaranya :

Penelitian oleh Rizqa Maulinda dkk (2016) dengan judul "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama". Hasil penelitian menunjukan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT Indotruck Utama pada dasarnya dalam pelaksanaan belum berjalan sebagaimana yang diatur dalam perundang-undangan. Tidak adanya perlindungan mengenai janga waktu dalam perjanjian kerja sebagai mana terdapat

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

---

[10] Lihat Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[11] https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan

[12] Lihat Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan PKPU

dalam PasalPasal 59 ayat (2) dan ayat (4) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta jangka waktu lebih dari 3 (tiga) tahun dengan setiap satu tahun sekali dilakukan perpanjangan kontrak. Penafsiran dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) ini akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT. Dalam praktek perjanjian ini terjadi selama 3 (tiga) tahun dengan perpanjangan kontrak setiap setahun sekali. Seharusnya pekerja/buruh pada perusahaan ini sudah menjadi pegawai tetap, apabila dilihat dari undang-undang ketenagakerjaan. Upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja/buruh yaitu secara bipartit (musyawarah). Para pekerja/buruh masih berharap untuk berkerja pada perusahan ini demi kelangsungan hidup mereka. Dari sudut pandang pekerja, sistem kontrak sangat jelas merugikan mereka, rasa takut akan kehilangan pekerjaan, tingkat kesejahtraan yang sangat kurang dan perlindungan syarat kerja yang jauh dari yang seharusnya diberikan yang dapat merugikan pekerja. Serta adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa kontrak yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang tidak memberikan ganti kerugian. Hal ini tidak sesuai dengan peraturan undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.[13]

Penelitian oleh Aris Triyono (2015) dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Di CV Indojati Surakarta". Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif yaitu memberikan gambaran data yang selengkap-lengkapnya mengenai metode atau bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di CV. Indojati Surakarta. Penelitian ini

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

[13] Rizqa Maulinda dkk "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama" ( Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 18, No. 3, (Desember, 2016)) dalam www.jurnal unsyiah.ac.id

menggunakan pendekatan hukum normatif.Sumber data menggunakan data primer dari hasil wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, perjanjian dan peraturan yang diberlakukan terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) di CV. Indojati Surakarta menunjukkan bahwa para PHL tidak diberikan kontrak kerja dan tidak ada perjanjian tertulis dengan perusahaan, perjanjian hanya berbentuk lisan. Peraturan kerja yang diberlakukan terhadap para PHL adalah peraturan kerja sebagaimana yang diberlakukan terhadap pekerja tetap; Kedua, kewajiban PHL adalah wajib melaksanakan pekerjaan, mentaati tata tertib, membayar denda dan ganti rugi jika terjadi kerusakan terhadap produk atau peralatan yang disebabkan oleh kesalahan pekerja, dan bertindak sebagai buruh yang baik. Hak PHL adalah memperoleh penghasilan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, memperoleh seragam kerja sebanyak 1 (satu) stel dalam setiap 6 (enam) bulan, menerima hak-hak kepegawaian lainnya, memperoleh pesangon jika diberhentikan sebelum pekerjaan selesai; Ketiga, kesalahan yang dilakukan PHL di CV. Indojati Surakarta adalah mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja berakhir. Tanggung jawab hukum terhadap PHL yang melakukan kesalahan adalah menyelesaikan perjanjian kerja yang disepakati bersama, atau mengganti biaya ganti rugi sesuai dengan kesepakatan.[14]

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

Penelitian I Wy Subangun Wirang Garda Satria et al dengan Judul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Ditinjau Dari Peraturan Perundang-undangan Di Indonesia". Penyusunan jurnal ini dilakukan dengan

[14] http://eprints.ums.ac.id/38834/15/HALAMAN%20DPAN.pdf

menggunakan metode yuridis normatif berupa pendekatan peraturan perundang-undangan hingga tercapainya suatu kesimpulan bahwa Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan Menteri Nomor 100 tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pekerja Harian Lepas juga berhak mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.[15]

**F. Garis-Garis Besar Isi Skripsi**

Bab I Pendahuluan berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, pengertian judul, dan tinjauan pustaka.

Bab II landasan teori berisi pengertian pekerja dan pengusaha, tinjauan umum tentang pekerja kontrak, hak dan kewajiban pekerja, serta kepailitan dan pkpu.

Bab III metodologi penelitian berisi jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

Bab IV hasil dan pembahasan berisi peran kurator dan hakim pengawas dalam pemberesan harta pailit dan hak pekerja kontrak pada perusahaan pailit.

Bab V penutup berisi kesimpulan dan saran

Daftar pustaka

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

[15]https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/21911/14540

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## A. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative legal research). Metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.[41]

Metode penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.[42] Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah. Penelitian deskripsi secara garis besar merupakan `1 kegiatan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

---

[41]Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke – 11. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 13–14.

[42]LexyJ. Moeleong,*MetodologiPenelitianKualitatif*,(Bandung:PTRemajaRosdakarya,2006), h.4

penelitian yang hendak membuat gambaran atau mencoba suatu peristiwa atau gejala secara sistematis, faktual dengan penyusunan yang akurat.[43]

**B. Sumber data**

a) Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian, antara lain sebagai berikut:

b) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang bersumber dari buku-bukuilmu hukum dan tulisan-tulisan hukum lainnya.

c) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang bersumber dari kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, majalah, surat kabar dan jurnal penelitian hukum serta bersumber dari bahan-bahan yang didapat melalui internet.

**C. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, berupa data sekunder, maka peneliti mengadakan kegiatan yang pada umumnya digunakan dalam penelitian hukum, yaitu: Studi Kepustakaan (Library Research) sebagai usaha untuk memperoleh data sekunder. Studi kepustakaan dilakukan dengan menggunakan serangkaian studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan, membaca, mempelajari, membuat catatan-catatan, dan kutipan- kutipan serta menelaah bahan-bahan pustaka. Data yang terkumpul dari studi kepustakaan diperiksa, diteliti dan disusun kembali secara seksama. Data tersebut diklasifikasikan menurut bidang masing-masing dan diperiksa, kemudian dipersiapkan untuk dianalisa.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

---

[43]Supardi, *Metodologi Penelian Ekonomi Dan Bisnis*, (Yogyakarta:UIIPress,2005), h.28

## D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dimana prosedur penelitiannya bersifat menjelaskan, mengolah, menggambarkan, dan menafsirkan hasil penelitian dengan susunan kata dan kalimat sebagai jawaban atas masalah yang diteliti.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AMBON

# BAB V

# PENUTUP

## A. Kesimpulan

1. Kurator adalah Balai Harta Peninggalan atau orang perseorangan yang diangkat oleh Pengadilan untuk mengurus dan membereskan harta Debitor Pailit di bawah pengawasan Hakim Pengawas sesuai dengan Undang-Undang ini. Tugas Kurator menurut Pasal 69 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU adalah melakukan pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit. Hakim Pengawas adalah hakim yang ditunjuk oleh Pengadilan dalam putusan pailit atau putusan penundaan kewajiban pembayaran utang.Tugas hakim pengawas menurut Pasal 62 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU mengawasi pengurusan dan pemberesan harta pailit.
2. Berdasarkan perjanjian kerja, pekerja bukan hanya berstatus pekerja tetap, tetapi juga pekerja kontrak. Jika perusahaan tempat pekerja kontrak bekerja pailit, maka yang didapat pekerja kontrak hanyalah sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pihak

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

## B. Saran

1. Diharapkan Kepada Kurator Dan Hakim Pengawas agar dapat melakukan tugas sebaik baiknya dalam hal pengurusan dan pemberesan harta pailit agar semua kreditur bisa mendapatkan haknya terutama untuk para pekerjanya.
2. Penulis dapat memberikan saran agar Perusahaan yang mengalami kepailitan diharapkan mematuhi Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan MK No.67/PUU-XI/2013, dengan mengutamakan pelunasan pembayaran upah sebagai hak konstitusional para pekerja/buruh yang tidak boleh dikurangi atau dihilangkan sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AMBON

# DAFTAR PUSTAKA


Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja,* (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004)

Gunawan Widjaja, *Tanggung Jawab Direksi atas Kepailitan Perseroan*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004)

H. Zainal Asikin, H. Agusafian Wahab, et.al, "*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*", (Jakarta; Rajawali Pers, 2010)

H. Zainal Asikin, H. Agusafian Wahab, et.al, "Dasar-Dasar Hukum Perburuhan", (Jakarta; Rajawali Pers, 2010)

[1]Hadi Subhan, *" Hukum Kepailitan. Prinsip , Norma Dan Praktek di Pengadilan"* (cet.1; Jakarta; Kencana Prenada Media Group; 2008)

Hadi Subhan, *" Hukum Kepailitan. Prinsip , Norma Dan Praktek di Pengadilan"* (cet.1; Jakarta; Kencana Prenada Media Group; 2008)

Harianto, Aries, "*Hukum Ketenagakerjaan, Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja"* (Jogjakarta; Laksbang Pressindo, 2016)

Jono, "*Hukum Kepailitan"*( cet. 1; Jakarta ;Sinar Grafika; 2010)

Lalu Husni, " *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", (Jakarta; Rajawali Pers, 2016)

Lalu Husni, " Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", (Jakarta; Rajawali Pers, 2016)

LexyJ. Moeleong,*MetodologiPenelitianKualitatif*,(Bandung:PTRemajaRosdakarya ,2006)


INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

Man S. Sastrawidjaya, "*Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*", (Bandung; Alumni; 2006)

Rudy A. Lontoh, Denny Kailimang, Dan Benny Ponto, "*Penyelesaian Utang Melalui Pailit Atau Penundaan Kewajiban Membayar Utang*", (Bandung; Alumni; 2001)

Sentosa Sembiring, *Hukum Kepailitan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Terkait dengan Kepailitan,* (CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2006)

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat,* Cetakan ke – 11. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009)

Supardi,*MetodologiPenelianEkonomiDanBisnis*,(Yogyakarta:UIIPress,2005)

Victor Situmorang& Soekarso, Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia, (Rineka Cipta, Jakarta; 1994)

Yandianto, "Kamus Umum Bahasa Indonesia" ( Bandung; Penerbit M2S; 1997)

Zaeny Asyhadie, Hukum Bisnis Proses dan Pelaksanaannya di Indonesia, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005)

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan PKPU

Taufik H. Simatupang, "Eksistensi Dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Balai Harta Peninggalan Di Indonesia (Existence and Effectiveness of Performance of Probate Court Duties in Indonesia)" (Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, ISSN 1410-5632 Vol.18 No.3, September 2018)

Moh Kurniawan, "*Tugas Dan Fungsi Balai Harta Peninggalan Semarang Sebagai Kurator Kepailitan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37*

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON

*Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang"* (Jurnal Daulat Hukum Vol. 1. No. 1 Maret 2018 ISSN: 2614-560X)

https://www.bappenas.go.id/files/3413/4986/1934/info__20091015133401__2370__0.pdf

https://media.neliti.com/media/publications/108963-ID-akibat-hukum-putusan-pailit-terhadap-kre.pdfh

https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan

Rizqa Maulinda dkk "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama" ( Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 18, No. 3, (Desember, 2016)) dalam www.jurnal unsyiah.ac.id

http://eprints.ums.ac.id/38834/15/HALAMAN%20DPAN.pdf

https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/21911/14540

https://www.berandahukum.com/2017/04/hak-dan-kewajiban-pekerja-menurut-uu-no.html,

https://www.neliti.com › publications › pelaksanaan-tugas-dan-kewenangan

Tempo, Ini Penyebab Batavia Air Dinyatakan Pailit, https://m.tempo.com,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AMBON