

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa salah satu tujuan utama Negara Indonesia adalah menciptakan suatu kehidupan berbangsa dan bernegara yang adil dan sejahtera demi mewujudkan suatu keadilan sosial, dengan cara pemenuhan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia.¹

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan dan peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan

¹Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

dunia usaha, sehingga pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan juga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Persoalan mengenai pekerjaan masih menjadi topik pembicaraan yang selalu menjadi permasalahan bagi sebagian warga negara Indonesia. Sempitnya ruang pekerjaan menjadi salah satu faktor utama yang selalu menjadi keluhan rakyat. Tidak semua penduduk Indonesia bisa mendapatkan pekerjaan. Ada yang memilih untuk berwirausaha, ada yang memilih menjadi pekerja/buruh yang sering dikonotasikan sebagai pekerja rendahan sampai ada yang memilih untuk menjadi pengangguran karena tidak ada lagi lapangan pekerjaan yang dapat diperoleh untuk mencapai kehidupan yang layak agar bisa menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan di masa kini dan tuntutan di masa yang akan datang.

Pekerja/buruh selama ini seringkali dipandang menjadi salah satu pekerjaan untuk kalangan bawah, misalnya sekelompok pekerja pabrik dan pekerja bangunan. Sebagian penduduk Indonesia yang berada di kalangan menengah kebawah mungkin masih merasa beruntung mendapatkan pekerjaan meskipun menjadi seorang pekerja/buruh. Adanya anggapan seperti itulah banyak pengusaha yang kurang memperhatikan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh seorang pekerja/buruh. Dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi ketentuan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur juga tentang pengupahan yang terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota dan berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota serta pengusaha dilarang untuk membayar upah yang lebih rendah dari upah minimum tersebut. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.²

Pada dasarnya seorang pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak para pekerja/buruh. Seorang pekerja/buruh tersebut juga mempunyai kewajiban untuk tetap menjaga kelangsungan usaha agar tetap mendapatkan keuntungan (*profit*). Timbulnya hak dan kewajiban tersebut karena adanya perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang saling menyepakati hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak terutama dalam pemenuhan upah dan menjaga kegiatan operasional perusahaan agar tetap stabil dan tidak bangkrut/pailit.

Suatu perusahaan adakalanya mengalami keuntungan dan juga kerugian. Keuntungannya dapat dilihat dari kinerja suatu perusahaan yang mengalami peningkatan dari waktu ke waktu yang pada akhirnya mendapatkan keuntungan yang besar, sedangkan suatu perusahaan yang mengalami

² Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 89.

penurunan dan kemunduran adalah perusahaan yang menuju pada suatu kepailitan. Kepailitan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah pengeluaran lebih besar dibandingkan dengan pemasukan, kurangnya kinerja suatu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan dan adanya persaingan yang tidak sehat di sektor internal maupun eksternal suatu perusahaan.

Perusahaan yang mengalami kepailitan tersebut tentu memiliki dampak tersendiri khususnya dampak terhadap para pekerja/buruh. Akibat yang akan ditimbulkan terhadap para pekerja/buruh dari adanya kepailitan tersebut adalah tidak diberikannya hak pekerja/buruh berupa upah karena kekayaan debitor pailit tidak mencukupi lagi untuk membayar upah pekerja/buruh.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perUndang-Undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya. Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh

melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya, Selama itu juga pengusaha/majikan wajib membayar upah tersebut.

Kepailitan merupakan suatu proses dimana seorang debitor yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga karena tidak dapat membayar utangnya.³ Perusahaan dikatakan pailit apabila perusahaan tersebut tidak lagi mampu untuk membayar utangnya terhadap kreditor yang sebelumnya telah memberikan pinjaman kepada perusahaan pailit. Dengan adanya kesulitan demikian maka perusahaan tentu mengalami kesulitan pula dalam hal membayar kewajibannya untuk memberikan upah terhadap pekerja/buruh. Apabila dihadapkan dengan persoalan demikian, seringkali upaya terakhir yang dipilih oleh perusahaan adalah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para pekerja/buruh. Misalnya dapat dilihat dari kasus PT HM Sampoerna yang mengalami pailit sehingga menghentikan kegiatan operasionalnya sejak 16 Mei 2014. Akibatnya, 4.900 pekerja/buruh di Jember dan Lumajang diputuskan kontraknya alias PHK.⁴

Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menempatkan upah pekerja/buruh dalam kedudukan sebagai kreditor preferen, karena memiliki hak istimewa yang diberikan oleh Undang-

³ J. Djohansyah, *Pengadilan Niaga dalam Penyelesaian Utang Piutang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, hlm. 23.

⁴<http://www.hukumonline.com/berita/baca/1t537c7d548ae2b/kemenakertrans-bentuk-tim-selesaikan-kasus-phk-sampoerna> pukul 03.10 ,Rabu 30 September 2015

Undang.⁵ Ketentuan Pasal 1134 KUH Perdata menjelaskan bahwa Kreditor pemegang hak gadai dan hipotek mempunyai tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan kreditor pemegang hak istimewa, kecuali Undang-Undang khusus diluar KUH Perdata dengan tegas mengatur sebaliknya. Namun, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas tentang pekerja/buruh sebagai kreditor pemegang hak istimewa kedudukannya lebih tinggi daripada kreditor pemegang hak gadai dan hipotik. Hal ini mengakibatkan dalam praktiknya, upah pekerja/buruh berada pada tingkatan paling bawah artinya lebih didahulukan utang yang lainnya pada saat perusahaan mengalami pailit.

Undang-Undang harus dibuat menurut keadaan hukum yang sebenarnya, tidak saling bertentangan dan tidak terdapat istilah yang dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Pendapat ini diilhami oleh Van Kan, bahwa hukum bertujuan untuk menjaga kepentingan setiap manusia supaya kepentingan itu tidak diganggu.⁶

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan hukum/skripsi dengan judul: **PERLINDUNGAN PEKERJA / BURUH DALAM HAL PEMBERIAN UPAH OLEH PERUSAHAAN YANG TERKENA PUTUSAN PAILIT.**

⁵<http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/167-artikel-pajak/20492-upah-buruh-vs-utang-pajak,mana-yang-didahulukan-pembayarannya>, diakses tgl 18 April 2016.

⁶Prof. Dr Rachmad Baro,S.H.,M.Hum., *Op.Cit.*, hlm. 126

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana perlindungan pekerja / buruh ketika perusahaan mengalami keadaan pailit?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah hak-hak pekerja/buruh sudah terpenuhi pada perusahaan yang terkena putusan pailit.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum perburuhan maupun peraturan terkait dengan ketenagakerjaan pada khususnya dalam memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dan agar pada praktiknya pekerja/buruh menjadi prioritas utama ketika perusahaan dinyatakan pailit.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis, mengenai perlindungan terhadap pekerja/buruh. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang selama ini diperoleh dan dipelajari di perguruan tinggi serta merupakan

syarat akhir dalam menyelesaikan studi akademis guna meraih gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

b. Bagi Masyarakat Warga Negara Indonesia

Hasil penelitian ini dapat memberi masukan dan tambahan pengetahuan serta dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat khususnya kaum pekerja/buruh tentang mekanisme dan teknis penerapan hukum perlindungan terhadap pekerja/buruh. Sehingga para pekerja/buruh mengetahui dengan pasti keberadaannya sebagai pekerja/buruh dan hak-hak yang dapat diperoleh dan dilindungi.

c. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi institusi yang bergerak di bidang ketenagakerjaan agar dapat lebih aktif untuk melindungi kaum pekerja/buruh yang ada di Indonesia.

E. Keaslian Penelitian

Sepengetahuan penulis, penulisan hukum dengan rumusan permasalahan Perlindungan pekerja / buruh dalam hal pemberian upah oleh perusahaan yang terkena putusan pailit ini belum pernah diteliti oleh penulis

lain. Berikut ini penulis akan memaparkan 3 (tiga) macam skripsi yang mempunyai relevansi dengan penulisan ini, antara lain:

1. SKRIPSI

a. Judul Skripsi :

Hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Pailit

b. Identitas Penulis :

1) Nama Mahasiswa : Ulva Febrianti Rivai

2) NPM : B 1107321

3) Program Studi : Hukum Keperdataan

4) Fakultas : Hukum Universitas Hasanuddin Makassar

c. Rumusan Masalah:

1) Bagaimanakah hak-hak pekerja pada perusahaan pailit berdasarkan perUndang-Undangan yang berlaku di Indonesia?

2) Bagaimanakah upaya hukum yang mengatur para pekerja pada perusahaan yang terkena pailit jika harta pailit tidak mencukupi?

d. Tujuan Penelitian :

1) Untuk mengetahui hak-hak pekerja pada perusahaan pailit berdasarkan perUndang-Undangan yang berlaku di Indonesia

2) Untuk mengetahui upaya hukum pekerja pada perusahaan pailit jika harta pailit tidak mencukupi.

e. Hasil Penelitian:

Pekerja pada sebuah perusahaan yang mengalami kepailitan mempunyai hak-hak yang harus diberikan kepadanya sebagai Kreditor.

Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Kepailitan tidak signifikan dalam menegaskan hak-hak pekerja, namun jika ternyata pada saat jatuhnya putusan pailit seluruh pekerja yang bekerja pada perusahaan pailit telah dilakukan pembayaran atas seluruh upah/gaji pekerjanya jadi utang terhadap upah sudah tidak ada, Dari posisi kedudukan pekerja pada perusahaan pailit, pekerja diberikan hak istimewa sebagai Kreditor istimewa yang mana pemenuhan haknya merupakan prioritas pertama. Jika terdapat hal hak pekerja tidak tertagih disebabkan menyusutnya harta pailit/ boedel pailit ternyata habis disebabkan oleh perbuatan debitor, maka pekerja melalui kurator dapat mengajukan gugatan lain kepada hakim pemutus dan Actio pauliana serta dapat pula menggunakan instrument hukum pidana sebagaimana tercantum pada pasal 397 KUHP untuk menggugat debitor.

2. SKRIPSI

- a. Judul Skripsi :
- Sistem Pengupahan Pada Pekerja/Buruh Tetap dan Pekerja/Buruh Harian Lepas Ditinjau dari Permenakertrans No. 17 Tahun 2005 Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Studi Pengupahan pada PT. Arwana Mas Indonesia)
- b. Identitas Penulis :
- 1) Nama Mahasiswa : Ida Ayu Ririn Pradnyandari
 - 2) NPM : 03020017
 - 3) Program Studi : Hukum Keperdataan

4) Fakultas :Hukum Universitas Udayana

c. Rumusan Masalah:

Bagaimana pembayaran upah pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit?

d. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kedudukan tenaga kerja atau buruh pada perusahaan yang dinyatakan pailit.

e. Hasil Penelitian

Ketika terjadi pailit pembayaran upah tenaga kerja atau buruh dilakukan oleh kurator yang dalam hal ini menggantikan posisi perusahaan. Sehingga hak buruh dalam hal ini upah dan tunjangan lainnya menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan akan berubah menjadi hutang yang didahulukan pembayarannya. Seperti yang di atur dalam pasal 95 ayat 4 yang menjadi dasar hukumnya. Dan penjelasannya menyebutkan yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah tenaga kerja atau buruh harus dibayar terlebih dahulu dari pada hutang-hutang lainnya, seperti hutang pada Negara (pajak). Dalam Pasal 39 ayat (2) Undang Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 95 ayat 4, telah ditentukan bahwa upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk hutang harta pailit artinya upah tenaga kerja harus dibayarkan terlebih dahulu dari pada hutang-hutang lainnya.

3. SKRIPSI

a. Judul Skripsi

Tinjauan Yuridis Akibat Putusan Pailit Terhadap Karyawan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No 37 Tahun 2004 dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

b. Identitas Penulis

Nama Mahasiswa : Lismawaty Solin

NPM : 050200138

Program Studi : Hukum Ekonomi

Fakultas : Hukum Universitas Sumatera Utara

c. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana akibat hukum putusan pailit terhadap karyawan perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang?
- 2) Bagaimana kedudukan karyawan perusahaan menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila perusahaan pailit?
- 3) Bagaimana pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi dalam *judicial review* no 18/PUU-VI/2008 tentang permohonan uji material terhadap Undang-Undang No 37 Tahun 2004?

d. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui akibat hukum putusan pailit terhadap karyawan perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana kedudukan karyawan perusahaan menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila perusahaan pailit.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi dalam *judicial review* no 18/PUU-vi/2008 tentang permohonan uji material terhadap Undang-Undang No 37 Tahun 2004.

e. Hasil Penelitian

- 1) Di dalam Undang-Undang No 37 Tahun 2004, Kreditor separatis mendapatkan posisi paling utama dalam proses kepailitan, sehubungan dengan hak atas kebendaan yang dijaminkan untuk piutangnya. Pemberian kewenangan eksklusif kepada Kreditor separatis, merupakan suatu prinsip hukum yang telah lama berlaku di Indonesia dan pada prinsipnya dianut juga oleh hampir di seluruh dunia. Tagihan pembayaran upah buruh dikategorikan sebagai hak istimewa umum, sehingga buruh/tenaga kerja dapat dikategorikan sebagai Kreditor preferen pemegang hak istimewa umum.
- 2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 mengatur hak istimewa buruh pada saat terjadi kepailitan, yakni dalam pasal

95 ayat (4), “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.” Akan tetapi harus pula diingat bahwa pemberian hak untuk didahulukan seperti yang diatur dalam pasal 95 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak dapat diartikan sebagai hak yang lebih tinggi dari hak Kreditor separatis. Sebab, pasal 1134 ayat (2) KUH Perdata juga telah secara tegas mengatur tentang “Gadai dan Hipotik adalah lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal dimana ditentukan oleh Undang-Undang sebaliknya.”

- 3) Mahkamah Konstitusi berpendapat, Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam proses kepailitan didahulukan harus dibaca bahwa upah buruh tersebut didahulukan akan tetapi di bawah Kreditor separatis yang dijamin dengan gadai, hipotek, fidusia, hak tanggungan, biaya kepailitan dan fee kurator. Dengan demikian, tidaklah terdapat pertentangan norma antara Undang-Undang Kepailitan dan PKPU dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bagi MK, Pasal 55 ayat (1) dan pasal 138 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU pada dasarnya menentukan bahwa Kreditor separatis dapat melaksanakan haknya seolah-olah tidak ada kepailitan. Artinya, hak gadai, hak hipotek, fidusia, dan hak tanggungan lainnya

tidak termasuk boedel (warisan) pailit yang akan dieksekusi. Kreditor separatis berhak mengeksekusi sendiri barang-barang jaminan yang ada dalam kekuasaannya. Sehingga apabila urutan prioritas Kreditor separatis diturunkan justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum. Bila Kreditor separatis diturunkan justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum. Bila Kreditor separatis tak lagi didahulukan maka akan berakibat tidak adanya rangsangan atau motivasi yang cukup bagi para pemodal untuk menanamkan modalnya. Tiadanya jaminan akan kembalinya modal akan menyebabkan tidak terciptanya lapangan kerja yang diperlukan pekerja.

F. BATASAN KONSEP

Dalam penulisan hukum dengan judul *Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit* ini, penulis memilih konsep-konsep sebagai berikut:

1. Perlindungan adalah proses, cara, perbuatan tempat berlindung, hal (perbuatan) memperlindungi (menjadikan atau menyebabkan berlindung).⁷
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

⁷<http://digilib.ump.ac.id/files/disk1/12/jhptump-a-triharyant-581-2-babii.pdf>, diakses 03 maret 2016.

3. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perUndang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau suatu jasa yang telah atau akan dilakukan.⁹
4. Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰
5. Putusan pailit adalah *adjudication order* yaitu putusan pengadilan yang menyatakan bahwa seorang debitor telah dinyatakan pailit sehingga penguasaan dan pemberesan harta debitor diserahkan kepada kurator untuk kepentingan para Kreditor.¹¹

⁸Ketentuan umum No.3, Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara RepublikIndonesia Tahun 2003 Nomor 39, Sekretariat Negara, Jakarta.

⁹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰Ketentuan umum No.6, Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara RepublikIndonesia Tahun 2003 Nomor 39, Sekretariat Negara, Jakarta.

¹¹http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/putusan_pailit.aspx, diakses 02 Maret 2016.

G. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian Hukum

Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Pemilihan Metode ini, sebagaimana yang ditulis oleh Peter Mahmud Marzuki bahwa penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Oleh karena itu, pilihan Metode Penelitian Hukum Normatif ini yang berkaitan dengan prinsip-prinsip dan norma hukum yang sejalan dengan pembahasan Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit.

2. Sumber data

Dalam penelitian hukum normatif, data yang digunakan berupa data sekunder, yang terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, terdiri dari peraturan-peraturan hukum
- b. Bahan hukum sekunder terdiri dari fakta hukum, doktrin-doktrin dalam kepailitan dan pendapat hukum ahli hukum dalam literatur, jurnal, dan Kamus Besar Bahasa Indonesia, internet (*website*) terkait Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit.

3. Cara pengumpulan Data

Cara yang digunakan adalah Studi Kepustakaan yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari buku-buku dan literatur, hasil penelitian,

berita di internet, yang berkaitan dengan Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit.

4. Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam mengelola dan menganalisis data yang diperoleh dari lapangan maupun dari penelitian adalah analisis kualitatif, yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan atau merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis, sehingga diperoleh suatu gambaran mengenai masalah atau keadaan yang diteliti.

5. Proses Berfikir

Langkah terakhir dalam menarik kesimpulan dengan proses berfikir atau proses berpikir atau deduktif. Proses berpikir deduktif adalah metode berpikir yang menerapkan hal-hal yang umum terlebih dahulu untuk seterusnya dihubungkan dalam bagian-bagiannya yang khusus.

H. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Sistematika penulisan skripsi ini meliputi Bab I yang merupakan bab Pendahuluan yang secara keseluruhan berisikan Latar Belakang Masalah yang menguraikan tentang hal-hal yang melatarbelakangi pembahasan ini. Selanjutnya Rumusan Masalah, kemudian Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian, dilanjutkan dengan Keaslian Penelitian yang merupakan contoh-contoh penulisan skripsi secara umum yang ada kaitannya dengan penulisan

skripsi penulis, kemudian Batasan Konsep yang berisikan batasan-batasan terhadap judul penulisan, selanjutnya terdapat Metode Penelitian yang merupakan Penelitian Hukum Normatif dan yang terakhir adalah Sistematika Penulisan Hukum.

Masuk dalam penulisan Bab II yaitu bab Pembahasan yang merupakan pemaparan Tinjauan tentang Perlindungan Pekerja/Buruh yang meliputi Riwayat Singkat Pekerja/Buruh, Pengertian Pekerja/Buruh serta Hak dan Kewajiban seorang Pekerja/Buruh dan Tinjauan tentang Upah.

Setelah pembahasan mengenai perlindungan pekerja/buruh, selanjutnya dilakukan pembahasan mengenai Tinjauan Kepailitan yang berisikan Pengertian dari Kepailitan itu sendiri, Tujuan Kepailitan dan dilanjutkan dengan pembahasan mengenai Pihak-Pihak yang Terlibat dalam Kepailitan dan Akibat Hukum Kepailitan.

Pada penulisan di Bab yang ke III, dipaparkan mengenai Kesimpulan dari Penelitian dan Saran yang diambil dari seluruh hasil penelitiannya.