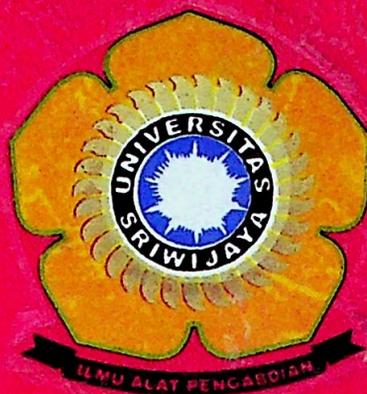


**ASPEK YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEBAGAI AKIBAT PERUSAHAAN PAILIT
(STUDI : TERHADAP UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003)**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :

**ARIABAL AL KAUSAR
02043100237**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG
2009**

S
344.0107
kau
a
e-100054
2009

**ASPEK YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEBAGAI AKIBAT PERUSAHAAN PAILIT
(STUDI : TERHADAP UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003)**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :

**ARIABAL AL KAUSAR
02043100237**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG
2009**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM**

Tanda Persetujuan Skripsi

Nama : Ariabal Al Kausar
NIM : 02043100237
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Studi Hukum Dan Bisnis
Judul Skripsi : Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja
Sebagai Akibat Perusahaan Pailit (Studi :
Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)

Palembang, 13 Mei 2009

Disetujui

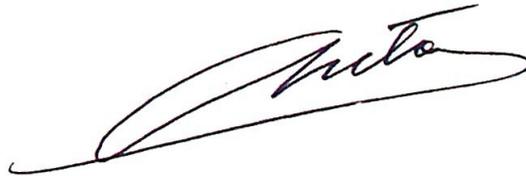
Pembimbing Utama



H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.

NIP. 137 639 379

Pembimbing Pembantu



Antonius Suhadi AR, S.H., M.H.

NIP. 130 902 333

Telah diuji pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 16 Mei 2009

Nama : Ariabal Al Kausar
NIM : 02043100237
Program Kekhususan : Studi Hukum Dan Bisnis

Tim Penguji

1. Ketua : Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.
2. Sekretaris : Dr. Happy Warsito, S.H., M.Sc.
3. Anggota : 1. Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum.
2. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.

M. Syah
()
()
()
()



Palembang, Mei 2009

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum



Prof. Amzulian Rifai, S.H., LL.M., Ph.D.

NIP. 131 885 582

Firman Allah P.W.F

- ✦ *"Allah menghendaki kemudahan bagimu dan tidak menghendaki kesukaran bagimu." (Q.P. Al-Baqarah: 185)*

- ✦ *"P sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan". Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain." (Q.P. Al-Insyirah: 6)*

Penulis

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji hanya bagi-Mu ya Allah, yang telah memberikan curahan rahmat dan hidayah kepada penulis, sehingga penulisan skripsi yang berjudul **“Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Akibat Perusahaan Pailit (Studi : Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)”** ini dapat selesai pada waktunya. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada teladan umat, Rasulullah SAW yang selalu penulis nantikan syafaatmu dihari pembalasan dan penghisaban.

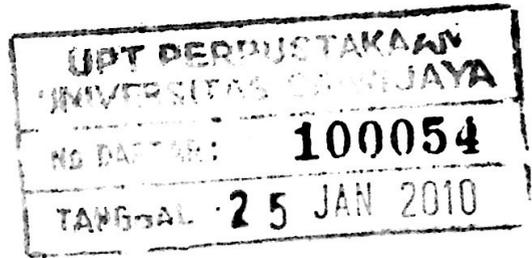
Maksud dari penulisan ini adalah sebagai pelengkap salah satu syarat menyelesaikan kurikulum pada Jurusan Hukum Universitas Sriwijaya.

Materi yang disampaikan dalam skripsi ini bersumber dari literature yang ada di internet, surat kabar, beberapa buku dan sumber-sumber lain yang telah dirumuskan oleh penulis dan Skripsi ini tentu saja masih banyak kekurangannya, karena itu penulis mengharapkan maaf atas kekurangan tersebut. Oleh sebab itu kritikan dan saran yang bersifat positif akan penulis terima dengan segala kerendahan hati dan lapang dada.

Palembang, Mei 2009

Penulis

Ariabal Al Kausar



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Firman Allah.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.4 Metode Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Hubungan Kerja.....	13
2.1.1 Perjanjian Kerja.....	14
2.1.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	16
2.1.3 Perjanjian Kerja untuk Waktu tidak Tentu (PKWTT)...18	
2.1.4 Penyerahan Pekerjaan kepada Pihak Lain (Out Sourcing).....	19

2.2	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	29
2.2.1	Teori PHK.....	31
2.2.2	Macam-macam PHK.....	36
2.2.2.1	PHK Oleh Majikan/Perusahaan.....	36
2.2.2.2	PHK Oleh Pekerja/Buruh.....	42
2.2.2.3	Hubungan Kerja Putus Demi Hukum.....	44
2.2.2.4	PHK Oleh Pengadilan.....	45
2.3	Tinjauan Tentang Kepailitan.....	46
2.3.1	Pengertian dan Tujuan Kepailitan.....	46
2.3.2	Syarat Kepailitan.....	56
2.3.3	Akibat Hukum Pernyataan Pailit.....	57
2.3.4	Siapa yang Mempailitkan Debitor.....	58
2.4	Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pailit.....	59
BAB III	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
3.1	Hak yang diupayakan oleh pekerja apabila Perusahaan Pailit...62	
3.1.1	Pembayaran Utang kepada Debitor yang mendapatkan Penundaan Pembayaran.....	65
3.1.2	Peserta Debitor dan Penanggung Utang.....	66
3.2	Dampak Dan Solusi Untuk Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Perusahaan Pailit.....	66

BAB IV PENUTUP.....	76
4.1 KESIMPULAN.....	76
4.2 SARAN.....	77

DAFTAR PUSTAKA.....	78
----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam konsideran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata baik materil maupun spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan pelaksanaan pembangunan tersebut di atas, maka pemerintah perlu melakukan langkah-langkah sebagai upaya nyata dalam mewujudkan apa yang ingin dicapai. Satu diantara upaya tersebut ialah tersedianya lapangan kerja terhadap warga negara yang sedang atau akan bekerja. Di sisi lain, pemerintah perlu pula melakukan kerja sama dengan berbagai instansi atau perusahaan-perusahaan penyedia tenaga kerja yang mampu mengalokasikan para pencari kerja.¹

Sebagaimana diketahui bahwa Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha yang menyediakan lapangan kerja. Oleh karena itu, masing-masing pihak perlu mendapatkan perlindungan hukum dari hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Di antara hubungan hukum tersebut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah mengatur tentang pemutusan hubungan kerja yang lazimnya dikenal dengan istilah PHK. Pemutusan hubungan kerja (PHK), merupakan masalah setiap tenaga

¹ Penjelasan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kerja dan pengusaha. Pada dasarnya masing-masing pihak tentu tidak menginginkan adanya pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja diakui mempunyai dampak yang dapat mempengaruhi keberadaan perusahaan dan perusahaannya sendiri, dan berdampak pula terhadap tenaga kerja itu sendiri. Alasan pokok terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut di antaranya karena perusahaan sudah tidak mampu lagi untuk membiayai produksi perusahaannya, karena adanya perbedaan pendapatan perusahaan yang tidak seimbang dengan jumlah biaya produksi perusahaan tersebut, akibatnya perusahaan tersebut mengalami kerugian.² Untuk mengatasi kerugian yang lebih besar, biasanya pengusaha melakukan langkah-langkah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Sehingga pemutusan hubungan kerja menjadi masalah yang rumit, rentan, dan berdampak baik secara ekonomis, politis, maupun yuridis.

Dampak ekonomis terhadap tenaga kerja, merupakan pukulan yang berdampak secara psikologis, karena tenaga kerja sudah tidak bekerja lagi, sehingga menimbulkan konflik rumah tangga. Kemudian dampak secara politis terhadap pengusaha dan perusahaannya, menimbulkan masalah yang cukup besar, misalnya pengusaha wajib memberikan pesangon, merumahkan tenaga kerja, membayar hutang perusahaan akibat kerugian tersebut dan bahkan perusahaan tersebut dapat ditutup atau dinyatakan pailit.³

² Zainal Asikin, *Hukum Kepailitan dan Pemundaan Pembayaran Utang*, Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2001, halaman 29.

³ Ibid, halaman 32.

Pembicaraan masalah kepailitan ini agaknya masih memiliki urgen apabila dihubungkan dengan masalah pemutusan hubungan kerja seperti yang telah dikemukakan diatas. Kepailitan di akui sangat berhubungan erat dengan masalah pemutusan hubungan kerja, manakala perusahaan yang bersangkutan dinyatakan pailit.

Secara etimologi, istilah kepailitan berasal dari kata "pailit". Bila ditelusuri lebih mendasar, istilah "pailit" dijumpai dalam perbendaharaan bahasa Belanda, Prancis, Latin, dan Inggris, dengan istilah yang berbeda-beda. Dalam bahasa Belanda, pailit berasal dari istilah "failliet" yang mempunyai arti ganda, yaitu sebagai kata benda dan kata sifat. Dalam bahasa Prancis, pailit berasal dari kata "faillite" yang berarti pemogokan atau kemacetan pembayaran; sedangkan orang yang mogok atau berhenti membayar dalam bahasa Prancis dinamakan "lefaili". Kata kerja "failir" berarti gagal. Dalam bahasa Inggris dikenal kata "to fail" dengan arti yang sama, dalam bahasa Latin disebut "faillure". Di negara-negara berbahasa Inggris, pengertian pailit dan kepailitan diwakili dengan kata-kata "bankrupt" dan "bankruptcy".⁴

Perundang-undangan di Indonesia tidak memberikan arti otentik dari kepailitan atau pailit. Namun, dari rumusan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Pasal 1 ayat (1) dapat diketahui bahwa pailit adalah suatu keadaan debitor tidak mampu atau berhenti membayar utang-utangnya dan itu pun harus dinyatakan dengan putusan pengadilan. Dalam Pasal 1 ayat (1) UUK dinyatakan

⁴ Victor M. Sitomorang dan Hendri Soekarso, *Hukum Kepailitan*, Raja Grafindo Persada : Jakarta, 1994, halaman 18-19.

bahwa “debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan yang berwenang sebagaimana di maksud dalam Pasal 2, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permintaan seorang atau lebih kreditornya”.

Dari rumusan Pasal 1 ayat (1) UUK ini jelaslah bahwa pengertian kepailitan atau pailit itu adalah keadaan di mana seorang debitor tidak mampu melunasi utang-utangnya pada saat utang-utang tersebut jatuh tempo. Pernyataan pailit ini tidak boleh diputuskan begitu saja, melainkan harus didahului dengan pernyataan pailit oleh pengadilan, baik atas permohonan sendiri secara sukarela maupun atas permintaan seorang atau lebih pihak ketiga (sebagai kreditornya). Selama debitor belum dinyatakan pailit oleh pengadilan, selama itu pula yang bersangkutan masih dianggap mampu membayar utang-utangnya yang telah jatuh tempo. Pernyataan pailit ini dimaksudkan untuk menghindari penyitaan dan eksekusi perseorangan atas harta kekayaan debitor yang tidak mampu melunasi utang-utangnya lagi. Dengan adanya pernyataan pailit di sini, penyitaan dan eksekusi harta kekayaan debitor dilakukan secara umum untuk kepentingan kreditor-kreditornya. Semua kreditor mempunyai hak yang sama terhadap pelunasan utang-utang debitor; harta kekayaan yang telah disita dan dieksekusi tersebut harus dibagi secara seimbang, sesuai dengan besar kecilnya piutang masing-masing. Dengan demikian, pernyataan pailit hanya menyangkut harta kekayaan milik debitor saja, tidak termasuk status dirinya.

Selanjutnya, pengaruh gejolak moneter yang terjadi di beberapa negara Asia dan Indonesia sejak pertengahan 1997 telah menimbulkan kesulitan perekonomian nasional yang sangat besar, terutama terhadap kemampuan dunia usaha dalam mengembangkan usahanya atau untuk mempertahankan kelangsungan kegiatan usahanya. Lebih jauh lagi, gejolak tersebut juga telah memberi pengaruh besar terhadap kemampuan dunia usaha untuk memenuhi kewajiban pembayaran mereka kepada para kreditor atau tenaga kerja. Keadaan ini pada gilirannya telah melahirkan akibat berantai, yang apabila tidak segera diselesaikan akan menimbulkan dampak yang lebih luas lagi. Tidak hanya dalam kelangsungan usaha dan segi-segi ekonomi pada umumnya, tetapi juga kepada masalah ketenagakerjaan dan aspek-aspek sosial lainnya. Semua ini perlu diselesaikan secara adil, dalam arti memperhatikan kepentingan perusahaan sebagai penyedia usaha atau debitor dan kepentingan kreditor atau tenaga secara seimbang. Penyelesaian masalah utang tersebut harus dilakukan secara cepat dan efektif. Untuk maksud tersebut, pengaturan kepailitan, termasuk masalah penundaan kewajiban pembayaran utang, merupakan salah satu masalah penting yang harus segera diselesaikan.

Selanjutnya, sejumlah surat kabar di Indonesia memberitakan sehubungan adanya krisis global yang berdampak pula terhadap nasib tenaga kerja yang akhirnya juga berdampak dengan pemutusan hubungan kerja oleh sejumlah pengusaha atau perusahaan. Ancaman gelombang pemutusan hubungan kerja akibat krisis global mulai nyata dirasakan sektor manufaktur. Pemerintah menerima permintaan sejumlah perusahaan yang berniat melakukan PHK terhadap 12.600 pekerja dan merumahkan

sedikitnya 1.200 orang.⁵ Permintaan melakukan PHK disampaikan kepada tim sosialisasi dan monitoring peraturan bersama empat menteri tentang Pemeliharaan Momentum Pertumbuhan Ekonomi Nasional dalam Mengantisipasi Perkembangan Perekonomian Global.

Sebagian besar dari perusahaan yang mengajukan PHK tersebut adalah sektor industri padat karya yang berlokasi di Jawa Barat, Kalimantan Barat, Riau, Jawa Timur, dan Jawa Tengah. Mengantisipasi dampak yang lebih buruk, pemerintah menindaklanjuti laporan ini dengan menurunkan tim mediasi ke berbagai perusahaan yang telah melapor. Tim yang dipimpin pejabat ketenagakerjaan akan memediasi perundingan antara pengusaha dan wakil pekerja untuk mencari solusi terbaik.⁶

Salah satu perusahaan yang sudah mengumumkan PHK adalah PT Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) atas 1.000 karyawan dan 1.000 karyawan lainnya dirumahkan. Menurut Rudi Fajar selaku Direktur Utama PT RAPP, menegaskan keputusan tersebut berlaku sejak dikeluarkan atau ditetapkan oleh perusahaan PT RAPP. Keputusan itu diambil manajemen RAPP, karena perusahaan bubur kayu dan kertas itu mengalami kekurangan pasokan bahan baku, selain juga terkena imbas krisis global. Pilihan ini merupakan pilihan terakhir setelah perusahaan melakukan penghematan pengeluaran di sejumlah bidang.

Menurut Rudi, karyawan yang dikenai PHK dan dirumahkan, berasal dari segala level. Selain sejumlah tenaga kerja Indonesia, sekitar 35 pekerja asing juga

⁵ Kompas, Kamis tanggal 22 Nopember 2008, halaman 12.

⁶ *Ibid*, halaman 17.

terkena kebijakan tersebut. Hingga kemarin, RAPP mempekerjakan sekitar 4.000 karyawan. Kondisi industri di Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah, setali tiga uang. Sekarang industri kerajinan, khususnya kayu, tingkat produksinya turun sampai 30 persen akibat krisis.⁷ Hal sama juga dikemukakan oleh Arif Purnomo bahwa Produk kerajinan berupa pigura, tatakan kayu, laminating, keset, dan wadah baju ini di ekspor ke Australia, Amerika Serikat, dan Jepang. Kini permintaan ekspor ke negara-negara itu terhenti.

Menanggapi kondisi sebagaimana dikemukakan di atas, Menteri Kehutanan MS Kaban menyatakan, pihaknya berusaha membantu industri kehutanan dengan memudahkan perizinan, pasokan bahan baku, dan insentif-insentif lainnya. Pemerintah berharap upaya itu bisa menyelamatkan industri kehutanan.⁸

Dalam hal ini Erman Suparno Menteri Tenaga Kerja RI mengemukakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat lagi dilakukan secara sembarang oleh pengusaha atau perusahaan, artinya ada prosedurnya, mulai dari usulan pengusaha ke pemerintah, verifikasi persoalan, alasan, tujuan, sampai pemeriksaan perusahaan. PHK baru sah setelah dinas tenaga kerja menyetujui.⁹

Dari beberapa contoh kasus PHK yang penulis kemukakan diatas, memang belum ada yang dinyatakan pailit. Oleh karena itu, penulis perlu kemukakan disini mengenai perusahaan-perusahaan yang dinyatakan pailit, antara lain : PT. DELTA

⁷ Kompas, 12.600 Pekerja Terancam PHK, Pemerintah Mencari Terobosan, Kamis Tanggal 20 Nopember 2008.

⁸ *Ibid*, halaman 20

⁹ Sinar Harapan, Kamis, tanggal 20 Nopember 2008, halaman 27.

MEGAH KURNIA, berkedudukan di jalan RA. Kartini No.36 Sidoarjo-Surabaya, yang dinyatakan pailit berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 01 PK/N/2002.¹⁰

Dari isu hukum atau permasalahan sebagaimana dikemukakan di atas, kerap kali para tenaga kerja menjadi alternatif bagi perusahaan yang akan melakukan penutupan perusahaan dengan sejumlah alasan-alasan. Akan tetapi dengan adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, para pengusaha atau perusahaan-perusahaan tidak dapat serta merta melakukan pemutusan hubungan kerja. Artinya pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjadi landasan hukum bagi kedua belah pihak. Dengan demikian, upaya penyelesaian masalah utang-piutang dunia usaha perlu segera diberi kerangka hukum agar perusahaan-perusahaan dapat segera beroperasi dengan normal. Dengan demikian, selain aspek ekonomi berjalan kembali, kegiatan ekonomi juga akan mengurangi tekanan sosial yang disebabkan oleh hilangnya banyak lapangan kerja dan kesempatan kerja.

Atas dasar pertimbangan dan persoalan atau isu hukum sebagaimana dikemukakan di atas, isu hukum yang berkaitan dengan masalah pemutusan hubungan kerja yang dihadapkan dengan para pengusaha yang ingin melakukan penutupan perusahaan, menjadi bahan yang perlu dilakukan pengkajian dilihat dari aspek akademis. Oleh karena itu, dalam tulisan ini penulis akan memberi judul skripsi

¹⁰ Himpunan Yurisprudensi Kepailitan Tahun 2002, halaman 1.

"ASPEK YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI AKIBAT PERUSAHAAN PAILIT" (Studi Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

1.2 Perumusan Masalah

Memperhatikan uraian singkat sebagaimana telah dikemukakan di atas, setidaknya ada dua permasalahan pokok yang akan dituangkan dalam penelitian ini.

Dua permasalahan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Apakah hak-hak pekerja sebagai akibat perusahaan pailit ?
2. Bagaimanakah dampak terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai terdiri dari dua hal, yaitu :

1. Untuk mengetahui hak-hak pekerja sebagai akibat perusahaan pailit;
2. Untuk mengetahui dampak pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat perusahaan pailit;
3. Untuk dasar pemikiran bagi pemerintah dalam mencegah terjadinya perusahaan pailit.

Sementara itu, manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

a. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diperoleh dari kajian yang bersifat akademis diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan hukum, khususnya dibidang hukum kepailitan ;

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diperoleh dari adanya kajian-kajian bersifat akademis diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkecimpung dibidang ketenagakerjaan, para pengusaha, serikat buruh Indonesia dan Serikat Pekerja Indonesia

1.4 Metode Penelitian

a. Metode Pendekatan Masalah

Setiap penulisan suatu karya ilmiah, tentunya akan berkaitan dengan masalah metode apa yang akan digunakan dalam melakukan penelitian. Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dan berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Ada beberapa pendekatan-pendekatan yang biasanay digunakan di dalam penelitian hukum yaitu pendekatan undang undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparatice approach*), dan pendekatan konseptual

(*conceptual approach*).¹¹ Namun demikian, penelitian ini hanya menggunakan metode penelitian dengan pendekatan undang-undang yang lazimnya dikenal dengan metode yuridis normatif. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.

b. Bahan Penelitian

Di dalam penelitian hukum, bahan penelitian meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.¹² Memperhatikan latar belakang sebagaimana dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa penelitian hukum tidak mengenal adanya data¹³ Untuk memecahkan isu hukum sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya, diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer meliputi UUD 1945, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang,

¹¹ Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group : Jakarta, 2005, halaman 93.

¹² Soerjono Sukanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 1990, halaman 14 dan 15.

¹³ Peter Mahmud, *Op cit*, halaman 141 dan 144.

Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Hirarki Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/Men/VI/2 004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Keputusan Presiden RI No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul karena Hubungan Kerja¹⁴, sedangkan bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, hasil-hasil penelitian, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.

Sementara itu, bahan hukum tersier merupakan bahan pelengkap atau bahan untuk memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yang dapat berupa kamus hukum, kamus Indonesia, jurnal-jurnal hukum dan lain sebagainya. Pengumpulan Bahan Hukum sebagaimana telah dikemukakan di atas, bahwa pendekatan masalah dalam penulisan ini menggunakan pendekatan perundang-undangan. Oleh karena itu, pengumpulan bahan hukum dalam penulisan karya ilmiah ini mencari peraturan perundang-undangan khususnya dibidang ketenagakerjaan dan kepailitan yang digunakan untuk memecahkan isu hukum dibidang pemutusan hubungan kerja dalam kaitannya dengan masalah kepailitan.

¹⁴ Peraturan Republik Indonesia, Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 menetapkan jenis dan hirarki perundang-undangan Republik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Asikin Zainal, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang*, 2001, Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Sitomorang Victor M. dan Soekarso Hendri, *Hukum Kepailitan*, 1994, Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Mahmud Peter, *Penelitian Hukum*, 2005, Kencana Prenada Media Group : Jakarta.

Sukanto Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, 1990, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Prodjodikoro Wijono, *Hukum Perburuhan Dan Majikan*, 1995, Djambatan : Jakarta.

Suwondo Chandra, *Outsourcing Dan Implementasi di Indonesia*, 1996, Elex Media Computindo : Jakarta.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indoneisa, (Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja)*, 2008, Pustaka Yustisia : Yogyakarta.

Cahyo Nur, *Pengalihan Pekerjaan Penunjang Perusahaan Dengan Sistem Outsourcing*, 2006, Tesis Magister Hukum FHUI : Depok.

Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan, Hubungan Kerja*, 1995, Djambatan : Jakarta.

Rosidi, *Hubungan Kerja Majikan Dan Buruh*, 1978, Alumni : Bandung.

Syamsuddin Syaufii dan Wiludjeng Saparjati, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Pelayanan Swasta Lembaga Tertentu*, tanpa penerbit, 2000.

F.X. Djumialdji, *Pemutusan Hubungan Kerja*, 1992, Rineka Cipta : Jakarta.

R Matindas R, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Perburuhan Bidang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*, 1981, Ghalia Indonesia : Jakarta.

Latief H.M. Djamil, *Perjanjian Tenaga Kerja*, 1979, Alumni : Bandung.

Mulyadi Kartini, *Hakim Pengawas dan Kurator dalam Kepailitan dan dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, 1998, Rineka Cipta, Jakarta.

Usman Rachmadi , *Dimensi Hukum Kepailitan di Indonesia*, 2004, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Kartono, *Kepailitan dan Penundaan Pembayaran*, 1974, Pradnya Paramita : Jakarta.

M.N. Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indoensia*, 1992, PT. Jambatan : Jakarta.

Kansil CST, *Kumpulan Peraturan Ketenagakerjaan di Bidang Kesepakatan*, 2008, Visimedia : Jakarta.

Sjaraif, H.S, *Perlindungan Tenga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial*, 1996, Bumi Aksara : Jakarta.

Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*, 2008, Visi Media : Jakarta.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, 2008, Pustaka Yustisia : Jogjakarta.

Syeikh DR. Said Abdul Adzim, *Hakikat Bekerja*, 2007, Qultummedia :
Bandung.

Nina, Pubadi, Muzni, *Merancang PHK Yang Menguntungkan Semua Pihak*,
2006, Ghalia Indonesia : Jakarta.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, 2008, Pustaka Yustisia :
Jogjakarta.

Syeikh DR. Said Abdul Adzim, *Hakikat Bekerja*, 2007, Qultummedia :
Bandung.

Surat Kabar

1. 12.600 Pekerja Terancam PHK, Pemerintah Mencari terobosan, Kompas, edisi Kamis 22 November 2008.
2. Edisi Sinar Harapan, Kamis 22 November 2008
3. Edisi Sinar Pembaharuan, Selasa 12 November 2008.
4. Himpunan Yurisprudensi Kepailitan Tahun 2002, halaman 1.

Website :

1. Tambusai Huzni, *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak mengaburkan hubungan industrial*, [http://www.nakertrans.go.id/arsip berita/naker/outsourcing](http://www.nakertrans.go.id/arsip%20berita/naker/outsourcing), Minggu, 05 April 2009.

2. Hukum Online, "*Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*",
<http://www.hukumpedia.com>, Senin 30 Maret 2009.
3. Faiz Pan Mohammad, "*Outsourcing Dan Tenaga Kerja*", <http://outsourcing/>,
Minggu 05 April 2009.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

1. Surat Edaran No. 268/M/1985, tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Keputusan Gubernur Sumatera Selatan No.658/KPTS/Disnaker/2007 tentang Upah Minimum
3. Sektoral Propinsi Sumatera Selatan Tahun 2008 ditetapkan tanggal 22 November
4. Peraturan Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan, LN. No 39 tahun 2003 TLN. No 4279.
5. Peraturan Republik Indonesia, Undang-Undang No. 37 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Pembayaran Hutang, LN. No tahun 2004 TLN. No
6. Peraturan Republik Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
7. Peraturan Republik Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.