

## **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM HAL PERUSAHAAN MENGALAMI KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG**

Ni Putu Trisna Dewi, I Nyoman Putu Budiarta, I Nyoman Sutama  
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia  
[inatrisna1313@gmail.com](mailto:inatrisna1313@gmail.com), [budiarthaputu59@gmail.com](mailto:budiarthaputu59@gmail.com)  
[sutamainyoman62@gmail.com](mailto:sutamainyoman62@gmail.com)

### **Abstrak**

Pailit adalah kedudukan hukum yang diterima oleh debitur karena putusan kepailitan oleh lembaga keadilan. Akibat dari putusan pailit, kekayaan milik debitur ditempatkan dibawah penyitaan yang bisa membuat debitur tidak dapat memiliki kekayaannya. Ini disebabkan hingga penyelesaian harta pailit selesai diselesaikan oleh pengurus harta pailit dalam Legal Kepailitan dan PKPU disebut seorang Kurator. Penelitian ini menjelaskan mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hal perusahaan mengalami kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. Penelitian ini memakai jenis penelitian peraturan normatif dengan menggunakan pendekatan legal dan konseptual. Sumber data dalam penelitian menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Metode kualitatif digunakan untuk menganalisis data dalam mengambil kesimpulan. Akhir pembahasan ini menjelaskan mengenai hak-hak yang didapat oleh pekerja ketika perusahaannya mengalami kepailitan diatur dalam Peraturan tentang Ketenagakerjaan dan upaya hukum bagi pekerja untuk memperoleh hak-haknya berhubungan dengan kewajiban perusahaan yang berkaitan dengan kepailitan dan penundaan kewajiban membayar hutang dengan cara pengajuan PKPU agar debitur dapat memberikan pengajuan rencana berdamai dengan cara memberi tawaran pembayaran utang terhadap kreditor.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, UU Ketenagakerjaan

### **Abstract**

*Bankruptcy is the legal position accepted by the debtor because of the bankruptcy decision by the justice institution. As a result of the bankruptcy decision, the debtor's assets are placed under confiscation which can make the debtor unable to own his wealth. This is because until the bankruptcy estate is settled by the bankruptcy estate manager in Bankruptcy Legal and PKPU is called a Curator. This study describes the form of legal protection for workers in the event that the company experiences bankruptcy and delays debt payment obligations. This research uses normative regulatory research and legal and conceptual approaches. Sources of data in the study using primary, secondary, and tertiary legal materials. Qualitative methods are used to analyze the data in drawing conclusions. The end of this discussion explains the rights obtained by workers when their company goes into bankruptcy as regulated in the Manpower Regulations and legal remedies for workers to obtain their rights related to the company's obligations related to bankruptcy and postponement of obligations to pay debts by filing a PKPU so that debtors can submit a plan to make peace by offering an offer to pay debts to creditors.*

**Keywords:** Legal Protection, Manpower Act, Manpower

## **I. PENDAHULUAN**

Pailit atau bangkrut adalah kedudukan hukum yang diterima oleh debitur karena putusan pailit pengadilan. Dampak dari pailit yaitu kekayaan debitur ditempatkan dibawah penyitaan sehingga debitur tidak dapat memiliki hartanya kembali (Aurelie & Hadiati, 2021). Kejadian tersebut terjadi hingga penyelesaian harta kepailitan telah selesai diurus oleh kurator. Putusan kepailitan dapat diberikan pada debitur jika tidak bisa membayar satu atau lebih hutangnya yang sudah melebihi batas waktu dan dapat diminta atau dapat tertagih. Debitur harus mempunyai minimal dua orang kreditor. Jikalau kemudian jumlah kreditor hanya seorang dan terjadi konflik, lalu konflik mengenai janji utang jadi hal itu dapat diselesaikan dengan melayangkan gugatan wanprestasi kepada debitur lewat jalur pengadilan. Itulah yang menjadi perbedaan dari gugatan wanprestasi dengan permohonan pailit. Peraturan pailit yang sekarang ada di dunia adalah perkembangan dari peraturan pailit jaman dahulu. Peraturan kepailitan saat ini lebih memperhatikan manusia dibandingkan peraturan mengenai pailit

yang dulu pernah ada didunia. Aturan tentang pailit adalah bagian yang utama didalam sistem hokum (Sjahdeini, 2016).

Buruh adalah bagian dari tenaga kerja yang sudah menyelesaikan pekerjaan dengan jasanya saat bekerja dan yang berhubungan mendapat uang atau gaji. Saat menjalani suatu perusahaan pengusaha memerlukan tenaga kerja agar dapat membantu menjalankan perusahaannya untuk mendapatkan keuntungan dan adanya Peraturan tentang Ketenagakerjaan yang berisi informasi perlindungan kepada pekerja ditujukan agar menjamin hak dasar karyawan atau buruh dan menjamin persamaan ketika serta perlakuan tanpa ketidak berpihakan atas dasar apapun untuk memperhatikan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap melihat rangkaian peningkatan dunia bisnis (Purnamawanti & Zulkarnaen, 2004).

Jika buruh dan pengusaha saat menentukan perjanjian kerja sudah terpenuhi syarat-syarat yang sudah tertera sebelumnya artinya karyawan serta pemilik usaha sudah mendekati diri antara seorang dengan lainnya, dampak oleh kejadian itu merupakan kenapa pekerja dan pengusaha harus mengikuti kesepakatan yang sudah mereka lakukan serta melaksanakan hak serta keharusan yang telah ada pada perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Para pihak buruh dan pengusaha harus melaksanakan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, pihak pekerja harus bertanggung jawab apabila melanggar perjanjian kerja dan peraturan yang ditetapkan di perusahaan, dengan berbalik jika pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati dan peraturan yang ditetapkan di perusahaan maka pengusaha itu harus bertanggung jawab kepada pekerja (Abdullah, 2018). Sebagaimana sudah dijelaskan sebelumnya maka ikatan antara karyawan terhadap industri sama-sama memerlukan, maka sebab tersebut karyawan tidak bisa membuat seorang seakan-akan dimanfaatkan oleh industri, walaupun meskipun sungguh dengan sebenarnya karyawan memerlukan pekerjaan serta industri ngasih uang, tetapi hak karyawan tersebut wajib diingat serta diamankan supaya karyawan bisa mengerjakan secara lancar serta membuat barang harus bagus (Patni & Danyathi, 2020). Berdasarkan permasalahan yang ada, penelitian ini dilakukan untuk mengungkap bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hal perusahaan mengalami kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang.

## II. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang dipakai yaitu penelitian peraturan normatif serta memakai hukum legal dan hukum factual (Efendi & Ibrahim, 2016). Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan legal dan konseptual. Data yang digunakan dalam penelitian ini: (1). Bahan Hukum Primer yaitu Peraturan Perundang-undangan tentang kelapalitan dan Penundaan kewajiban pembayaran utang terutama yang terkait dengan Ketenagakerjaan. (2). Bahan Hukum Sekunder berupa dokumen-dokumen, kamus-kamus, buku-buku teks dan jurnal-jurnal hukum. Sumber hukum utama termasuk yaitu KUH Perdata, UUD NRI 1945, dan Peraturan Ketenagakerjaan. Metodologi pengumpulan dokumen kehakiman yang digunakan adalah teknik menginventarisasi secara hierarkis agar peraturan legal, metode kepustakaan dengan menggunakan teknik pencatatan, dan sistem berkas yang dikaitkan dengan jenis penelitian hukum normatif dan membuat argumentasi hukum secara deduktif dan induktif. Setelah bahan hukum primer dan sekunder terkumpul akan ditempuh suatu cara pengolahan dan dikaji secara deskriptif kualitatif secara khusus dan disertai dasar teori yang berhubungan dengan objek penelitian sampai tercapainya hasil akhir.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hak-Hak yang Didapatkan oleh Pekerja Ketika Perusahaannya Mengalami Kepailitan

Pailit merupakan keadaan dimana pihak yang berhutang yaitu orang atau perusahaan yang tak mampu membereskan tunggakan terhadap utang yang diberikan oleh pihak yang memberikan pinjaman atau penyitaan atas semua harta milik debitor yang mengalami pailit yang dimana pengurusan hartanya dilakukan oleh curator dibawah pengawasan Hakim (Sjahdeini, 2016). Selain hal tersebut, perlindungan hukum memiliki arti yaitu perlindungan yang memakai media hukum atau perlindungan yang diperoleh dari hukum, diserahkan terhadap perlindungan untuk kepentingan tersebut, yang dengan prosedur membuat kepentingan yang akan dilindungi itu terhadap suatu hak hukum. Didalam ilmu hukum "Hak" dikatakan saja hukum subyektif, Hukum subyektif ini adalah sudut aktif dari para ikatan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif aturan atau kaidah. Hukum juga memastikan kepentingan masyarakat yang bisa ditingkatkan menjadi hak hukum agar dapat diharuskan

pemenuhannya. Kemudian, posisi pekerja atau buruh pada dasarnya bisa dinilai dari dua sisi, yaitu dari sisi yuridis dan dari sisi sosial ekonomis.

Dari segi sosial ekonomi, karyawan memerlukan perlindungan hukum oleh negara atas kemungkinan adanya perbuatan semena-mena oleh pengusaha. Bentuk perlindungan dari pemerintah yaitu terhadap mewujudkan aturan-aturan yang mengikat karyawan atau buruh dan tuannya, melakukan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Perlindungan kepada pekerja atau buruh ditujukan agar menjamin terpenuhinya hak-hak dari pekerja atau buruh dan menjamin keseragaman kesempatan dan perlakuan tanpa campur tangan atas dasar apapun untuk membuat kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kerja dimaksudkan agar menjamin berkaitan cara hubungan kerja tanpa dengan adanya tekanan dari seorang yang kuat terhadap seorang yang tidak berdaya (Soepomo, 1990). Hak-hak tenaga kerja yang terdapat pada Peraturan tentang perburuhan, telah menetapkan mengenai permasalahan buruh yang pada dasarnya harus mengandung tiga komponen, seperti komponen teknis, komponen ekonomi dan komponen hukum. Komponen teknis adalah sudut pandang yang bukan saja terbatas pada dengan jalan apa perhitungan dan pembayaran gaji diberikan, akan tetapi berupa tentang jalan gaji diberikan. Komponen ekonomi adalah komponen yang lebih menilai pada kondisi ekonomi, baik secara besar maupun kecil yang secara diterapkan kemudian mempertimbangkan dengan cara apa kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditentukan serta bagaimana implementasinya di lapangan. Komponen hukum didasari proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan upah, dan pemberian upah, dan pengamatan pemberian perhitungan upah. Upah buruh diposisikan sebagai upah yang wajib diutamakan pelunasannya dari semua kreditur.

## **2. Upaya Hukum bagi Pekerja Untuk Memperoleh Hak-Haknya Berkaitan dengan Kewajiban Perusahaan yang Berkaitan dengan Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang**

Upaya Hukum bagi pekerja ketika perusahaan mengalami kepailitan adalah pekerja atau buruh yang terjerat Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit merupakan bagian dari Kreditur Preferen oleh sebab itu upah dan hak lainnya seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian wajib dibayarkan terlebih dahulu dari pada Kreditur yang lain (Pudjiastuti, 2008).

Pekerja atau buruh adalah bagian dari sistem pembangunan negara yang berhak untuk melakukan pekerjaan dan memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan yang ada dalam kehidupan, untuk pribadi dan keluarga buruh karena kepentingan manusia terhadap diri dan kehidupannya harus menjadi hal yang utama. Gaji buruh tersebut sebenarnya merupakan utang dari yang memberi pekerjaan yang diwajibkan untuk dibayar setiap bulannya. Karena gaji atau upah bersifat konstitusional yang membuat upah wajib untuk dibayar. Apabila membandingkan upah dengan pajak, maka sudah seharusnya gaji pekerja didahulukan karena menurut *Fritz Neumark* pajak berfungsi untuk menguatkan perekonomian, mengurangi angka pengangguran, dan ekonomi yang tetap bertumbuh. Kalau tidak mengutamakan pemberian upah pekerja atau buruh saat perusahaan dilanda kepailitan dikhawatirkan bisa menyebabkan pertumbuhan ekonomi yang tidak tetap atau stabil karena sumber penghasilan pendapatan pekerja atau buruh tidak dilaksanakan sehingga menimbulkan lambatnya pertumbuhan ekonomi. Selain dari itu juga, negara juga memiliki sumber pembiayaan lain yaitu selain pajak sedangkan pekerja atau buruh yaitu gaji adalah satu-satunya sumber untuk bisa bertahan hidup.

Pada dasarnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah hak setiap pekerja seperti tenaga kerja tetap (PKWTT) maupun pekerja *Outsourcing* atau pekerja kontrak (PKWT). Selaku adil, maka sangat berat agar menjadikan rencana jaminan sosial kerjaan untuk proses pertama terhadap cara melindungi keseluruhan andaikan penanganannya lagi sama bagai saat ini. Skema penguasaan saat mewujudkan rencana tanggungan sosial kerjaan karena akibat perlambatan terhadap tumbuhnya cara tanggungan sosial kerjaan yang harus ditumbuhkan. Pada waktu sekarang Indonesia memerlukan sesuatu program tanggungan seluruh pekerja nasional yang terhubung serta cara melakukannya diberikan terhadap seorang swasta yang mempunyai keahlian sudah dinilai bagian tersebut.

Waktu itu negara memerlukan seperti cara tanggungan sosial kerajaan kedaerahan yang terpadu serta dilakukan diberikan terhadap seorang swasta serta mempunyai keahlian yang sudah terjamin bagian tersebut. Saat cara itu pemerintah ingin berfungsi untuk mengatur serta mengawasi, dan

memutuskan kestandaran terkecil dari berbagai tanggungan umum yang wajib disiapkan dari seorang yang memberi pekerjaan kepada kerjanya. Maksud dari tanggungan umum kerja merupakan diberinya perlindungan terhadap karyawan serta keluarganya dari beberapa akibat kerjanya, seperti akibat kehilangan pekerjaan, pengurangan gaji, kecelakaan kerja, penyakit, umur akan menua, meninggal (Putu, 2016).

Ajang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja tersusun rencana asilum buruh, berupa tanggungan celaka kerja, tanggungan kematian, tanggungan masa tua, dan tanggungan kesehatan. bahwa biaya atau komisi JKM, JKK, dan JPK ditanggung sepenuhnya dari pemberi kerja, sementara biaya JHT dibayarkan bersama dengan pemberian pekerjaan serta karyawan. Terlihat dari pemberian kerja masing-masing waktunya wajib menyerahkan kepada Perseroan Terbatas Jaminan Umum Karyawan bonus berupa nominalnya sebanyak angka tujuh sampai sebelas persen dari keseluruhan bayaran diberikan terhadap karyawan. Hal tersebut merupakan hingga seperti biasanya memberikan pekerjaan pada tiap tahun wajib bayarkan selanjutnya antara sebulan bayaran agar diserahkan kepada Perseroan Terbatas Jamsostek untuk tarif. Tanggungan celaka kerja dimaksudkan agar buruh dan keluarganya terlindungi. Penyaluran donasi celaka kerja termasuk celaka di area bekerja, celaka berarah ke area kegiatan maupun kembali dari area lokasi bekerja, pada lokasi berbeda sehingga berkaitan mengenai kerja atau dalam kerangka instruksi bekerja, terluka di area kerja dan perhitungan bonus yang sudah diatur.

Jaminan kematian tersebut diserahkan kepada pewaris buruh yang telah berpulang sebelum tercapai umur lima puluh lima tahun, karena setelah tercapainya umur yang telah diatur buruh yang terlibat akan memperoleh tanggungan masa tua. Andaikan buruh itu berpulang setelah berakhir masa kerjanya (sesudah tercapainya umur lima puluh lima tahun), maka Perusahaan jaminan sosial tenaga kerja tidak sedang terbalut dengan tanggungan agar melunasi tanggungan meninggal dunia kepada pewaris buruh itu. Biaya tanggungan kematian tersebut nol per tiga persen terbagi dari biaya pegawai tiga puluh hari dan dilunasi dari perusahaan. Meskipun banyaknya biaya diatur sesuai dengan banyaknya gaji, tetapi banyaknya jaminan diatur dengan sama kepada seluruh pekerja.

Jaminan hari tua adalah serangkaian rencana perlindungan terhadap buruh dan anggota keluarganya yaitu yang sudah menginjak usia tidak muda lalu sudah selesai menjalani pekerjaan, kemudian agar pekerja sudah mengalami pengakhiran kerjasama dalam pekerjaan yang dasarnya jaminan hari tua adalah bagian pengakhiran masa kerja. Basic penjumlahan tanggungan ini yaitu banyaknya keseluruhan biaya atau bonus yang sudah dibayarkan pemberi kerja dan tenaga kerja oleh sebab itu andaikan tenaga kerja itu menyerahkan bonus tanggungan masa tua yang sedikit, maka secara langsung tenaga kerja akan memperoleh jaminan hari tua yang kecil. Besaran biaya atau bonus perbulan ditetapkan sesuai besar kecilnya bayaran. Pembiayaan rencana ini seluruhnya ditujukan terhadap yang memberi pekerjaan dan buruhnya, menggunakan struktur biaya yang sangat banyak diserahkan terhadap orang yang memberi pekerjaan.

Biaya maupun bonus tanggungan masa tua ditetapkan sebanyak lima koma tujuh persen dari gaji, yang dua persen dikurangi dari pendapatan buruh atau pegawai dan tiga koma tujuh persen merupakan sumbangan pemberi kerja. Uang tanggungan masa tua adalah sumber dari penanaman modal oleh Perusahaan tanggungan social tenaga kerja. Maka selain itu, jaminan hari tua adalah hanya titipan uang atau utang Perusahaan tanggungan social tenaga kerja terhadap pekerja. Ginjalnya, banyaknya pelayanan yang diserahkan terhadap pekerja berkarakter flat, yang berarti tidak dihubungkan bersama hasil akhir penanaman modal Perusahaan tanggungan *social* tenaga kerja

Tanggungan Kesehatan yang memberi pekerjaan mempunyai kewajiban melaksanakan pengurusan kondisi buruh atau keluarga buruh yang terkait dengan pengembangan, antisipasi, pengcoveran kesehatan berdasarkan pada terapan kesehatan. Dari segi aturan, setiap orang yang memberi kerja wajib memberikan biaya sebanyak tiga persen dari gaji pekerja sebulan untuk pekerja belum menikah dan enam persen untuk pekerja yang sudah berkeluarga. PT Jamsostek juga sudah mempersiapkan uang alih pekerjaan kepada setiap pekerja yang mengalami Pemberhentian masa kerja akan tetapi kepada buruh itu wajib menyiapkan perlengkapan untuk pengajuan bantuan uang alih pekerjaan itu. Uang ini merupakan uang sembarang, tidak pinjaman. Ketentuannya, pekerja yang telah dipilih sudah menjadi anggota Jaminan sosial tenaga kerja tahun yang sudah ditentukan, dengan gaji dibawah dua ratus per bulan (Asyhadie, 2008).

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### 1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: (1). Hak-hak tenaga kerja yang terdapat pada Peraturan tentang Perburuhan, telah menetapkan tentang permasalahan buruh yang pada prinsipnya harus memperhatikan tiga komponen, seperti komponen teknis, komponen ekonomi dan komponen hukum. Komponen teknis adalah komponen yang bukan saja sebatas dengan cara apa menghitung serta penyelesaian biaya gaji diberikan, andaikan membahas tentang mengapa gaji diberikan. Komponen ekonomi adalah komponen yang lebih menilai pada kondisi ekonomi, baik secara besar maupun kecil yang secara diterapkan kemudian memperhitungkan dengan cara apa mempunyai usaha pada waktu nilai gaji akan ditentukan serta mengapa pelaksanaannya di lokasi. Komponen hukum didasari cara serta kewenangan penetapan gaji, pelaksanaan gaji, penjumlahan gaji, serta pemberian gaji, dan pengamatan pemberian penetapan gaji. Upah pekerja ditempatkan sebagai upah yang wajib diutamakan pelunasannya atas semua kreditur. (2). Upaya Hukum bagi pekerja ketika perusahaan mengalami kepailitan adalah pekerja atau buruh yang terjerat Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit merupakan bagian dari Kreditur Preferen oleh sebab itu upah dan hak lainnya seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian wajib dibayarkan terlebih dahulu dari pada Kreditur yang lain. Penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU) adalah persyaratan yang bisa dibuat debitur agar terhindar dari kepailitan. Debitur yang tidak bisa atau mengandaikan tidak akan bisa meneruskan pembayaran utangnya yang sudah jatuh waktu dan bisa diminta, dapat meminta PKPU. Tujuan pengajuan PKPU merupakan agar debitur dapat mengajukan rancangan perdamaian yang mencakup tawaran pembayaran setengah atau semua utang kreditor, baik kreditor preferen ataupun konkuren.

##### 2. Saran

Setelah dilakukan pembahasan-pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mempunyai saran yaitu: Bagi pemerintah, harusnya Undang-Undang mengenai Kepailitan dan Peraturan Ketenagakerjaan harus lebih signifikan untuk menyelesaikan hak-hak pekerja, sebab tidak adanya batas maksimum tenggang waktu untuk pemenuhan hak-hak pekerja, serta hanya menyebutkan kedudukan pekerja sebagai kreditur dan rincian yang akan diperoleh, tanpa adanya sanksi hukum apabila hak pekerja tidak terpenuhi. Harusnya ada jaminan terhadap pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja yang terlepas dari eksistensi harta boedel pailit, sebab pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan pailit dengan sebab-sebab lain yang menyebabkan pekerja diputus hubungan kerjanya pasti berbeda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, J. (2018). Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *YUDISIA : Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 9(1), 121–135.
- Asyhadie, Z. (2008). *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Aurelie, C., & Hadiati, M. (2021). Hak Parate Eksekusi pada Kreditur terhadap Jaminan Deposit dari Debitur Pailit (Analisis Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat Nomor 23/Pdt.SUS.PAILIT/2017/PN Niaga Jkt.pst. Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 243 Pk/Pdt.Sus-Pailit/2018). *Jurnal HUKUM Adigama*, 4(1), 232–256.
- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2016). *Metode Penelitian Hukum : Normatif dan Empiris*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Patni, N. K. E., & Danyathi, A. P. L. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Setelah Tindakan PHK Akibat dari Kepailitan Suatu Perusahaan. *Jurnal Kertha Semaya*, 8(4), 465–474.
- Pudjiastuti, E. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Purnamawanti, P., & Zulkarnaen, I. (2004). Permasalahan Hukum Tentang Tenaga Kerja Anak di Indonesia. *Lex Jurnalica*, 2(1), 29–68.
- Putu, B. I. N. (2016). *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Jatim. Malang.
- Sjahdeini, S. R. (2016). *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan: Memahami Undang-Undang No.37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*. Jakarta: Kencana.
- Soepomo, I. (1990). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Jambatan.