

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”), adalah:

"Setiap orang yang mampu melakukan Pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”¹

Sedangkan, butir selanjutnya menjelaskan tentang Buruh/Pekerja yang berbunyi *“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”²*.

Pengertian khusus Pekerja/Buruh adalah:

1. Bekerja untuk atau pada perusahaan/majikan;
2. Mendapatkan imbalan Pekerjaan berupa bayaran dari perusahaan/majikan, dan;
3. Adanya hubungan kerja dengan perusahaan/majikan baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya secara resmi dan berkesinambungan.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Pekerja/Buruh adalah Tenaga Kerja yang mempunyai Hak-Hak untuk dipenuhi apabila telah melakukan suatu Pekerjaan sebagai bentuk Kontraprestasi. Hubungan kerja merupakan hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur Pekerjaan, upah, dan perintah.³ Konsep hubungan kerja yang pada awalnya bersifat privat karena terkait dengan perjanjian kerja telah bergeser

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

ke ranah publik.⁴ Konstitusi Indonesia tahun 1945 mengatur Pasal 28D ayat (2), yang menyatakan bahwa setiap orang dalam hubungan kerja harus mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak. Keberadaan aturan ini membuat negara memiliki kewenangan untuk mengatur hubungan kerja terutama terkait masalah imbalan dan perlakuan yang adil.⁵

Di dalam hukum perdata terdapat hak-hak perdata, dibagi menjadi dua macam yaitu hak yang bersifat mutlak dan yang bersifat relatif. Hak yang bersifat mutlak terdiri atas: Hak Kepribadian (Hak atas namanya, kehormatannya, hak untuk hidup, kemerdekaan), hak dalam hukum keluarga (Hak dan Kewajiban suami-istri, hubungan orang tua dan anak), hak mutlak atas suatu benda/hak kebendaan. Hak yang bersifat relatif/hak perseorangan, yaitu hak-hak yang timbul dari adanya hubungan perikatan baik yang bersumber pada perjanjian maupun Undang-Undang.⁶

Berkaitan dengan hak-hak tersebut, terdapat *Judicial Review* mengenai hak Pekerja/Buruh, yang mana Pemohon memiliki kepentingan Konstitusional atas keberadaan Pasal 95 ayat (4) UUK, yang mempunyai potensi hak-hak Buruh terabaikan apabila perusahaan mengalami pailit atau dilikuidasi, sebagaimana berbunyi:

“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.”⁷

⁴ Darma, Susilo Andi. (2017). "Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat", Jurnal Mimbar Hukum, Vol. 29, No. 2, 222. Diakses dari <https://journal.ugm.ac.id/jmh/article/view/25047/17303>.

⁵ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁶ Djaja, Meliala. (2007). *Perkembangan Hukum Perdata Tentang Orang dan Keluarga*, Edisi Revisi 2007, Bandung: CV. Nuansa Aulia.

⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Pailit merupakan suatu keadaan Debitor telah berhenti membayar utang-utangnya. Keadaan tersebut menunjukkan Debitor telah berhenti membayar utang-utangnya. Keadaan tersebut menunjukkan Debitor yang bersangkutan tidak melakukan kewajibannya, dan berhenti membayar tersebut dapat terjadi karena tidak mampu membayar atau tidak mau membayar.⁸ Selanjutnya, Kepailitan merupakan Debitor yang berada dalam keadaan kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh putusan pengadilan, dalam hal ini pengadilan niaga.⁹

Kepailitan adalah keadaan dimana Debitor tidak dapat atau tidak mampu memenuhi kewajiban keuangannya untuk melakukan pembayaran kepada Kreditor.¹⁰ Tindakan Pailit adalah tindakan penyitaan kekayaan Debitor yang akan menjadi harta pailit yang dikelola oleh Kurator dengan diawasi Hakim Pengawas. Prinsip kepailitan tersebut merupakan perwujudan dalam Pasal 1131 dan 1132 KUHP, adalah kebendaan hak milik Debitor menjadi agunan bersama bagi semua Kreditor dari hasil pelelangan maupun penjualannya yang dibagi sesuai dengan jenis Kreditor dengan asas keseimbangan.¹¹ Terdapat 3 (tiga) jenis Kreditor yang dikenal dalam kepailitan yaitu:

- 1) Kreditor Separatis, merupakan pemegang hak jaminan kebendaan yang diagunkan oleh Debitor. Yang dimaksud dengan hak jaminan kebendaan yaitu hipotik, gadai, hak tanggungan, jaminan fidusia dan lain sebagainya. Kreditor Separatis memiliki hak eksekusi terhadap

⁸ Sastrawidjaja, Man S. (2010). *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Bandung: Penerbit Alumni.

⁹ Djohansyah, J. (2001). *Pengadilan Niaga, dalam Rudy Lontoh (Editor), Penyelesaian Utang melalui pailit atau PKPU*, Bandung: Penerbit Alumni.

¹⁰ Astara, I Wayan Wesna. (2015). Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Dalam Kepailitan (Analisis Terhadap Putusan Pengadilan Niaga Nomor: 20/Pailit/2011/Pn.Niaga.Sby). *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 4 No. 2, 408-421. doi: <https://doi.org/10.24843/JMHU.2015.v04.i02.p20>.

¹¹ Pratama, I Putu Yoga Putra. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Kreditor Atas Penyusutan Nilai Objek Jaminan Hak Tanggungan Dalam Perjanjian Utang Piutang, *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Udayana*, Vol. 7 No. 6, 3. <https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i06.p06>.

jaminan kebendaan tersebut jika Debitur wanprestasi atau tidak dapat memenuhi pembayaran utang yang dipinjam, hak tersebut diatur dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (“UUKPKPU”).¹²

- 2) Kreditor Preferen, Hak istimewa yang dimiliki oleh Kreditor preferen adalah hak yang bersumber dari Undang-Undang yang diberikan kepada seorang Kreditor sehingga tingkat. Kreditor tersebut lebih tinggi daripada Kreditor lainnya (Kreditor Konkuren) semata-mata berdasarkan sifat piutang Kreditor tersebut (Pasal 1134 KUHPer). Kreditor Preferen adalah Kreditor yang piutangnya mempunyai kedudukan istimewa. Artinya Kreditor tersebut mempunyai hak untuk mendapatkan pelunasan terlebih dahulu dari hasil penjualan harta pailit. Kreditor Preferen merupakan Kreditor yang pelunasan piutangnya didahulukan dari Kreditor Separatis dan Konkuren dalam proses kepailitan.
- 3) Kreditor Konkuren, merupakan Kreditor yang tidak termasuk golongan Kreditor Separatis atau golongan Kreditor Preferen. Pelunasan piutang mereka dicukupkan dari hasil penjualan/pelelangan harta pailit sesudah diambil bagian golongan Separatis dan Preferen. Hasil penjualan harta pailit dibagi menurut golongan imbalan besar kecilnya piutang Kreditor Konkuren. Kreditor Konkuren merupakan Kreditor yang tidak memegang agunan dan yang tidak mempunyai hak istimewa serta yang tagihannya tidak diakui atau diakui secara bersyarat.

Ada sejumlah ciri yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi Kreditor Separatis, sebagai berikut:

¹² Pramana, Putu Arya Aditya. (2013). Pengaruh Undang-Undang Kepailitan Dan Undang-Undang Hak Tanggungan Terhadap Kedudukan Kreditur Pemegang Hak Tanggungan Apabila Debitur Pailit, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 4. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/5268/4026>.

- a) Kreditor Separatis, menurut Pasal 1134 KUHPer, pada intinya merupakan Kreditor Preferen juga yang memegang hak jaminan kebendaan yang paling diistimewakan atau didahulukan pembayaran utangnya, karena memegang hak jaminan kebendaan. Pada intinya Kreditor Separatis termasuk Kreditor Preferen yang memegang hak jaminan kebendaan.
- b) Kreditor Separatis memiliki kedudukan yang paling tinggi dibandingkan Kreditor lainnya, karena Kreditor Separatis tidak terpengaruh oleh Kreditor lainnya. Dibandingkan dengan Kreditor yang diistimewakan lainnya Kreditor Separatis ditambah dengan memegang hak jaminan kebendaan.¹³
- c) Kreditor Separatis berdiri sendiri atau terpisah, hal tersebut mengartikan bahwa dibandingkan Kreditor yang diistimewakan Kreditor Separatis dapat mengeksekusi sendiri jaminan kebendaan jika Debitor wanprestasi atau tidak sanggup dalam pemenuhan kewajiban pembayaran utang.

Tagihan pembayaran upah Buruh dikategorikan sebagai hak istimewa umum (Pasal 1149 KUHPerduta), ketentuan tersebut juga diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UUK, yang berbunyi:

”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”¹⁴

Meskipun berada dalam posisi superior berdasarkan Pasal 95 ayat (4) UUK, pada kenyataannya upah dan hak-hak lain Pekerja/Buruh tidak berada pada urutan pertama dalam antrian tagihan Kreditor saat harta pailit dibagikan oleh Kurator.

¹³ Fuady, Munir. (2014). *Hukum Pailit Dalam Teori Dan Praktik*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

¹⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Pada praktiknya dan mengingat ketentuan hukum yang berlaku, upah dan hak-hak lain Pekerja/Buruh seringkali kurang terlindungi dalam proses kepailitan. Hal itu terjadi karena UUKPKPU, KUHPer, Undang-Undang Pajak menempatkan tagihan negara dan pemegang jaminan lebih tinggi kedudukannya dibanding upah Buruh.¹⁵ Tidak adanya penafsiran yang jelas dan tegas mengenai penerapan frasa “*didahulukan pembayarannya*” sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UUK, maka pada Tahun 2013 Pekerja Pertamina (dalam kedudukannya sebagai warga negara) mengajukan permohonan uji materi ke Mahkamah Konstitusi terkait penerapan Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 dalam hal pailitnya suatu perusahaan.¹⁶

Berkaitan dengan Permohonan tersebut, Mahkamah Konstitusi memutus perkara Putusan MK 67/13 terhadap pengujian Pasal 95 ayat (4) UUK dengan putusan akhir yang berbunyi:

“Pembayaran upah Pekerja/Buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis Kreditor termasuk atas tagihan Kreditor Seperatis, tagihan Hak Negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak Pekerja/Buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari Kreditor Separatis”¹⁷

Sesuai dengan putusan tersebut, Pasal 95 ayat (4) UUK telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UUCK”) yang mana Pasal 95 diubah menjadi berbunyi sebagai berikut:

¹⁵ Soekarno. (1979). Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan PerBuruhan Pancasila, Bandung: Penerbit Alumni.

¹⁶ Mahkamah Konstitusi RI. (2013), Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUUXI/2013, Jakarta, DKI: Penulis Diakses dari https://www.bphn.go.id/data/documents/67_puu_2013-uu-ketenagakerjaan-telahucap-11sept2014-_wmactio.pdf diakses pada 05 April 2022.

¹⁷ Mahkamah Konstitusi RI. (2013), Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUUXI/2013, Jakarta, DKI: Penulis Diakses dari https://www.bphn.go.id/data/documents/67_puu_2013-uu-ketenagakerjaan-telahucap-11sept2014-_wmactio.pdf diakses pada 05 April 2022.

- (1) *“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.*
- (2) *Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua Kreditor.*
- (3) *Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua Kreditor kecuali para Kreditor pemegang hak jaminan kebendaan.”¹⁸*

Terhadap Putusan MK 67/13 dan juga Perubahan Pasal 95 UUK dalam UUCK, mengenai upah dan hak-hak Buruh lainnya yang dibedakan peringkatnya tentu menimbulkan permasalahan, sehingga menimbulkan kebingungan dan pertentangan. Hal tersebut terjadi dikarenakan dalam putusan dan Pasal 95 Bab IV UU No. 11 Tahun 2020 memisahkan peringkat Upah Pekerja/Buruh dengan Hak-Hak Pekerja/Buruh lainnya. Hal ini menimbulkan pertanyaan, mengapa Hak-hak tersebut harus dipisahkan pengaturannya sehingga untuk Hak-hak Pekerja/Buruh lainnya harus dikesampingkan dengan adanya Kreditor Separatis.

Apabila hak-hak lainnya dari para Pekerja/Buruh dipisahkan kedudukannya dengan Upah Pekerja/Buruh maka hal ini berdampak atas Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH) yang seharusnya menjadi modal bagi Pekerja/Buruh pada saat di PHK, menjadi terancam tidak terpenuhi. Pekerja/Buruh yang di PHK dapat terpuruk oleh karena tidak terjamin diterimanya hak-hak lainnya yang seharusnya menjadi modal untuk Pekerja/Buruh memulai kembali dan juga sebagai bentuk perikemanusiaan untuk kelangsungan hidup keluarga dari Pekerja/Buruh yang telah di PHK. Padahal hak-hak Buruh berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi 24 (“PSAK 24”) mewajibkan perusahaan mencadangkan aset kasnya untuk imbalan kerja, pada praktiknya yang

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

terjadi sudah ada imbalan kerja dicadangkan namun pesangon Pekerja/Buruh tidak didahulukan. Oleh karena itu Penulis mengangkat Penelitian mengenai Perlindungan Hak-Hak Pekerja/Buruh dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH DALAM HAL PERSEROAN YANG TELAH MENCADANGKAN IMBALAN KERJA (PERNYATAAN STANDAR AKUNTANSI 24) PAILIT”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, memperlihatkan bahwa pasca Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 yang disertai dengan perubahan Pasal 95 UUK dalam UUCK masih menimbulkan ketidakjelasan mengenai Perlindungan hak-hak Pekerja/Buruh, maka dalam penelitian ini dikemukakan permasalahan sebagai berikut:

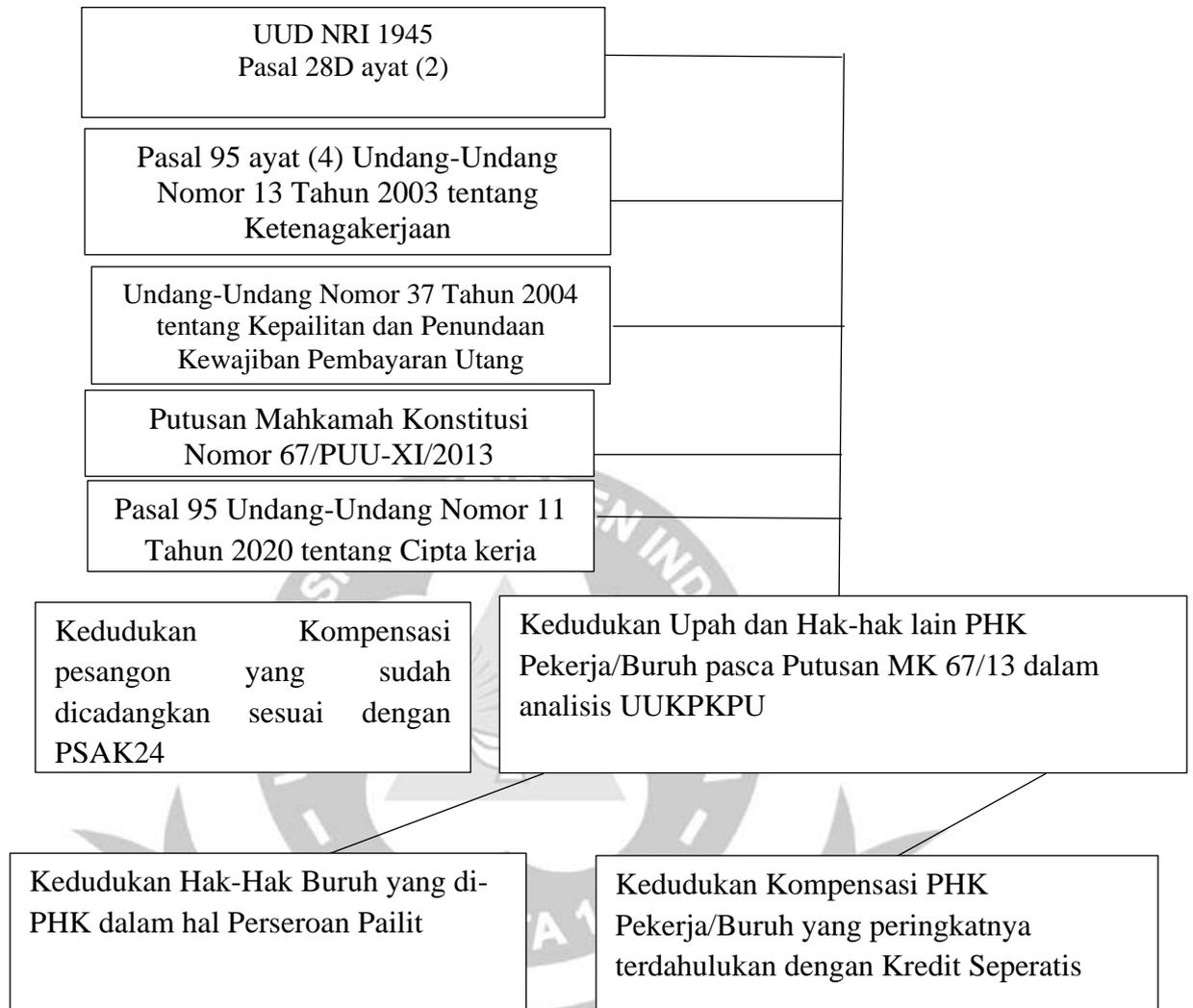
1. Bagaimana kedudukan Hak Kompensasi PHK Pekerja/Buruh yang sudah dicadangkan Perseroan dalam PSAK 24 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013?
2. Bagaimana pengaturan yang seharusnya bagi Negara Indonesia terkait kompensasi PHK Pekerja/Buruh yang dapat mewujudkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kedudukan Hak Kompensasi PHK Buruh yang sudah dicadangkan Perseroan dalam PSAK 24 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaturan yang seharusnya bagi Negara Indonesia terkait kompensasi PHK Pekerja/Buruh yang dapat mewujudkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan.

1.4 Kerangka Teoritis dan Konsep



1.5 Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat normatif karena sasaran dari penelitian ini adalah hukum atau kaidah (norma). Pengertian kaidah yang dimaksud meliputi asas hukum. Penelitian ini didasarkan pada kajian pelaksanaan kebijakan melalui pengkajian realitas empirik yang dilakukan dalam level analisis makro, dengan melihat hukum sebagai paradigma definisi sosial. Tahap ini merupakan tahap akhir sebelum menarik kesimpulan hasil penelitian. Data yang sudah diolah akan memberikan gambaran.

a. Jenis Penelitian

Metode merupakan variabel yang sangat penting dalam proses penyelesaian permasalahan yang sedang diteliti atau dikaji dalam melakukan suatu penelitian. Metode itu sendiri diartikan sebagai cara yang digunakan untuk mendapatkan prinsip-prinsip logis terhadap penemuan, pengesahan, dan penjelasan kebenaran, yang berguna dalam mempertanggungjawabkan hasil penelitian yang sedang diteliti atau dikaji jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang berbentuk yuridis-normatif. Menurut Soerjono Soekanto, pendekatan yuridis-normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁹ Alasan digunakannya jenis penelitian ini karena penelitian ini dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan atau hukum tertulis.²⁰ Tujuan dari penggunaan jenis penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan hukum antara peraturan Perundang-Undangan dengan suatu putusan.

b. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini meliputi:

- a. Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji hukum melalui peraturan-peraturan hukum positif yang berlaku, baik berupa peraturan perundang-undangan maupun keputusan lembaga yang berwenang terkait dengan masalah dalam penelitian.²¹

¹⁹ Soekanto, S. & Mamudji, S. (2001). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta: Rajawali Pers.

²⁰ Ali, Z. (2011). *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.

²¹ *Op. cit.*

b. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*) adalah pendekatan yang digunakan untuk sumber yang dianalisis berasal dari doktrin atau pandangan yang berkembang dalam ilmu hukum. Landasan dalam membangun argumentasi hukum dapat ditemukan melalui pendekatan ini, terutama dalam menjawab permasalahan yang diteliti, sehingga pendekatan ini sangatlah penting dalam sebuah penelitian.²²

c. Sumber Data

A. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mempelajari literatur-literatur, peraturan perundang-undangan, serta tulisan-tulisan para sarjana yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian Penulis menggunakan kepustakaan yang berupa data primer, sekunder dan juga tersier yang mencakup:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yakni bahan hukum utama yang terdiri dari aturan hukum yang diurutkan berdasarkan hierarkinya. Bahan hukum primer yang digunakan oleh Peneliti adalah:

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
6. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013;

²² Ibrahim, J. (2006). Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Malang: Bayumedia Publishing.

7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder meliputi buku teks tentang pembahasan aturan dalam peraturan perundang-undangan, literatur-literatur hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji, jurnal, dan artikel ilmiah yang bersifat menunjang bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer serta memperkuat permasalahan hukum yang ada pada hukum primer, yaitu:

- a. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian;
- b. Artikel dan jurnal tentang hukum berkaitan dengan penelitian tentang perlindungan Hukum Kreditor pemegang Hak Tanggungan baik dalam bentuk *softcopy* maupun *hardcopy*;
- c. Buku-buku atau literatur yang berkaitan dengan penelitian yang berkaitan dengan penelitian.

Bahan hukum sekunder yang Peneliti gunakan selain yang disebutkan diatas adalah dengan melalui wawancara sebagai data penunjang.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus

hukum, ensiklopedia, dan lain-lain. Untuk menjawab permasalahan dan mencapai tujuan, peneliti menggunakan model pendekatan deskriptif analisis yaitu, meneliti dan menganalisis keadaan subyek dan obyek penelitian dengan menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian dilakukan. Penelitian ini berusaha menggambarkan obyek dan subyek yang diteliti sesuai dengan apa adanya.

B. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan turun langsung ke lapangan untuk mencari data pada sumber data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data yang dikumpulkan dari penelitian lapangan adalah data primer yang berkaitan dengan implementasi Putusan MK 67/13.

d. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian data melalui studi pustaka terhadap peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen atau catatan, literatur serta hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian ini. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan wawancara yang dilakukan dengan menggunakan daftar wawancara sebagai pedoman wawancara. Pedoman wawancara disusun dalam bentuk pertanyaan dengan jawaban terbuka.

e. Analisis Data

Analisis masalah dan korelasinya dengan data yang dihimpun akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis deskriptif yuridis. Metode ini didasarkan pada data yang terhimpun secara menyeluruh, sistematis, kritis dan konstruktif dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja/Buruh pasca Putusan MK 67/13.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan tesis ilmu hukum ini terbagi menjadi 5 (lima) bab yang akan dijabarkan bagian-bagiannya oleh Penulis, yang terdiri atas:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang atas rumusan masalah yang merupakan penjelasan mengapa rumusan masalah diangkat. Latar belakang memuat identifikasi dari rumusan masalah yang dipilih, ruang lingkup masalah, penelitian terdahulu yang berkaitan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika Penulisan, dan metodologi penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan teori-teori dan pengertian-pengertian yang secara khusus berkaitan dengan objek kajian penelitian yang terdiri dari Kajian Teoritis dan Kajian Konseptual.

BAB III KEDUDUKAN KOMPENSASI BURUH SETELAH PUTUSAN MK No. 67/PUU-XI/2013

Pada bab ketiga Penulis akan menguraikan secara rinci hasil penelitian yang telah diperoleh atas rumusan masalah pertama yang diangkat. Hasil dan pembahasan penelitian akan dibagi lagi menjadi sub bagian agar lebih terstruktur dan runut sehingga lebih mudah untuk dipahami pembaca, yaitu subbab:

1. Analisis Yuridis Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 Terhadap Kedudukan Hak Pesangon PHK Buruh
2. Imbalan Pasca Kerja yang wajib dicadangkan perseroan sesuai dengan PSAK 24
3. Kedudukan hak-hak Buruh yang di PHK dalam hal Perseroan Pailit

BAB IV BAGAIMANA PENGATURAN YANG SEHARUSNYA BAGI NEGARA INDONESIA TERKAIT KOMPENSASI PHK PEKERJA/BURUH YANG MEWUJUDKAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DAN KELUARGANYA SESUAI DENGAN HARKAT MARTABAT KEMANUSIAAN

Pada bab keempat Penulis akan menguraikan secara rinci hasil penelitian yang telah diperoleh atas rumusan masalah kedua yang diangkat. Hasil dan pembahasan penelitian akan dibagi lagi menjadi sub bagian agar lebih terstruktur dan runut sehingga lebih mudah untuk dipahami pembaca, yaitu subbab:

1. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja/Buruh dikaitkan dengan keberlangsungan ekonomi tenaga kerja dan keluarganya
2. Implikasi sosial pasca berlakunya putusan MK dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
3. Bentuk Pengaturan Hukum Pasal 95 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang seharusnya agar dapat mewujudkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang didapat dari penelitian yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya dan saran atau rekomendasi terhadap pihak terkait sebagai manfaat dari penelitian ini.