

## Tanggung Jawab PT New Era Rubberindo Yang Dinyatakan Pailit Terhadap Hak Pekerja

Anisa Putri Wardani<sup>1</sup>, Nadia Hera Aurelia<sup>2</sup>, Sumriyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Indah, Telang, kec. Kamal,  
Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur 69162

Korespondensi penulis: [putriannisa93457@gmail.com](mailto:putriannisa93457@gmail.com)

**Abstract.** *In the employment relationship there is a work agreement that aims to protect the rights of workers and contains provisions relating to the employment relationship. The existence of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower which regulates and protects the rights of workers and provides guarantees for labor. This protection is given so that a company continues to fulfill its obligations to the rights of workers even though the company has been declared bankrupt. PT New Era Rubberindo which was declared bankrupt by the Gresik District Court, where bankruptcy was regulated in Article 2 of Athyat (1) Law No. 37 of 2004 concerning Delaying Debt Payment Obligations In this case PT New Era Rubberindo has met the requirements to be declared bankrupt. Limited Liability Companies that have assets will be detained since the issuance of a court decision and a limited liability company will lose their rights over all the assets they have. The confiscation carried out is a form of accountability of a limited liability company that cannot fulfill the rights of workers and has been declared bankrupt by the District Court. In this accountability Limited Liability Company loses the rights to the assets they have. This study uses a normative juridical method that will discuss the responsibilities of PT New Era Rubberindo which is declared bankrupt to the rights of workers.*

**Keywords:** *Bankruptcy, Accountability, Workers' Rights.*

**Abstrak.** Dalam Hubungan kerja terdapat perjanjian kerja yang bertujuan melindungi hak-hak pekerja serta memuat ketentuan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Adanya Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur dan melindungi hak-hak pekerja serta memberikan jaminan terhadap tenaga kerja. Perlindungan ini diberikan agar suatu perseroan tetap memenuhi kewajibannya terhadap hak pekerja meskipun perseroan tersebut telah dinyatakan pailit. PT NEW ERA RUBBERINDO yang dinyatakan pailit oleh Pengadilan Negeri Gresik, dimana kepailitan diatur dalam Pasal 2 ayat (1) UU No. 37 Tahun 2004 tentang Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dalam hal ini PT NEW ERA RUBBERINDO telah memenuhi syarat untuk dinyatakan pailit. Perseroan Terbatas yang memiliki asset akan ditahan sejak dikeluarkannya putusan pengadilan dan Perseroan terbatas akan kehilangan haknya atas seluruh asset yang dimilikinya. Penyitaan yang dilakukan merupakan bentuk pertanggungjawaban suatu Perseroan Terbatas yang tidak bisa memenuhi hak-hak pekerja dan telah dinyatakan pailit oleh Pengadilan Negeri. Dalam pertanggungjawaban ini perseroan terbatas kehilangan hak atas asset yang dimilikinya. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang akan membahas mengenai TANGGUNG JAWAB PT NEW ERA RUBBERINDO YANG DINYATAKAN PAILIT TERHADAP HAK PEKERJA.

**Kata kunci:** Kepailitan, Pertanggungjawaban, Hak Pekerja.

### LATAR BELAKANG

Perkembangan usaha di Indonesia yang semakin pesat dalam berbagai bidang, salah satunya adalah bidang perekonomian yang juga mengalami pertumbuhan dan memengaruhi kondisi ekonomi suatu negara. Keadaan ini tentu menjadi pendorong bagi suatu negara untuk terus melakukan transformasi terutama dalam bidang ekonomi sektor industry dan perdagangan. Dalam mewujudkan perekonomian tersebut, seperti tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, perlu di dukung oleh kelembagaan

perekonomian yang kokoh dalam rangka mewujudkan kesejahteraan Masyarakat.<sup>1</sup> Indonesia menunjukkan kecenderungan dalam sektor swasta, serta adanya serangkaian deregulasi ekonomi, mayoritas memiliki badan usaha Perusahaan atau perseroan (di sebut PT) menjadi lebih dominan daripada usaha lainnya.<sup>2</sup>

Perseroan Terbatas (PT) adalah badan hukum yang telah dianggap cakap dalam melaksanakan perbuatan hukum dengan berbagai pihak. Sebagai subjek hukum yang mandiri, PT dapat melakukan perbuatan hukum maupun perikatan dengan pihak ketiga, sehingga PT dalam melakukan kegiatan usahanya seringkali melakukan kegiatan pinjam meminjam sebagai pemenuhan modal. Pinjaman yang dilakukan PT tersebut merupakan perikatan hutang piutang dan memiliki jatuh tempo. Namun terkadang PT tidak dapat menlunasi pinjamannya kepada kreditor, sehingga menimbulkan sengketa utang piutang.

Pailit dapat diartikan sebagai berhentinya debitur untuk membayar utangnya kepada kreditur yang telah jatuh tempo. Keadaan tidak mampu bayar ini disebabkan karena kesulitan dalam kondisi keuangan dari debitur yang mengalami kemunduran. Sedangkan kepailitan merupakan putusan pengadilan yang mengakibatkan sita umum yang mencakup seluruh harta kekayaan debitur oleh curator kepada kreditor konkurensinya dengan memperhatikan hak-hak kreditur separatis. Penyelesaian masalah kepailitan dilakukan oleh curator dibawah pengawasan hakim pengawas dengan tujuan untuk menggunakan seluruh hasil penjualan harta kekayaan tersebut untuk melunasi seluruh utang debitur pailit secara proporsional dan sesuai dengan struktur kreditor.

Salah satu kewajiban debitur adalah mengembalikan utangnya sebagai suatu prestasi yang harus dilakukan. Permasalahan dapat timbul apabila debitur mengalami kesulitan untuk mengembalikan utangnya tersebut.<sup>3</sup> Sehingga, apabila keadaan ketidakmampuan untuk membayar kewajiban yang telah jatuh tempo tersebut disadari oleh debitur, maka langkah yang dapat diambil adalah mengajukan permohonan penetapan pailit oleh pengadilan terhadap debitur apabila kemudian terbukti bahwa debitur memang sudah tidak mampu lagi untuk membayar utangnya yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih (*involuntary petition for bankruptcy*).

---

<sup>1</sup> Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

<sup>2</sup> Absori, 1998, Hukum Ekonomi Beberapa Aspek Pengembangan, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, Hal. 37

<sup>3</sup> Dr. Herri Swantoro, S.H.,M.H, Hukum Perseroan Terbatas & Ancaman Pailit, (Jakarta, Rayyana Komunika Studio:2019) hal. 84

## **KAJIAN TEORITIS**

Perseroan Terbatas (PT) merupakan badan hukum, sehingga memiliki harta kekayaan yang terpisah dengan pemegang sahamnya. PT yang semula dimuat dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang telah diubah dengan Pasal 109 angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian dikenal dengan UU Cipta Kerja. Dalam Pasal 109 angka 1 UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa yang dimaksud Perseroan Terbatas adalah badan hukum persekutuan permodalan, yang didirikan berdasarkan perjanjian melaksanakan kegiatan usaha dengan modal dasar yang semuanya terbagi dalam bentuk saham atau badan hukum perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro Kecil dan Menengah.

Menurut Munir Fuady (2003 : 3-12), PT merupakan suatu badan hukum yang mandiri dan merupakan asosiasi pemegang saham yang diciptakan oleh hukum dan diberlakukan sebagai manusia semu. Sebagai badan hukum, PT berwenang untuk menerima, memegang, dan mengalihkan harta kekayaan, menggugat atau digugat, dan melaksanakan kewenangan-kewenangan lainnya yang diberikan oleh hukum yang berlaku.

Perseroan sebagai badan hukum bisa diajukan pailit oleh kreditornya apabila Perseroan Terbatas tersebut tidak dapat memenuhi kewajibannya, Melalui Lembaga Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) sebagai salah satu cara untuk mengatasi penyelesaian utang piutang yang diatur dalam Undang Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya disebut dengan UU Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang).

Kepailitan adalah sistem dari eksekusi atas seluruh kekayaan dan si debitor dinyatakan pailit mempunyai piutang dan untuk bersama-sama, yang pada waktu si debitor dinyatakan pailit mempunyai piutang dan untuk jumlah piutang yang masing-masing kreditor memiliki pada saat itu (Viktor M. Situmorang, 2004:17).

Secara umum pailit dapat diartikan sebagai sitaan umum menurut hukum atas seluruh harta benda debitor agar dicapainya perdamaian antara debitor dan para kreditor atau agar harta tersebut dapat dibagi-bagi secara adil di antara para kreditor. Dalam penyitaan tersebut dilaksanakan oleh Pengadilan dan kemudian dilakukan eksekusi atas semua harta kekayaan debitor tersebut demi untuk kepentingan Bersama bagi para kreditor. Menurut Imran Nating (2005:9), kepailitan dimaksudkan untuk menghindari terjadinya sitaan terpisah atau eksekusi terpisah oleh kreditor dan menggantikannya dengan suatu sitaan bersama sehingga harta kekayaan dapat dibagikan kepada semua kreditor sesuai dengan haknya masing-masing.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai PT yang dinyatakan pailit seperti halnya yang dialami oleh PT NEW ERA RUBBERINDO berdasarkan putusan PN GRESIK Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Gsk yang dinyatakan pailit akibat tidak mampu membayar utang terhadap krediturnya. Dan dalam hal ini penulis ingin meneliti serta menelaah lebih lanjut untuk mengetahui Bagaimana pertanggung jawaban PT NEW ERA RUBBERINDO yang dinyatakan pailit terhadap pemenuhan hak-hak pekerja?

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang menitikberatkan pada analisis hukum positif dan telaah dengan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Bahan hukum primer dan sekunder dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum sesuai permasalahan penelitian.

Oleh karena itu teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik kepustakaan yaitu suatu teknik telaah normatif dari beberapa peraturan perundang-undangan serta penelaah beberapa literatur yang relevan dengan materi yang dibahas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Tinjauan tentang hak-hak pekerja**

#### **a. Pengertian Pekerja**

Menurut Pasal 11 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam pengertian umum pekerja adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun Borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian,

#### **b. Hak Dan Kewajiban Pekerja**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Hak Pekerja meliputi hak mendapat upah/gaji, hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, hak mendapatkan perlindungan keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, dan lain-lain.

Kewajiban pekerja yaitu wajib mengetahui perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak wajib, wajib mematuhi peraturan Perusahaan/pemberi kerja serta wajib mematuhi perjanjian peburuhan, wajib melakukan pekerjaan bagi pemberi kerja, dan lain-lain.<sup>4</sup>

### **c. Hubungan Kerja**

Menurut Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Setiap hubungan kerja diawali dengan kesepakatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah kesepakatan formal antara dua pihak, yaitu pekerja dan pemberi kerja, mengatur berbagai aspek terkait pekerjaan, seperti tugas, tanggung jawab, gaji, waktu kerja, cuti, dan hak serta kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja biasanya dibuat untuk menciptakan dasar hukum dan menetapkan parameter yang jelas selama hubungan kerja.

## **2. Pemenuhan hak pekerja pada PT yang dinyatakan pailit**

Hak timbul karena adanya kesepakatan yang kemudian dituangkan dalam perjanjian, perjanjian ini merupakan hubungan hukum yang berkaitan dengan harta kekayaan dua orang atau yang memberi jaminan hak kepada satu pihak untuk dipenuhi prestasinya dan bagi pihak lain memenuhi prestasinya.<sup>5</sup> Dalam melaksanakan kewajiban terdapat unsur penting yaitu terkait tanggungjawab hukum atas pelaksanaan kewajiban dari pihak yang mempunyai kewajiban dan terkait pemenuhan kewajiban dengan tidak memperhatikan siapa yang mempunyai kewajiban untuk memenuhi kewajiban tersebut.

Perusahaan dalam menjalankan perusahaannya tentu akan melakukan sebuah perjanjian dengan beberapa pihak lain untuk melancarkan usahanya. Salah satunya adalah perjanjian dengan para pekerja sebagai pihak yang nantinya akan membantu pengusaha dengan di dasarkan pada perjanjian ketenagakerjaan. Perjanjian kerja merupakan unsur pembentuk, sehingga tanpa adanya perjanjian kerja maka tidak ada hubungan kerja.<sup>6</sup> Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 14 menyatakan yang pada intinya perjanjian kerja adalah perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha dimana terdapat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak. Sedangkan menurut Prof. Subekti perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang pekerja dengan majikannya

---

<sup>4</sup> Evelyn Bunga Marbun, *Pemenuhan Hak Buruh Pada Perusahaan Yang Mengalami Pailit*, UAJY, 2017. Hal 6-9

<sup>5</sup> Dimas Hanif Alfarizi, “*Tanggung Jawab Perseroan Terbatas Terhadap Karyawan Sebagai Kreditur Preferen Dalam Kepailitan*”, vol.5, No. 6, 2016, hal.3

<sup>6</sup> I Made Udiana, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana Universty Press, Denpasar, hal 106

dengan ciri-ciri adanya upah yang diperjanjikan serta adanya suatu hubungan dimana pemberi kerja berhak memberikan perintah yang harus ditaati pihak lain.

Salah satu hak yang timbul dalam perjanjian kerja adalah hak untuk mendapatkan upah, tunjangan dan hak lainnya atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Pembayaran upah, tunjangan dan hak lainnya menjadi kewajiban bagi Perusahaan. Namun ketika suatu perusahaan tidak lagi memiliki kemampuan untuk membayar upah para pekerja yang menunggak, sehingga mengakibatkan keadaan pailit yaitu keadaan dimana debitur tidak sanggup untuk membayar utangnya terhadap para kreditur yang berdampak tidak terpenuhinya hak pekerja atas upahnya, maka Perusahaan memiliki tanggung jawab atas pemenuhan hak-hak para pekerja sesuai yang dinyatakan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

PT NEW ERA RUBBERINDO adalah Perseroan Terbatas yang memproduksi berbagai produk sepatu dan sandal, seperti sepatu sekolah, sepatu *boots* dan sandal untuk anak-anak serta orang dewasa. Sepatu *boots* merupakan salah satu produk yang di produksi oleh PT New Era Rubberindo. Sepatu *boots* New Era diperuntukan bagi kaum laki- laki pada umumnya, dimana sepatu *boots* ini dapat digunakan untuk melindungi kaki para penggunanya saat bekerja. Namun, sejak pabrik sandal dan alas kaki PT NEW ERA RUBBERINDO dinyatakan pailit oleh Majelis Hakim di Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya pada 03 Februari 2023. yang disebabkan karena selama 6 (enam) bulan tidak membayar upah dan tidak memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) pada tahun 2020-2021 kepada karyawannya.

Sejak PT New Era Rubberindo dinyatakan pailit, pihak pengusaha tidak mampu membayar hak-hak pekerja. Melalui mekanisme Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. PT New Era Rubberindo masih mempunyai kewajiban pokok yaitu membayar hak 494 karyawan PT New Era Rubberindo untuk membayar upah mulai bulan Januari s/d Mei 2021 dan THR Tahun 2021 dengan total masing-masing sebesar Rp.21.876.400,- per orang.<sup>7</sup> sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat 4, yaitu 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.

---

<sup>7</sup> Surya Nenggala, "Tak Mampu Bayar Gaji Karyawan, PT. NEW ERA RUBBERINDO Dinyatakan Pailit oleh Pengadilan" <https://suryanenggala.id/2023/02/08/tak-mampu-bayar-gaji-karyawan-pt-new-era-rubberindo-dinyatakan-pailit-oleh-pengadilan/> diakses pada 29 November 2023.

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi dengan Nomor Perkara No.67/PUU-XI/2013, Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa upah pekerja merupakan hal yang harus didahulukan ketika perusahaan mengalami pailit. Secara sosial ekonomis, kedudukan dari pengusaha dan pekerja tidak sejajar karena posisi pengusaha lebih kuat jika dibandingkan dengan pekerja, maka undang-undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk memenuhi hak-hak pekerja pada saat perusahaan pailit. Mahkamah Konstitusi menilai antara pengusaha dan pekerja punya perbedaan terkait objek, yaitu properti dan manusia. Upah pekerja merupakan hak konstitusional sesuai dengan Pasal 280 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, sehingga pemenuhan upah pekerja wajib diutamakan ketika perusahaan mengalami kepailitan.

Pada kasus PT New Era Rubberindo, tidak bisa membayarkan kewajiban pengupahan pada pekerja sehingga mengalami pailit sebagaimana diputuskan oleh pengadilan, maka upah pekerja harus diutamakan. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa upah pekerja yang belum dibayar oleh pengusaha sebelum diputus pailit merupakan hak pekerja yang tidak boleh dihapus atau dikurangi.

Hak untuk mendapatkan upah timbul akibat beberapa alasan sebagai berikut :

1. Pada saat putusan pailit ditetapkan, operasional debitur tetap beroperasi. Dalam situasi ini upah pekerja dibayarkan sampai putusan pailit ditetapkan.
2. Pada saat debitur diputus pailit, debitur sudah menunggak upah pekerja.
3. Upah yang timbul pasca putusan kepailitan oleh pengadilan.

Jika melihat Putusan MK No.67/PUU-XI/2013 berposisi melindungi upah pekerja. Berdasarkan Pasal 39 ayat (2) UUKPKPU, upah yang belum dibayar sebelum dan sesudah kepailitan dinyatakan sebagai utang, apabila debitur menunggak upah pekerja sebelum perusahaan diputus pailit, maka Putusan MK No.67/PUU-XI/2013 memberikan kaidah, kurator wajib membayar seluruh tunggakan upah, sedangkan apabila kepailitan menyebabkan operasional perusahaan berhenti maka upah wajib dibayarkan. Putusan MK No.67/PUU-XI/2013 memberikan dampak bagi pekerja/buruh, yaitu pembayaran tagihan kreditur separatis tidak lagi utama, melainkan pembayaran upah buruh/pekerja lebih diutamakan dari semua jenis tagihan.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Evelyn Bunga Marbun, *Pemenuhan Hak Buruh Pada Perusahaan Yang Mengalami Pailit*, UAJY, 2017. Hal 7-8

## **KESIMPULAN**

Hak timbul karena adanya perjanjian, perjanjian ini merupakan hubungan hukum yang berkaitan dengan harta kekayaan dua orang atau yang memberi jaminan hak kepada satu pihak untuk dipenuhi prestasinya dan bagi pihak lain memenuhi prestasinya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak dan kewajiban seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Hak Pekerja meliputi hak mendapat upah, hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, hak mendapatkan perlindungan keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, dan lain-lain.

PT NEW ERA RUBBERINDO dinyatakan pailit oleh Majelis Hakim di Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya. karena selama 6 (enam) bulan tidak membayar upah dan tidak memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) pada tahun 2020-2021 kepada karyawannya. Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi dengan Nomor Perkara No.67/PUU-XI/2013, menyatakan bahwa upah pekerja merupakan hal yang harus didahulukan ketika perusahaan mengalami pailit. Upah pekerja yang belum dibayar oleh pengusaha sebelum diputus pailit merupakan hak pekerja yang tidak boleh dihapus atau bahkan dikurangi. Berdasarkan Pasal 39 ayat (2) UUKPKPU, upah yang belum dibayar sebelum dan sesudah kepailitan dinyatakan sebagai utang, apabila debitur menunggak upah pekerja sebelum perusahaan diputus pailit, maka Putusan MK No.67/PUU-XI/2013 memberikan kaidah, kurator wajib membayar seluruh tunggakan upah, sedangkan apabila kepailitan menyebabkan operasional perusahaan berhenti maka upah wajib dibayarkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Absori, Absori. "Kebijakan Perizinan, Sengketa Lingkungan Hidup Dan Kepentingan Investasi." *Jurnal Jurisprudence* 7.2 (2018): 97-104.
- Alfarizi, Dimas Hanif, Ety Susilowati, and Siti Mahmudah. "Tanggung Jawab Perseroan Terbatas Terhadap Karyawan Sebagai Kreditor Preferen Dalam Kepailitan." *Diponegoro Law Journal* 5.2 (2016): 1-12.
- Marbun, Evelyn Bunga. "Pemenuhan Hak Buruh Pada Perusahaan Yang Mengalami Pailit." (2017): 1-12.
- Swantoro, Herri. "Hukum Perseeroan Terbatas dan Ancaman Pailit." (2019).
- Udiana, I. Made. *KEDUDUKAN DAN KEWENANGAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL*. Diss. UNIVERSITAS AIRLANGGA, 2013.