

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tahun 2020 ini umat manusia diseluruh penjuru dunia digoncang dengan adanya *pendemi Virus Corona (Covid-19)* yang sangat mempengaruhi kehidupan masyarakat dan menimbulkan banyak kepanikan. Ribuan bahkan jutaan manusia terinfeksi dan sudah banyak yang meninggal dunia akibat Virus ini. Dalam hal ini pemerintah tidak tinggal diam, mulai dari memberikan banyak himbauan-himbauan dan bantuan kepada masyarakat dalam mengatasi wabah *covid-19* ini agar berjalan efektif dan efisien. Bahkan pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk memutus rantai penyebaran *Covid-19* dengan meliburkan seluruh lembaga pendidikan dengan belajar dari rumah dan bekerja dari rumah (WFH) dan beribadah di rumah⁹.

Pemerintah Indonesia menerapkan sistem dirumah aja yakni masyarakat Indonesia diharuskan untuk diam dan bekerja dirumah masing-masing. Dan dengan adanya aturan ini membuat para pekerja dan buruh pabrik terpaksa diam dirumah akibatnya perusahaan tidak dapat menjalankan operasionalnya seperti biasa, bahkan ada juga yang mengalami penutupan perusahaan.

Perusahaan pada hakikatnya dibentuk untuk mencari keuntungan dan atau laba yang sebesar-besarnya, namun dalam aktivitasnya tersebut tidak dapat dihindari pula terjadinya kerugian pada perusahaan sehingga demi menjaga stabilitas perekonomian perusahaannya, pengusaha melakukan penutupan perusahaan.

⁹ Presiden RI Joko Widodo, Istana Bogor, 15 Maret 2020

Penutupan perusahaan tidak selalu merupakan hasil dari kegagalan bisnis, yang dapat mencakup sumber daya yang tidak memadai, manajemen yang buruk, kondisi ekonomi tidak stabil atau *unprofitability*. Seringkali keputusan untuk membubarkan datang di tengah-tengah pertumbuhan bisnis¹⁰. Secara hukum, sesuai dengan Undang-Undang nomor 40 tahun 2007, ada beberapa alasan yang dapat menyebabkan penutupan, seperti:¹¹

1. Sebuah resolusi yang *valid* dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) melalui konsensus bersama dengan setidaknya tiga pemegang dari saham dengan hak suara yang mendukung penutupan
2. Berakhirnya jangka pendirian sebagaimana tercantum dalam anggaran dasar
3. Pencabutan izin usaha, terutama untuk perusahaan dengan lisensi tertentu
4. Berdasarkan keputusan pengadilan, karena setiap non-kepatuhan dengan hukum, termasuk cacat hukum akta pendirian dan pengoperasian perusahaan yang tidak aktif selama tiga tahun.
5. Berdasarkan putusan pengadilan mengenai kebangkrutan perusahaan, jika sisa aset perusahaan bangkrut tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan.
6. Ketika izin usaha PT PMA dicabut, maka perusahaan tersebut telah di likuidasi.

Alasan yang tercantum di atas, maka wajib untuk melakukan likuidasi. Likuidasi adalah proses kliring dan penyelesaian aset dan kewajiban dari perusahaan yang dilakukan oleh likuidator atau penerima, yang digunakan untuk pembayaran utang

¹⁰ I Wayan Agus Vijayantera, *Perse-lisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Peng-ambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan*, (Tesis : Program Studi Magister Hukum Minat Studi Hukum Bisnis April 2018

¹¹ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

dari debitur kepada kreditur. Likuidator mungkin menjadi Direksi (Direksi) atau profesional orang / konsultan yang ahli di bidangnya (seseorang di luar struktur manajemen perusahaan) yang ditunjuk oleh pengadilan atau RUPS.

Berdasarkan UU No 40 Tahun 2007, langkah-langkah proses likuidasi akan sebagai berikut:¹²

1. Pengumuman pembubaran oleh likuidator di surat kabar dan Berita Negara Republik Indonesia. Pengumuman ini berisi informasi mengenai pembubaran perseroan terbatas dan hukum dasar, nama dan alamat likuidator, prosedur untuk pengajuan tagihan dan periode penyampaian penagihan.
2. Mendaftarkan pembubaran yang diusulkan dengan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (MoLHR), dalam waktu 30 hari setelah pembubaran itu secara efektif dilakukan.
3. *Likuidator register* perusahaan aset dan kewajiban penyelesaian kepada kreditur. Dalam hal likuidator tidak melakukan kewajiban, petisi ini terbuka untuk pihak yang berkepentingan
4. Melaporkan hasil akhir likuidasi kepada GMS atau pengadilan untuk disahkan.
5. Pelaporan likuidasi diratifikasi ke MoLHR dan mengumumkannya di koran dalam waktu 30 hari dari tanggal ratifikasi.
6. MoLHR mencatat berakhirnya status hukum perusahaan dan menghapus nama perusahaan

Sesuai dengan Peraturan BKPM No 3 Tahun 2012, untuk PMA itu adalah wajib untuk menyelesaikan kewajiban untuk BKPM mengenai lisensi. Dalam hal ini,

¹² Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan terbatas

PMA sendiri atau pihak terkait bisa berlaku untuk BKPM untuk pencabutan PMA yang terdaftar, kepala lisensi atau ijin usaha (IU / IUT)¹³.

Perusahaan harus tertutup dengan aplikasi hasil akhir dari RUPS, catatan akta pendirian dan perubahannya, catatan terminasi dari MoLHR (untuk perseroan terbatas), catatan nomor identifikasi perpajakan, LKPM terbaru dan Kuasa likuidator yang ditunjuk . Berdasarkan aplikasi pembubaran, Deputi Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal atas nama BKPM akan mengeluarkan pernyataan pencabutan dalam waktu 7 hari kerja.

Frasa “perusahaan tutup” merupakan frasa baru di dalam ketentuan UU 13 Tahun 2003. Pasal 164 UU 13 Tahun 2003 secara jelas memunculkan frasa “perusahaan tutup”, akan tetapi tidak ditemukan definisi yang jelas atas istilah tersebut dalam Penjelasan Pasal 164 UU 13 Tahun 2003. Pada akhirnya, banyak pihak menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing. Tafsiran yang berbeda-beda, dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda pula. Hal tersebut dapat memunculkan keadaan dimana pekerja dapat di PHK kapanpun, dengan alasan perusahaan tutup sementara atau operasional perusahaan hanya berhenti sementara¹⁴.

Bukan hanya faktor internal, faktor eksternal seperti: regulasi, kebijakan pemerintah, dan keadaan politik, sedikit banyaknya juga berpartisipasi dalam mengakibatkan tutupnya suatu perusahaan. Oleh karena itu, setiap pekerja harus siap dengan segala kemungkinan yang terjadi. Tidak ada jaminan bagi pekerja yang bekerja di perusahaan besar untuk tidak akan di PHK atas alasan perusahaan tutup, apalagi jika pekerja hanya bekerja di perusahaan kecil. Sebelum penutupan perusahaan terjadi, menderita kerugian atau

¹³ Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 3 Tahun 2012

¹⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012

tertimpa *force majeure* merupakan penyebab mutlak yang mendahuluinya. Apabila selama 2 (dua) tahun bahkan lebih perusahaan terus menerus mengalami kerugian, maka saatnya bagi pengusaha berfikir untuk melanjutkan atau segera menutup usahanya. Disamping melakukan upaya restrukturisasi, reorganisasi, rasionalisasi, *merger*, konsolidasi, atau akuisisi, menutup perusahaan merupakan salah satu solusi yang pasti dipertimbangkan.

Dalam hal pengusaha memutuskan untuk melakukan penutupan perusahaan karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau *force majeure*, maka Kompensasi PHK dirumuskan sebagai berikut:

Kompensasi PHK: 1 (x) Uang Pesangon + 1 (x) UPMK + UPH

Berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (2) UU 13 Tahun 2003, pengusaha yang hendak melakukan PHK atas alasan perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus harus mempunyai bukti kuat tentang kerugian tersebut. Kerugian yang diderita pengusaha harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh Akuntan Publik¹⁵.

Apabila memang benar *Judex Juris* telah mempertimbangkan fakta pengusaha telah membuka perusahaannya kembali, maka “perusahaan tutup” di dalam Pasal 164 ayat (1) UU 13 Tahun 2003 tidak harus dimaknai sebagai perusahaan yang tutup permanen. Perusahaan tutup “untuk sementara waktu” juga dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK terhadap Pekerja. Sepanjang pengusaha dapat membuktikan telah mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun dalam laporan keuangan yang telah di audit akuntan publik, maka pengusaha berhak melakukan PHK atas alasan perusahaan tutup karena

¹⁵ Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Pasal 164 Ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan

mengalami kerugian sebagaimana dimaksud Pasal 164 ayat (1) UU 13 Tahun 2003¹⁶.

Berbeda dengan ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU 13/2003, Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 sudah dilakukan uji materil kepada Mahkamah Konstitusi. Dalam pertimbangannya Mahkamah berpendapat bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut¹⁷:

1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur
2. Mengurangi shif
3. Membatasi/menghapuskan kerja lembur
4. Mengurangi jam kerja
5. Mengurangi hari kerja
6. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu
7. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
8. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Pada hakikatnya, tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian “perusahaan

¹⁶ Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Pasal 164 Ayat 1 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Mahkamah Konstitusi, *Putusan Mahkamah Konstitusi*, Nomor 19/PUU-IX/2011 Tanggal 20 Juni 2012

tutup untuk sementara waktu”, tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK;

Dengan demikian, untuk menghilangkan ketidakpastian hukum yang terkandung dalam norma Pasal 164 ayat (3) UU 13 Tahun 2003, frasa “perusahaan tutup” tetap konstitusional sepanjang dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dengan kata lain, frasa “perusahaan tutup” harus dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

Oleh karena itu, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi, Pasal 164 ayat (3) UU 13 Tahun 2003 baru dapat dijadikan sebagai alasan PHK terhadap pekerja jika perusahaan benar-benar ditutup secara permanen. Namun demikian, menurut penulis, pertimbangan Mahkamah Konstitusi tersebut justru menimbulkan ketidakjelasan dan semakin memperumit permasalahan. Bagaimana mungkin disebut efisiensi apabila perusahaan telah tutup permanen. Jika efisiensi dilakukan dalam hal perusahaan tutup permanen, apa gunanya lagi efisiensi. Dengan kata lain, efisiensi justru diperlukan untuk menyelamatkan sebagian pekerja dengan melakukan PHK terhadap sebagian pekerja lainnya. Untuk itu, ada baiknya terlebih dahulu memperhatikan 3 (tiga) putusan Mahkamah Agung pasca dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi.

Upaya efisiensi dan maksimalisasi hasil usaha dilakukan oleh pengusaha dapat dengan tindakan penutupan perusahaan. Pada saat pengusaha melakukan tindakan penutupan perusahaan, apabila mengacu pada ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, pengusaha wajib untuk memperhatikan¹⁸ :

1. Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan ;
2. Kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan ; dan

¹⁸ Undang-Undang 40 Tahun 2007 Pasal 126 Ayat 1 Tentang Perseroan Terbatas

3. Masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Karyawan perseroan dalam hal ini disebut sebagai pekerja sebagaimana dalam huruf a tersebut wajib untuk diperhatikan kepentingannya. Hal ini karena pekerja merupakan bagian dari perusahaan yang berperan penting dalam menggerakkan perusahaan, meningkatkan hasil produksi, dan hal-hal yang terkait dalam memajukan perusahaan. Kepentingan pekerja harus diperhatikan oleh pengusaha dalam hal pengusaha melakukan penutupan perusahaan, karena dengan tindakan pengusaha tersebut tidak secara otomatis membuat hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja menjadi berakhir. Perlu ada proses pemutusan hubungan kerja untuk mengakhiri hubungan kerja yang telah terjalin antara pihak pengusaha dan pekerja akibat tindakan pengusaha dalam melakukan penutupan perusahaan.

Tindakan perusahaan dalam melakukan penutupan perusahaan tidak menutup kemungkinan dapat mengakibatkan muncul perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan terutama perselisihan pemutusan hubungan kerja. Secara teknis, terdapat upaya-upaya penyelesaian yang diatur sebagai-mana dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Jika segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh

apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh¹⁹.

Guna mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja akibat tindakan penutupan perusahaan penulis mengajukan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK AKIBAT PENUTUPAN PERUSAHAAN (STUDI KASUS PT. BUSANA REMAJA AGRACIPTA DI TANGERANG)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang akan dikaji pada perlindungan hukum bagi buruh dapat meliputi:

1. Apakah alasan penutupan perusahaan sudah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 ?
2. Apakah besaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penulisan skripsi, tentunya penulis memiliki tujuan mengapa melakukan penelitian penulisan hukum ini. Oleh karena itu, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah alasan penutupan perusahaan sudah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003.
2. Untuk mengetahui apakah besaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 ?

¹⁹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap buruh dalam menjalankan perusahaan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

2. Manfaat Bagi Penulis Pribadi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, penambahan wawasan bagi penulis, khususnya agar penulis lebih memahami dengan baik mengenai perlindungan hukum terhadap buruh dalam menjalankan perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

3. Manfaat Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan serta pencerahan kepada masyarakat luas sehingga dapat dijadikan pedoman untuk para masyarakat khususnya bagi perusahaan dan tenaga kerja, bagi perusahaan yang bekerja di bidang produksi yaitu agar dapat memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerjanya dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan bagi tenaga kerja yaitu memberikan pemahaman dan kesadaran mengenai perlindungan hukum yang diperoleh oleh tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

1.5 Metode Penelitian

Metode merupakan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan. Penelitian (*research*) berarti pencarian kembali, pencarian yang dimaksud dalam buku ini adalah pencarian

terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah),²⁰ karena hasil dari pencarian ini akan dipakai untuk menjawab rumusan masalah dalam penulisan skripsi saya. Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh penulis terdiri dari beberapa unsur antara lain sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris. Pendekatan yuridis diartikan sebagai pendekatan terhadap aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan perlindungan hukum tenaga kerja, sedangkan pendekatan empiris yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara mengetahui fakta-fakta yang ada atau yang terjadi dilapangan (buruh) dilokasi penelitian dengan mengumpulkan informasi-informasi tentang kejadian yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.²¹

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian hukum normatif empiris, pada dasarnya merupakan penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan berbagai unsur empiris. Metode penelitian normatif-empiris mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat.

3. Jenis dan Sumber Data

Data Sekunder

Untuk memperoleh data sekunder ini, dengan mempergunakan bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan

²⁰ Sandu, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta : Literasi Media Publishing ,2015), hal. 4

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta,2012), hal 126

hukum tersier.

1) Bahan Hukum Primer

Yakni berkaitan erat dengan bahan-bahan hukum dengan permasalahan yang akan penulis teliti, antara lain sebagai berikut:

- a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dengan didukung data real dari studi kasus PT. Busana Remaja Agracipta Kota Tangerang – Banten
- b) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan didukung data yang diperoleh dari studi kasus PT. Busana Remaja Agracipta Kota Tangerang – Banten

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku ketenagakerjaan, buku hukum perburuhan, hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah para sarjana serta pendapat para pakar hukum yang berkaitan dengan objek penelitian dari skripsi ini.²²

3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya adalah surat kabar, internet, kamus hukum dan kamus besar bahasa Indonesia.²³

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu:

²² Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkatan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal.13.

²³ Ibid.,hal.14..

1) Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, menghimpun dan mempelajari ketiga bahan hukum yang telah disebutkan di atas, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

2) Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data ini diperoleh dengan cara studi lapangan dengan melakukan penelitian secara langsung pada subjek yang bersangkutan dengan cara sebagai berikut:

a) Membuat Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*)

Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat pertanyaan, yang kemudian diajukan kepada responden atau narasumber yang telah dibuat secara tertulis. Daftar pertanyaan yang dibuat dan disusun ini guna mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat lebih tersusun secara urut, terarah dan sistematis.

b) Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*interview*) adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seorang responden.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah metode dan teknik pengumpulan datanya dengan cara memakai dan menganalisis data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, dokumen, buku kepustakaan dan literatur lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menjalankan perusahaan.²⁴ Setelah itu data sekunder yang dimiliki oleh

²⁴ Sandu, Op.Cit, hal. 27.

penulis dipadukan dengan data primer yang diperoleh langsung studi lapangan oleh penulis yang berupa hasil wawancara dengan responden atau narasumber yang bersangkutan, sehingga dapat dilakukan pengumpulan data dan penyusunan data secara sistematis dan dapat menguraikannya dengan kalimat yang teratur sehingga dapat dicari pemecahannya yang akhirnya dapat ditarik kesimpulan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan menggunakan uraian yang sistematis, sehingga mendapatkan gambaran yang lebih terarah dan lebih jelas pemahamannya terhadap permasalahan yang diteliti. Adapun sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Berisi mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II Tinjauan Umum Tentang Penutupan Perusahaan

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang apa itu perusahaan,pekerja,pengusaha,unsur perusahaan dan juga menjelaskan mengenai hak dan kewajiban pihak yang berkaitan dengan hubungan kerja yaitu serta menguraikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan hukum ketenagakerjaan.

BAB III Tinjauan Khusus Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Penutupan Perusahaan

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai penutupan perusahaan, persyaratan perusahaan,batasan batasan atas hak melakukan penutupan perusahaan,penjelasan tentang perlindungan hukum, perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat penutupan perusahaan,peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama PT. Busana Remaja Agracipta dan hak-hak yang diterima oleh pekerja akibat terjadinya penutupan perusahaan berdasarkan UU No.13 tahun 2003.

BAB IV Analisa Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK

Akibat Penutupan Perusahaan Studi Kasus PT. Busana Remaja Agracipta

Pada bab ini penulis akan menguraikan hasil pemantauan dilapangan dan di analisa apakah Penutupan Perusahaan sesuai dengan Undang Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan apakah tenaga kerja sudah mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran.