

ANALISIS YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 67/PUU-XI/2013 TENTANG PENGUJIAN PASAL 95 AYAT (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Revillia Wulandari

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
revilliawulandari@gmail.com

Arinto Nugroho, S.Pd., S.H., M.H.

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
arintonugroho.13@gmail.com

Abstrak

Hak pekerja pada dasarnya telah dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan, bahkan ketika perusahaan mengalami kepailitan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa upah dan hak-hak lainnya pekerja mempunyai hak untuk didahulukan pembayarannya dari kreditur lainnya ketika pailit. Problematika muncul ketika pasal 55 ayat (1) UU Kepailitan dan pasal 21 UU Pajak mengatur hal yang sama yaitu untuk mendapatkan pelunasan terlebih dahulu dari kreditur lainnya. Adanya problematika tersebut membuat para pekerja Pertamina mengajukan permohonan pengujian pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi dan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dasar pertimbangan hakim dalam memutus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 terkait adanya perbedaan kedudukan antara upah dan hak-hak pekerja saat perusahaan pailit. Selain itu untuk memahami pula upah yang dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 terkait adanya hak didahulukan pembayarannya terhadap upah buruh pada saat perusahaan dinyatakan pailit. Penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif yang akan menganalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 dengan menggunakan pendekatan undang-undang dan Pendekatan Konsep. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, **Pertama**, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 memberikan perbedaan kedudukan antara upah dan hak-hak lainnya pekerja telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, namun demikian terdapat beberapa kekurangan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 terkait hak-hak lainnya dari pekerja yang dapat mendahului tagihan negara. **Kedua**, upah yang dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 adalah upah sebelum putusan pernyataan pailit dan sesudah adanya putusan pernyataan pailit oleh pengadilan.

Kata Kunci : *Putusan Mahkamah Konstitusi, Hak Didahulukan Pembayarannya, Kepailitan, Upah Pekerja.*

Abstract

Basically, rights of workers have been protected by Labor Law , even when the company is bankrupt. This is regulated in Article 95 Paragraph (4) Labour Law which states that wages and other rights of workers must be the priority of other creditors when it is bankrupt. This issue arises when there is article 55 paragraph (1) law of Bankruptcy and Article 21 Law of tax which regulate the same issues, namely to obtain advance repayment from other creditors. The existence of this issue affect the workers of Pertamina who proposed judicial review of article 95 paragraph (4) of the Manpower Law , wich resulted in the issuance of the Constitutional Court Decision Number 67 / PUU -XI / 2013 . The purposes of this study are to understand the basic considerations of the judges on The Verdict Of Constitutional Court Number 67/PUU-XI/2013 related to the differences got position between wages and workers' rights when the companies bankrupt. Meanwhile, understanding the Wages also referred to The Verdict Of Constitutional Court Number 67/PUU-XI/2013 which is related to the right of the payment on the previous wages when the company declared bankruptcy. This research is a normative study which analyzes The Verdict Of Constitutional Court Number 67/PUU-XI/2013 by using the Statute Approach and Conceptual Approach. Based on the results of this study, it is concluded that , The Verdict Of Constitutional Court Number 67/PUU-XI/2013 which provides difference top notch between wages and other rights of workers is in accordance to legislation existing, However, there are some deficiencies in providing the legal considerations of The Verdict Of Constitutional

Court Number 67/PUU-XI/2013 related to other rights of workers that can precede the bill. Secondly, wages which is set forth in The Verdict Of Constitutional Court Number 67/PUU-XI/2013 is wages before the verdict declaration of bankruptcy and after the declaration of bankruptcy by the court verdict .

Keywords : *Constitutional Court Decision , payout Prior Rights , Bankruptcy , Wage Workers.*

PENDAHULUAN

Pengusaha dan pekerja/buruh terikat dalam hubungan kerja yang mana hubungan kerja tersebut muncul setelah kedua belah pihak menyepakati sebuah perjanjian kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Hubungan kerja diantara kedua belah pihak dapat berakhir karena adanya suatu Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK). Adanya PHK mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha. PHK dalam hukum ketenagakerjaan dapat terjadi karena beberapa sebab diantaranya PHK karena pihak pekerja atau pengusaha yang menghendakinya sendiri, karena demi hukum, atau karena putusan pengadilan seperti adanya putusan pernyataan pailit.

Kepailitan merupakan putusan pengadilan yang mengakibatkan sita umum atas seluruh kekayaan debitur pailit, baik yang telah ada maupun yang akan ada dikemudian hari.¹ Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, beberapa kreditur menuntut pelunasan utang dibayarkan terlebih dahulu dibandingkan kreditur lainnya. Beberapa peraturan perundang-undangan memang memberikan beberapa jenis utang hak untuk didahulukan pembayarannya seperti utang pajak, kreditur jaminan hak kebendaan (selanjutnya disebut kreditur separatis) dan utang upah buruh.

Kreditur separatis merupakan kreditur pemegang hak jaminan kebendaan fidusia yang mempunyai hak untuk mengeksekusi seolah-olah tidak terjadi kepailitan guna pemenuhan utangnya, hal ini tertera pada pasal 55 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Pembayaran Utang (selanjutnya disebut UU Kepailitan). Tagihan pajak merupakan salah satu utang yang menuntut pula pembayaran dan menjadi salah satu kreditur yang diatur dalam pasal 21 ayat (1) UU Pajak yaitu Negara mempunyai hak mendahului untuk utang pajak atas

barang-barang milik Penanggung Pajak. Disisi lain selain utang pajak dan kreditur separatis, perusahaan juga harus berhadapan dengan tuntutan upah buruh sebagai konsekuensi dari kepailitan yang membuat PHK yang terjadi.

Upah buruh yang merupakan bagian dari utang perusahaan memiliki hak istimewa yang dikategorikan sebagai hak istimewa umum sesuai dengan pasal 1149 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHP), ketentuan tersebut juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hak istimewa ini memberikan kedudukan mendahului upah buruh dibandingkan dengan kreditur lainnya, dalam pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“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”.

Meskipun mempunyai hak untuk didahulukan berdasarkan pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, pada praktiknya dan mengingat ketentuan hukum yang berlaku, upah dan hak-hak buruh seringkali kurang terlindungi dalam proses kepailitan. Hal itu terjadi karena KUHP, UU Pajak, dan UU Kepailitan menempatkan tagihan negara dan pemegang jaminan lebih tinggi kedudukannya dibanding upah buruh. Hal inilah yang mendasari para pekerja Pertamina mengajukan permohonan uji materi Ke Mahkamah Konstitusi terkait penerapan pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, pekerja Pertamina selaku pemohon meminta penafsiran yang tegas terhadap ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan terkait dengan pengertian frasa “didahulukan pembayarannya”. Pada tanggal 30 Januari 2014, Mahkamah Konstitusi telah memutus permohonan *judicial review* dengan dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 dengan amar putusan, **Pertama**, Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 **sepanjang tidak dimaknai**: “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua

¹M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan (Prinsip, Norma, Dan Praktik Dalam Peradilan)*, Kencana, 2008, Jakarta, hal. 1.

tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihandari kreditur separatis”; **Kedua**, Pasal 95 ayat (4) UU **tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai**: “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, 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 kreditur separatis.

Dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Tentang Pengujian Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tersebut membagi hak pekerja menjadi dua bagian yaitu upah dan hak-hak lainnya dari pekerja yang mana dibedakan pula kedudukannya dalam pemenuhan pembayaran utangnya. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis lebih dalam pertimbangan hakim dalam memberikan perbedaan kedudukan pada upah buruh dan hak-hak lainnya yang sebelumnya belum dibahas oleh peneliti lainnya. Peneliti akan menuliskannya dalam penulisan skripsi yang berjudul **“Analisis Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 Tentang Pengujian Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis berusaha untuk merumuskan beberapa permasalahan yaitu Apakah pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 Tentang Pengujian Pasal 95 Ayat(4) UU Ketenagakerjaan yang memberikan perbedaan kedudukan antara upah dan hak-hak pekerja saat perusahaan pailit telah tepat Dan Upah manakah yang dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 Tentang Pengujian Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan terkait adanya hak didahulukan pembayarannya terhadap upah buruh pada saat perusahaan dinyatakan pailit?

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian normatif merupakan penelitian hukum yang berdasarkan norma dari peraturan perundang-undangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan konsep (*Conceptual Approach*). Penelitian ini akan dianalisis secara preskriptif yaitu dengan memberikan preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang

seyogyanya menurut hukum terdapat fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.²

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertimbangan Hakim Dalam Memberikan Perbedaan Kedudukan Antara Upah Dan Hak-Hak Lainnya Pekerja/Buruh Dalam Putusan MK No.67/PUU-XI/2013

Berdasarkan pertimbangan hakim yang memutuskan untuk membedakan kedudukan antara upah dan hak-hak lainnya pekerja/buruh, peneliti berpendapat bahwa keputusan tersebut telah tepat. Upah dan hak-hak lainnya adalah dua hal yang berbeda, meskipun upah merupakan bagian dari hak suatu pekerja/buruh, hal tersebut dapat dilihat dari segi definisi kedua-duannya. Definisi upah dapat ditemukan dalam peraturan-perundang-undangan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Definisi tersebut memberikan arti bahwa upah merupakan bagian dari timbal balik antara pengusaha dan pekerja/buruh, ketika pekerja/ buruh telah memberikan tenaganya untuk melakukan sebuah pekerjaan maka konsekuensinya pengusaha harus membayar tenaga pekerja/ buruh tersebut dengan upah sebagai bentuk imbalannya. Berbeda dengan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh, hak-hak lainnya pekerja ini dalam peraturan perundang-undangan tidak dijelaskan definisinya. Hak-Hak lainnya pekerja/buruh hanya muncul dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan saja, namun tidak dijelaskan dan disebutkan definisi dari hak-hak lainnya pekerja tersebut. Peneliti berpendapat bahwa hak-hak lainnya pekerja yang dimaksud dalam Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan ini adalah hak yang timbul sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja, karena adanya PHK mau tidak mau akan menimbulkan adanya hak-hak buruh yang berkaitan dengan PHK yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Hal ini tentunya sesuai dengan isi dari pasal yaitu Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan yaitu :

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan

² Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2013, hal 183.

yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”.

UU Ketenagakerjaan tidak mengatur definisi hak-hak lainnya pekerja, hak-hak lainnya pekerja dalam pasal yaitu Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan harus dikolerasikan dengan PHK. Hak-hak lainnya dalam Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan tidak dapat diartikan secara berdiri sendiri, melainkan harus dikaitkan dengan unsur lain yang ada dalam pasal yaitu Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan yaitu unsur perusahaan pailit atau likuidasi. Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, maka yang terjadi selanjutnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh dalam perusahaan tersebut. Kemudian peristiwa PHK akan menimbulkan hak-hak pekerja saat di PHK seperti yang telah diatur dalam pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Mengenai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang tidak memposisikan kedudukan hak-hak lainnya seperti halnya upah, peneliti sependapat akan hal tersebut. Hak-Hak lainnya pekerja tersebut memang mempunyai hak istimewa berdasarkan yaitu Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan, yang mana hak-hak tersebut timbul karena undang-undang. Hak istimewa sebagaimana dalam pasal 1134 ayat (1) KUHPer menyebutkan bahwa:

“Hak istimewa ialah suatu hak yang oleh undang-undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatannya lebih tinggi dari pada orang berpiutang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutangnya”

Ketentuan tersebut memberikan kedudukan lebih tinggi kepada kreditur penerima hak istimewa daripada kreditur lainnya, dengan kedudukan lebih tinggi ini kreditur pemegang hak istimewa berhak menerima pelunasan utang lebih dahulu atau hak untuk didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan kreditur lainnya. Hak-hak lainnya pekerja mempunyai hak mendahului sesuai dengan pasal 1134 ayat (1) KUHPer karena Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan memberikan hak tersebut. Hak-hak lainnya pekerja tidak dapat mendahului dari kreditur separatis karena pasal 1134 ayat (2) KUHPer menyatakan bahwa “gadai dan hipotik adalah lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal-hal dimana oleh undang-undang ditentukan sebaliknya”.

Pasal 1134 ayat (2) KUHPer tersebut menjelaskan bahwa meskipun hak istimewa memberikan kedudukan yang tinggi terhadap kreditur pemegang hak istimewa, namun kreditur separatis tetaplah lebih tinggi kedudukannya dan berhak mendapatkan pelunasan terlebih dahulu dibandingkan kreditur lainnya. Sedangkan, hak-hak lainnya pekerja tidak diatur pengecualian yang membuat hak-hak lainnya pekerja dapat mendahului kreditur separatis seperti halnya telah diatur pasal 1134 ayat (2) KUHPer. Oleh sebab itu hak-hak lainnya pekerja

kedudukannya berada dibawah kreditur separatis dan harus menunggu kreditur separatis dalam hal pembayaran utang karena undang-undang tidak mengatur sebaliknya. Hal ini didukung pula dengan adanya penjelasan Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa yang mendapatkan hak untuk didahulukan pembayarannya dari utang-utang lainnya hanyalah upah buruh. Sehingga ketentuan sebaliknya yang diatur dalam Pasal 1134 ayat (2) KUHPer tidak dimiliki oleh hak-hak lainnya dari pekerja/buruh. Berdasarkan hal tersebut, maka hak-hak lainnya tidak dapat mendahului kreditur separatis seperti halnya upah pekerja/buruh, meskipun upah dan hak-hak lainnya diatur dalam satu pasal yang sama.

Berbeda dengan kedudukan upah dalam ketentuan perundang-undangan yang ada, upah buruh berdasarkan pasal 1149 KUHPer merupakan tagihan dengan hak istimewa atas benda bergerak pada umumnya, hal ini menunjukkan bahwa sebelum adanya UU Ketenagakerjaan, upah buruh oleh KUHPer (dalam hal ini undang-undang) telah diberikan hak istimewa yang sebagaimana yang dimaksud pasal 1134 ayat (1) KUHPer berhak atas pelunasan terlebih dahulu. Bahkan hak istimewa dari upah buruh ini lebih tinggi dari pemegang hak jaminan kebendaan karena dalam Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur lebih lanjut dan lebih tegas bahwa upah buruh mempunyai hak mendahului pembayarannya. Pasal 1134 ayat (2) KUHPer menyebutkan bahwa “gadai dan hipotik adalah lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal-hal dimana oleh undang-undang ditentukan sebaliknya”. Maka dapat diartikan bahwa dengan adanya UU Ketenagakerjaan ini mengatur pengecualian dari apa yang disebutkan dalam pasal 1134 ayat (2) KUHPer, sehingga memberikan kedudukan lebih tinggi pada upah buruh yang merupakan kreditur hak istimewa dan kedudukannya lebih tinggi pula dari kreditur jaminan hak kebendaan atau separatis.

Pada prinsipnya penelitian ini sependapat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang memberikan kejelasan terkait frasa didahulukan pembayarannya pada pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, namun demikian peneliti merasa bahwa putusan tersebut memiliki kekurangan ketika hakim memberikan kedudukan yang sama antara upah pekerja dan hak-hak lainnya pekerja ketika berhadapan dengan tagihan Negara seperti pajak. Upah pekerja dan hak-hak lainnya pekerja dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 dapat mendahului utang tagihan negara. Peneliti berpendapat bahwa seharusnya dibedakan pula kedudukan upah dan hak-hak lainnya pekerja terhadap utang tagihan negara apabila konteksnya dalam kepailitan adalah membagi harta pailit secara

proporsional. Peneliti berpendapat menjadi tidak proporsional ketika hak-hak lainnya pekerja diputuskan dapat mendahului tagihan Negara.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 dalam pertimbangannya menyebutkan apabila dari tujuan sita umum harta debitur adalah agar dapat membayar semua tagihan kreditur secara adil, merata dan seimbang, maka peneliti berpendapat tujuan dari kepailitan tersebut menjadi tidak tercapai apabila Mahkamah Konstitusi memutuskan hak-hak lainnya pekerja dapat mendahului tagihan negara sebagaimana upah buruh karena berbagai alasan. Salah satu alasannya adalah karena hak-hak lainnya pekerja yang dimaksud dalam pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tidak mempunyai dasar hukum yang kuat untuk dapat mendahului utang pajak. Utang pajak berdasarkan pasal 1137 KUHPer merupakan salah satu kreditur istimewa sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1134 KUHPer, selain itu ketentuan lain yang memberikan hak mendahului utang pajak juga diatur dalam pasal 21 ayat (1) UU Pajak. Berbeda dengan hak-hak lainnya pekerja, hak-hak lainnya pekerja tidak mempunyai dasar hukum yang kuat bahwa hak-hak lainnya pekerja dapat mendahului segala jenis kreditur. Pasal 95 ayat (4) menyebutkan bahwa hak-hak lainnya pekerja memang didahulukan pembayarannya ketika pailit terjadi, namun demikian dalam penjelasan UU Ketenagakerjaan pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hanya upah saja yang mempunyai hak untuk didahulukan pembayarannya dari semua jenis kreditur, tidak disebutkan dalam penjelasan tersebut bahwa hak-hak lainnya pekerja juga mendahului kreditur lainnya. Maka berdasarkan hal tersebut pajak mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan hak-hak lainnya pekerja dan utang pajak berhak mendapatkan pelunasan terlebih dahulu dibandingkan hak-hak lainnya meskipun dasar timbulnya hak tagih atas hak-hak lainnya pekerja merupakan perjanjian.

Hak-hak lainnya pekerja merupakan suatu hak yang timbul karena adanya hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha yang berawal karena adanya perjanjian diantara keduanya. Pada prinsipnya hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja.³ Hak-hak lainnya pekerja memang merupakan salah satu ruang lingkup dari hukum ketenagakerjaan yang muncul sesudah hubungan kerja berakhir karena menyangkut hak-hak pekerja sebagai akibat dari PHK yang berhak pula mendapat perlindungan, namun

demikian dalam konteks kepailitan yang prinsipnya membagi harta debitur secara merata bagi para kreditur menjadi tidak adil dan seimbang apabila hak-hak lainnya pekerja yang berdasarkan peraturan perundang-undangan tidak diatur secara tegas dan khusus untuk mendahului semua jenis kreditur dapat mendahului tagihan negara.

Mengenai upah pekerja yang dapat mendahului utang pajak, peneliti berpendapat bahwa upah pekerja memang berhak atas hak mendahului dari segala jenis kreditur termasuk untuk utang tagihan negara, karena berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada upah buruh memang diberikan hak untuk mendahului semua jenis kreditur. Tagihan negara seperti pajak memang merupakan salah satu jenis utang yang diberikan hak istimewa oleh KUHPer dan juga diatur lebih khusus dalam pasal 21 UU Pajak, namun upah buruh berdasarkan penjelasan sebelumnya yaitu pasal 1149 KUHPer juga merupakan salah satu utang yang oleh KUHPer diberikan hak istimewa dan diatur lebih khusus pula dalam pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan. Berdasarkan hal tersebut terdapat dua peraturan perundangan-undangan yang sama-sama mengatur hak mendahului, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pertentangan norma antara upah buruh yang diatur dalam pasal 39 ayat UU Kepailitan dan tagihan Negara yang diatur dalam pasal 21 UU Pajak. Pada permasalahan ini maka diperlukan penetapan norma yang akan diterapkan dengan menggunakan asas *preferensi* untuk mengetahui Undang-undang mana yang digunakan. UU Pajak memang merupakan undang-undang yang secara khusus membahas salah satu jenis tagihan negara, namun pada permasalahan ini pasal 21 ayat (1) UU Pajak yang mengatur hak mendahului utang pajak tidak dapat dikatakan sebagai peraturan khusus dalam hal kepailitan. Pasal 21 UU Pajak merupakan peraturan khusus dalam konteks perpajakan, namun tidak dapat dikategorikan sebagai peraturan khusus dalam kepailitan. Permasalahan kepailitan sendiri diatur lebih khusus dalam UU Kepailitan dan hak mendahului yang dimiliki oleh beberapa kreditur merupakan hak yang digunakan saat para pihak menuntut pelunasan utang saat pailit, sehingga dalam konteks kepailitan pasal 21 UU Pajak keberlakuannya termasuk dalam Undang-Undang yang bersifat umum. Pada sisi lain, hak mendahului utang upah selain diatur dalam UU Ketenagakerjaan juga diatur dalam UU Kepailitan yaitu pada pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan yang menyebutkan bahwa upah yang terutang sebelum dan sesudah pernyataan pailit adalah utang harta pailit yang mana berhak mendahului dari kreditur manapun.

UU Kepailitan merupakan Undang-Undang yang keberlakuannya bersifat khusus (*generalis*) karena mengatur hal-hal yang berkaitan dengan masalah

³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2006, hal 162.hal 24

kepailitan dan di Indonesia ketika pailit terjadi yang digunakan sebagai dasar penyelesaian masalah kepailitan adalah UU Kepailitan. Sehingga berdasarkan ruang lingkup materi muatan antara UU Pajak dengan UU Kepailitan, pertentangan kedua norma ini dapat diselesaikan menggunakan *asas lex specialis legi genearis* yaitu undang-undang yang lebih khusus (dalam hal ini adalah UU Kepailitan) mengesampingkan keberlakuan UU Pajak yang lebih umum dalam hal kepailitan terjadi. Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hak mendahului pada upah buruh yang diatur dalam UU kepailitan yang bersifat khusus dapat mengalahkan hak mendahului utang pajak yang bersifat umum, sehingga Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang memutuskan upah buruh didahulukan dari kreditur separatis telah tepat.

Sudut pandang lain yang dapat memperkuat bahwa upah buruh layak untuk mendahului utang pajak sebagai tagihan Negara adalah berdasarkan dasar dari hak tagih antara tagihan Negara dengan upah pekerja yang memiliki perbedaan. Upah pekerja merupakan suatu bentuk prestasi yang harus dipenuhi oleh seorang pengusaha, karena pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan hukum yang berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja pada dasarnya merupakan suatu persesuaian pernyataan kehendak antara pekerja dan pengusaha, yang mana pekerja menyetujui untuk melakukan pekerjaan pada pihak pengusaha sebagai bentuk prestasinya, dan pengusaha menyetujui untuk mempekerjakan pekerja dan memberi upah sebagai prestasi dari pihak pengusaha. Perjanjian kerja yang disepakati tersebut menjadi dasar hak tagih bagi pekerja apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar upah pekerja Upah pekerja yang terutang dapat diartikan sebagai bentuk wanprestasi yang dilakukan oleh pengusaha karena pengusaha dianggap tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana telah disepakati dalam perjanjian kerja yang menjadi undang-undang diantara para pihak berdasarkan *pacta sun servanda*.. Apabila ada salah satu pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya maka pihak lainnya dapat menuntut hal tersebut dengan alasan bahwa salah satu pihak tersebut melakukan wanprestasi.

Utang tagihan negara lahir karena adanya undang-undang, negara dapat memaksakan utang itu untuk dibayar bila seseorang (rakyat) berutang terhadap Negara.⁴ Berdasarkan dasar lahirnya kedua jenis utang tersebut yaitu upah buruh dengan tagihan negara, maka kehendak dari para pihak lebih diutamakan dari ketentuan Undang-Undang, yang berasal dari perjanjian (maksudnya yang adanya diperjanjikan) kedudukannya lebih unggul

dari pada yang diberikan oleh undang-undang.⁵ Artinya ketika ada perjanjian dan undang-undang menuntut hal yang sama, maka perjanjianlah yang diutamakan terlebih dahulu karena berdasarkan asas *pacta sunt servanda*, perjanjian tersebut telah berlaku undang-undang diantara keduanya yang mana apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya, maka pihak lainnya berhak menuntut hal tersebut.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan tersebut diatas, menunjukkan bahwa memang upah pekerja berhak mempunyai kedudukan yang berbeda dibandingkan dengan hak-hak lainnya pekerja dan upah buruh memang mempunyai hak untuk mendahului semua jenis kreditur. Selain itu, upah buruh adalah utang pengusaha kepada pekerja/buruh yang seharusnya dibayar sebelum kering keringatnya. Pada saat buruh telah memberikan tenaganya sebagai bentuk prestasinya, maka pengusaha wajib pula memberikan prestasinya dalam bentuk upah sesuai dengan kesepakatan yang ada dalam perjanjian.

Upah Yang dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 terkait adanya hak didahulukan pembayarannya terhadap upah buruh pada saat perusahaan dinyatakan pailit.

Meskipun upah buruh telah mendapat kepastian hukum dan memperoleh kedudukan yang lebih tinggi dari kreditur manapun, yang menjadi permasalahan berikutnya adalah upah mana yang dimaksud dalam putusan tersebut. Ketika suatu perusahaan mengalami masalah keuangan dan berpotensi terjadinya kepailitan, para pekerja/buruh kemungkinan besar tidak mengetahui keadaan tersebut karena pekerja hanya berpikir bahwa mereka harus melakukan kewajibannya untuk mendapatkan upah dan bertahan hidup. Pekerja/buruh akan memahami bahwa perusahaan tempat mereka bekerja mulai kesulitan keuangan saat upah mereka mengalami penunggakan beberapa bulan.

Berdasarkan putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013 tersebut, hakim mahkamah konstitusi berpendapat bahwa upah merupakan utang yang didahulukan dari kreditur manapun termasuk pula kreditur separatis dengan pertimbangan bahwa pekerja merupakan pihak yang berkududukan ekonomi rendah. Peneliti berpendapat bahwa pertimbangan hakim kurang obyektif, seorang hakim tidak boleh menilai berdasarkan rasa kasihan karena pekerja selalu identik dengan pihak yang kedudukannya lemah. Sebelumnya Hakim mahkamah konstitusi tidak menjelaskan dalam pertimbangannya upah mana yang dimaksud dalam putusan ini. Hukum kepailitan mengatur upah yang diakui oleh kurator dalam pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan yang menyatakan bahwa:

“Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan

⁴ Bohari, *Pengantar Hukum Pajak*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal 112

⁵ Rachmadi Usman, *Hukum Jaminan Keperdataan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal 82.

pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.”

Berdasarkan pasal tersebut terdapat dua kondisi mengenai adanya suatu utang upah pekerja/buruh yaitu sebelum putusan pernyataan pailit dan sesudah adanya putusan pernyataan pailit dari pengadilan. Peneliti berpendapat bahwa utang upah buruh yang tertunggak sebelum putusan pernyataan pailit adalah utang harta pailit, sedangkan peneliti tidak sependapat apabila upah yang terutang setelah putusan pernyataan pailit termasuk bagian dari utang yang didahulukan pembayarannya dan utang harta pailit.

Upah pekerja sebelum pernyataan pailit ini yang dimaksud adalah upah ketika suatu perusahaan mengalami kesulitan uang dan menunggak dalam membayar pekerja sampai putusan pernyataan pailit keluar. Ketika perusahaan tidak melakukan PHK sampai putusan pailit itu dikeluarkan pengadilan, peneliti berpendapat bahwa pekerja tetap berhak mendapatkan upahnya karena statusnya yang masih sebagai karyawan. Berdasarkan pasal 93 ayat (2) huruf f UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa salah satu keadaan yang upahnya wajib dibayar oleh pengusaha adalah :

“pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”

Pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaannya karena perusahaan mengalami masalah keuangan dan menunggu hasil dari putusan pailit, maka pekerja/buruh mempunyai hak atas upahnya karena dalam hal ini pekerja/buruh sebenarnya bersedia melakukan pekerjaannya, namun karena halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha, pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini peneliti berpendapat halangan yang dimaksud dalam keadaan ini adalah sikap perusahaan terhadap para pekerjanya, ketika perusahaan telah mengalami kesulitan keuangan dan bahkan telah diajukan untuk dinyatakan pailit dan tidak melakukan PHK, maka pekerja berhak atas sebagaimana telah diatur dalam pasal 165 UU Ketenagakerjaan bahwa:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Apabila suatu perusahaan dalam keadaan sebagaimana telah disebutkan di atas tetap mempekerjakan para pekerja/buruhnya dengan alasan bahwa putusan pengadilan tersebut dapat saja dibatalkan

karena upaya tertentu, maka secara normatif hak atas upah tetap ada berdasarkan konsep upah. Upah yang muncul sebelum adanya pernyataan pailit oleh pengadilan inilah yang termasuk dalam utang yang dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

Upah yang diakui sebagai utang harta pailit dalam pasal 39 ayat (2) UU KPPU selanjutnya ialah upah yang muncul sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan. Telah disebutkan sebelumnya bahwa selama perusahaan tidak mengambil tindakan PHK, maka hak atas upah dari pekerja tetap muncul meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaannya. Pasal 39 ayat (1) UU KPPU menyebutkan bahwa :

“Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat lima) hari sebelumnya.”

Berdasarkan pasal tersebut setelah adanya pernyataan pailit oleh pengadilan, pemutusan hubungan kerja memang dapat dilakukan atas inisiatif oleh pekerja itu sendiri. Tetapi hal tersebut jarang dilakukan oleh pekerja, mengingat bahwa apabila pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dilakukan sebelum putusan pernyataan pailit, maka pekerja/buruh dianggap mengundurkan diri atau biasa disebut pemutusan hubungan kerja oleh pekerja. Konsekuensi dari pemutusan hubungan kerja oleh pekerja ini juga dianggap tidak menguntungkan apabila dibandingkan dengan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit oleh kurator. Pada saat PHK tersebut dilakukan oleh pekerja itu sendiri, maka hak-hak lainnya yang timbul akibat dari adanya PHK berdasarkan pasal 162 ayat (1) UU Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut : “Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Berdasarkan pasal tersebut, hak yang didapatkan apabila melakukan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pekerja hanyalah sebatas uang penggantian hak saja sesuai dengan pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Berbeda dengan ketika PHK tersebut karena alasan pailitnya perusahaan, hak-hak yang didapat oleh pekerja berdasarkan pasal 165 UU Ketenagakerjaan adalah uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Sehingga ketika kurator melakukan PHK, maka hak yang timbul sama dengan hak yang timbul ketika PHK karena pailit.

Pada sisi lain, berdasarkan pasal 39 ayat (1) UU KPPU tersebut di atas, PHK juga dapat dilakukan oleh kurator yang telah ditunjuk dalam sebuah putusan pernyataan pailit. Pasal 15 ayat (1) UU KPPU menyebutkan bahwa : “Dalam putusan pernyataan pailit, harus diangkat Kurator dan seorang Hakim Pengawas yang ditunjuk dari hakim Pengadilan”. Sehingga pada saat putusan pailit itu dikeluarkan, maka saat itu pula diangkatnya seorang kurator yang bertugas untuk melakukan pemberesan harta pailit termasuk pula melakukan pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tersebut. Sebelum kurator melakukan pemutusan hubungan kerja, maka sampai saat itulah para pekerja dalam perusahaan yang dinyatakan pailit masih berhak atas haknya yaitu upah. Walaupun terdapat prinsip “*no work no pay*” dalam sistem pengupahan, namun karena alasan tertentu pekerja/buruh tetap berhak menerima upah dari pengusaha.⁶ Sepanjang yang menginginkan tidak bekerja adalah perusahaan itu tidak termasuk dalam kesalahan pekerja, apalagi resiko untung rugi suatu usaha juga bukan ruang lingkup resiko pekerja, maka pekerja tetap dapat menerima haknya untuk mendapatkan upah selama statusnya masih sebagai pekerja. Berdasarkan penjelasan diatas, terhitung sejak putusan pernyataan pailit itu keluar sampai dengan salah satu pihak yaitu pekerja atau kurator melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), bahwa sampai rentan waktu tersebut masih terdapat upah yang timbul akibat dari masih adanya status pekerja.

Ketika perusahaan dinyatakan pailit, terdapat dua jenis upah pekerja yang timbul yaitu upah yang muncul sebelum pernyataan putusan pailit dan sesudah pernyataan putusan pailit. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 menyebutkan bahwa upah buruh mempunyai hak mendahului kreditur separatis, maka permasalahan yang muncul selanjutnya adalah upah mana yang dapat mendahului kreditur separatis mengingat bahwa terdapat dua jenis upah yang muncul dalam kepailitan. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 memang tidak menyebutkan upah mana yang berhak mendahului kreditur separatis, namun tentunya kurator sebagaimana pihak yang melakukan pemberesan harta pailit akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan UU Kepailitan. Pada penjelasan sebelumnya telah menjelaskan bahwa dalam UU Kepailitan upah yang diakui dalam kepailitan adalah utang yang tertunggak sebelum dan sesudah pernyataan pailit, sehingga dapat disimpulkan pula bahwa utang yang diakui dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 adalah sebagaimana disebutkan dalam

UU Kepailitan. Terhadap putusan tersebut, peneliti berpendapat bahwa tidak adil apabila upah yang terutang setelah putusan pernyataan pailit sebagaimana diatur dalam pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dapat mendahului kreditur separatis dan tagihan negara. Mengingat bahwa mahkamah konstitusi berpendapat bahwa pernyataan pailit oleh hakim adalah merupakan satu peletakkan sita umum terhadap seluruh kekayaan debitur dengan tujuan supaya dapat membayar semua tagihan kreditur adil, merata, dan seimbang, maka peneliti berpendapat tujuan dari sita umum kepailitan menjadi tidak terlaksana ketika upah terutang setelah putusan pernyataan pailit menjadi didahulukan dari kreditur separatis.

PENUTUP

Simpulan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 memberikan perbedaan kedudukan antara upah dan hak-hak lainnya pekerja telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Upah pekerja dapat mendahului kreditur separatis, dimana upah buruh berdasarkan UU Kepailitan adalah utang harta pailit yang berhak didahulukan dari kreditur manapun. Salah satu dasar upah pekerja dilakukan pelunasan terlebih dahulu dibandingkan dengan tagihan negara (utang pajak), karena upah pekerja merupakan kewajiban yang timbul akibat adanya suatu perjanjian. Di sisi lain tagihan negara (utang pajak) merupakan kewajiban yang timbul karena diatur dalam undang-undang. Oleh sebab itu, berdasarkan asas *pacta sun servanda* perjanjian lebih diutamakan untuk didahulukan atas kewajiban yang timbul disamping kewajiban yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Poin putusan lain mengenai kedudukan hak-hak lainnya pekerja dapat mendahului tagihan Negara (utang pajak), putusan tersebut tidak tepat karena pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan penjelasannya hanya mengatur upah buruh saja yang dapat mendahului kewajiban dari kreditur lainnya.

Upah yang dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 adalah kewajiban pembayaran upah sebelum adanya putusan pernyataan pailit dan sesudah putusan pernyataan pailit sebagaimana dimaksud dalam pasal 39 ayat (2) UU KPPU. Namun, berdasarkan prinsip kepailitan pembayaran kewajiban terhadap upah buruh setelah adanya putusan pernyataan pailit dianggap tidak memberikan keadilan kepada kreditur-kreditur lainnya.

Saran

Bagi Mahkamah Konstitusi diharapkan dapat memberikan keputusan obyektif karena permasalahan yang dibahas adalah kepailitan yang pada prinsipnya membagi secara adil dan merata harta pailit debitur.

⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Cintra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal 139

Asas-asas dalam hukum kepailitan sebaiknya digunakan sebaik mungkin dalam putusan yang menyangkut penagihan pelunasan utang dalam kepailitan, sehingga dapat tercapai tujuan dari kepailitan. Hal tersebut untuk menyelesaikan masalah-masalah yang mungkin timbul apabila terdapat ketentuan-ketentuan lain yang bertentangan dengan putusan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

Bagi perusahaan diharapkan dapat mengikuti asuransi untuk mengurangi resiko pailitnya perusahaan, sehingga pembayaran upah dan hak-hak lainnya pekerja saat perusahaan pailit dapat terjamin.

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4443)

Undang-Undang No. 28 Tahun 2007 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang No. 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 85, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4740)

Mahkamah Konstitusi. Putusan No. 67/PUU-XI/2013 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

¹ M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan (Prinsip, Norma, Dan Praktik Dalam Peradilan)*, Kencana, 2008, Jakarta, hal. 1.

¹ Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2013, hal 183.

¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2006, hal 162.hal 24

¹ Bohari, *Pengantar Hukum Pajak*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal 112

¹ Rachmadi Usman, *Hukum Jaminan Keperdataan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal 82.

¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Cintra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal 139

Bohari. 2006. Pengantar Hukum Pajak. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Fajar, Mukti. 2013. Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Husni, Lalu. 2006. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Khakim, Abdul. 2009. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Cintra Aditya Bakti.

Shubhan, M. Hadi. 2008. Hukum Kepailitan (Prinsip, Norma, Dan Praktik Dalam Peradilan). Jakarta: Kencana.

Usman, Rachmadi. 2008. Hukum Jaminan Keperdataan. Jakarta: Sinar Grafika.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)