

PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK LAINNYA NON UPAH PEKERJA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 67/PUU-XI/2013

Arbendi**

**Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, E-mail: arbendibeben@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 7/10/2018.
Revisi: 18/10/2018.
Diterima: 20/10/2018.
Terbit: 15/12/2018.

Keywords:

The Decision of Constitutional Court Number 67/PUU-XI/2013, Definition of the supplementary rights and legal protection.

Kata Kunci:

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, Definisi Hak-Hak Lainnya dan Perlindungan Hukum.

P-ISSN: 1412-310x

E-ISSN: xxxxxxxx

Abstract

This research has purposes of knowing the interpretation of the supplementary worker rights definition after Constitutional Court Decision Number 67/PUU/XI/2013. This research has also purposes of knowing the preventive legal protection of the supplementary worker rights after the Decision of Constitutional Court No. 67/PUU-XI/2013. The results of this research are, firstly, the supplementary rights of worker are classified into: (a) normative, meaning that the supplementary rights which are provided and regulated by acts, such as severance payment, gratuity and compensative payment. (b) non-normative rights, meaning other rights are provided and regulated by the parties in accordance with the agreement in the employment agreement or collective labor agreement. Secondly, there are already legal protection of supplementary non-salary rights in Decision of Constitutional Court No. 67/PUU-XI/2013 but they are not completely protective because the supplementary rights of the worker are not included in separatist creditor payment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, penafsiran definisi hak-hak lainnya dari pekerja/buruh Pasca putusan Mahkamah konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Penelitian ini juga untuk mengetahui, perlindungan hukum preventif terhadap hak-hak lainnya dari pekerja/buruh Pasca putusan Mahkamah konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Hasil penelitian ini adalah pertama, hak-hak lainnya pekerja/buruh dibagi menjadi: (a). bersifat normatif, adalah hak-hak lain yang diberikan dan diatur oleh Undang-undang, misalnya uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan (b). Hak hak lainnya yang tidak bersifat normatif, berarti diberikan dan diatur oleh para pihak menurut kesepakatan baik dalam Perjanjian Kerja (PK) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kedua, perlindungan hukum hak-hak lainnya dari pekerja/buruh Nomor 67/PUU-XI/2013 sudah ada namun tidak sepenuhnya terlindungi, dikarenakan hak-hak non upah pekerja/buruh dikecualikan pembayarannya oleh kreditur Separatis.

PENDAHULUAN

Sebagaimana diketahui, sistem hukum yang berkembang di Indonesia merupakan sistem hukum yang berasal dari sistem hukum Romawi. Sistem ini dibawa dan selanjutnya ditinggal oleh Pemerintah Kolonial Belanda, kemudian tetap dianut oleh Pemerintah Indonesia. Sistem hukum ini sering disebut sebagai *Civil Law*.¹ Norma hukum yang mengatur falsafah bangsa dan bernegara di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).

¹Sutarto Eddhi, 2009, *Rekonstruksi Hukum Pabean Indonesia*, Jakarta: Erlangga, p. 1

Sejalan dengan prinsip ketatanegaraan di atas maka salah satu substansi penting perubahan UUD 1945 adalah keberadaan Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga negara yang berfungsi menangani perkara tertentu di bidang ketatanegaraan, dalam rangka menjaga konstitusi agar dilaksanakan secara bertanggung jawab sesuai dengan kehendak rakyat dan cita-cita demokrasi. Keberadaan Mahkamah Konstitusi sekaligus untuk menjaga terselenggaranya pemerintahan negara yang stabil, dan juga merupakan koreksi terhadap pengalaman kehidupan ketatanegaraan di masa lalu yang ditimbulkan oleh tafsir ganda terhadap konstitusi.²

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Oleh karena itu harus ada hak - hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan Indonesia, yang di dalamnya termasuk perlindungan atas hak-hak pekerja. Peningkatan perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat.³ Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak - hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional yang kian tipis batasnya. Beberapa hak pekerja diantaranya adalah mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28d Undang-undang Dasar Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Di Indonesia, berkaitan dengan permasalahan pemenuhan hak-hak pekerja tersebut sebenarnya telah diatur dalam serangkaian peraturan perundang-undangan. Dalam Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (4) disebutkan 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.” Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 39 disebutkan bahwa (1) 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 puluh lima) hari sebelumnya; dan (2) Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 27 disebutkan bahwa, “Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang - undangan tentang kepailitan yang berlaku.

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kewajiban - kewajiban perusahaan yang pailit sebagai debitur, tidak hanya pada para kreditur, tetapi juga kewajiban - kewajiban kepada pekerja yang bekerja untuk mendapatkan upah. Oleh karena itu, dikeluarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang sebagai salah satu sarana hukum yang diperlukan dalam menunjang keadilan bagi pengusaha, kreditur, dan pekerja. Peraturan ini diharapkan mampu untuk memberikan jawaban mengenai hak - hak pekerja pada saat perusahaan pailit.

²Lihat Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316)

³Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hlm 16.

Di sisi yang lain, peraturan ini dimaksudkan demi pembangunan hukum nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang - undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang diarahkan pada terwujudnya sistem hukum nasional untuk mendukung pembangunan perekonomian nasional. Pailit merupakan suatu keadaan 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.⁴

Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 perihal mengenai status upah pekerja kini menjadi jelas, hal ini merupakan terobosan baru terhadap permasalahan yang dihadapi oleh pekerja setelah sekian lama mengalami ketidakjelasan nasib karena Pasal 94 ayat (5) menyatakan, “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.”

Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 67/PUU-XI/2013 dengan jelas menyebutkan: “Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) 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 lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.” Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) 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.”

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tampak jelas hanya melindungi upah pokok semata, sehingga hak-hak lainnya dari pekerja terabaikan. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 di satu sisi merupakan angin segar bagi para pekerja mengenai kejelasan status upah yang merupakan hak dari pekerja, namun di sisi lainnya menimbulkan ketidak jelasan terkait hak-hak lainnya seperti pesangon, sebagaimana putusan Mahkamah Konstitusi bahwa yang diutamakan hanya upah pekerja semata dan hak-hak lainnya (pesangon) dikecualikan tagihannya dari kreditur separatis. Hal ini menjadi menarik untuk ditelaah lebih mendalam mengingat hak-hak lainnya dari pekerja seperti, uang pesangon merupakan termasuk hak-hak lainnya yang penghitungan besar atau kecil pesangon ditentukan oleh salah satunya upah pokok pekerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 Tentang Tarif Pajak Penghasilan Pasal 1 ayat (4) menyebutkan “Uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk pengelola dana pesangon tenaga kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.” Dampak positif dari putusan Mahkamah konstitusi bagi debitor pailit dan kurator yaitu pembayaran tagihan negara dan kreditur separatis tidak lagi yang utama ketika

⁴Man S. Sastrawidjaja, 2010, *Hukum Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Bandung: Alumni, p. 17.

pekerja mengajukan tagihan pembayaran upah. Mahkamah konstitusi memposisikan pembayaran upah pekerja lebih utama dari semua jenis tagihan. Posisi upah mengalahkan tagihan negara dan kreditur separatis.⁵

Tulisan ini akan mencoba membahas mengenai penafsiran definisi “hak-hak lainnya” pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Sleman, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Cabang D.I Yogyakarta dan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Sleman Yogyakarta dan perlindungan hukum hak-hak non upah pekerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

PEMBAHASAN

Penafsiran definisi “Hak-Hak Lainnya” Non Upah Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) D.I Yogyakarta, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Sleman, dan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Sleman Yogyakarta

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) awalnya berdiri dengan nama Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Seluruh Indonesia. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan sebuah wadah yang mampu menjadi forum komunikasi dan bertukar pikiran untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang dialami oleh pengusaha. Dalam cakupan yang lebih luas selain sebagai forum komunikasi dan bertukar pikiran, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) juga merupakan forum yang menyuarakan aspirasi para pengusaha kepada pemerintah atau organisasi lain yang terkait dengan hubungan industrial dan perburuan⁶. Visi dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah terciptanya iklim usaha yang baik dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional secara nyata. Misi dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah meningkatkan daya juang dan daya saing perusahaan/pengusaha Indonesia; mewujudkan ketenagakerjaan dan hubungan industrial yang harmonis, dinamis serta berkeadilan; melindungi, memberdayakan dan membela seluruh pelaku usaha Indonesia terutama anggota; dan merepresentasikan dunia usaha Indonesia di berbagai lembaga Nasional dan Internasional dan secara khusus.⁷

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan forum yang merepresentasikan suara dari para pengusaha di seluruh daerah Indonesia. Kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan hubungan industrial dan ketenagakerjaan menjadi salah satu fokus Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Begitu juga dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tentang Pengujian Pasal 94 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tak luput dari sorotan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Terkait dengan hak-hak lainnya bagi pekerja/buruh yang tempat bekerjanya mengalami kepailitan maka menurut Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) hak-hak lainnya itu ditafsirkan sebagai hak-hak yang ada sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta hak-hak lainnya yang juga di atur dalam peraturan pelaksana yang lain. Contoh hak-hak lainnya Non upah pekerja/buruh dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-07/MEN/1990 Tentang pengelompokan upah atau segala Peraturan pelaksana

⁵ Juanda Pangaribuan, *Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat*, Senin, 09 Pebruari 2015, Hukum Online, diakses tanggal 25/10/2016.

⁶ Hasil Wawancara dengan Pak Handoko, selaku sebagai Ketua Tim Advokasi dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Yogyakarta, pada tanggal 17 Januari 2017, Pukul 14:00 WIB.

⁷ Nastiti Retno Larasati, 2016, “Tinjauan Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Terkait Dengan Kesejahteraan Buruh”, Universitas Gadjah Mada, *Penulisan Hukum*, Yogyakarta, p. 95-96

yang lain itu bisa dilaksanakan pemerintah, Peraturan Menteri, dan juga surat edaran-edaran terkait masalah ketenagakerjaan.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah menyebutkan sebagai berikut:

- 1) Pengertian komponen upah adalah sebagai berikut:
 - a) Upah Pokok: adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
 - b) Tunjangan Tetap : adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Istri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kemahalan; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.
 - c) Tunjangan Tidak Tetap: adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran, Tunjangan Makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).
- 2) Pengertian Pendapatan Non Upah sebagai berikut:
 - a) Fasilitas: adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/nature yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya); pemberian makan secara cuma-cuma; sarana ibadah; tempat penitipan bayi; koperasi; kantin dan lain-lain.
 - b) Bonus: adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas; besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
 - c) Tunjangan Hari Raya (THR) Gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

Menurut Handoko⁸, demikian juga merupakan termasuk dalam katagori “hak-hak lainnya” dari pekerja/buruh yang tentunya pengusaha bertanggungjawab atas pelunasan hak-hak tersebut kepada pekerja. Menurut Handoko, Upah atau hak-hak yang lainnya itu adalah sesuai dengan ketentuan perjanjian masing-masing tergantung pengusaha dan pekerja, pada dasarnya hak-hak lainnya itu diatur berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)

Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) merupakan wakil dari pekerja/buruh dalam menyampaikan aspirasinya. Setiap perusahaan yang memiliki pekerja/buruh lebih dari 10 (sepuluh) harus membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB). Kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan hubungan industrial dan ketenagakerjaan menjadi salah satu fokus Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB). Begitu juga dengan Putusan Mahkamah Konstitusi

⁸Hasil Wawancara dengan Pak Handoko, selaku sebagai Ketua Tim Advokasi dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Yogyakarta, pada tanggal 17 Januari 2017, Pukul 14:00 WIB.

Nomor 67/PUU-XI/2013 tentang Pengujian Pasal 94 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tak luput dari sorotan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB). Mengenai serikat buruh atau serikat pekerja lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), memberikan kebebasan berserikat bagi pekerja. Semua berlandaskan pada pemberian perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta peningkatan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Pusat Data dan Analisis TEMPO hal yang dianggap penting oleh responden terhadap kehadiran Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) selain sebagai penyalur aspirasi adalah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis; dan berkeadilan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat; biaya ringan; dan adil, pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang mempertimbangkan kepentingan pekerja dan kelangsungan usaha, wakil buruh dalam Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit.⁹

Menurut Legowo, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Sleman D.I Yogyakarta, Sejarah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) dimulai dari deklarasi Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) 20 Februari 1973. Deklarasi FBSI oleh para tokoh pejuang buruh tersebut sekaligus mengukuhkan Bpk Agus Sudono sebagai Ketua Umum pertama dan menetapkan tanggal 20 Februari adalah hari lahirnya KSPSI. pada awal terbentuknya, FBSI memiliki keanggotaan 21 serikat buruh, 21 serikat buruh (vak sentral) yang terintegrasi dan terorganisir ke dalam 21 Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SBLP) yang bersifat sektoral Sebagai sebuah organisasi, FBSI mengalami pasang surut. Pada tahun 1984, FBSI bersama organisasi-organisasi buruh se-ASEAN mendirikan ASEAN Trade Union Council (ATUC). ATUC adalah forum tukar menukar informasi dan pengalaman dan kerja sama antar serikat buruh se-ASEAN yang menjadi anggotanya.¹⁰

Selanjutnya di tahun 1985 dibawah kepemimpinan Imam Soedarwo, pada Kongres ke-II FBSI tanggal 23-30 November 1985, menyepakati beberapa perubahan mendasar diantaranya yaitu: merubah bentuk organisasi dari Federasi menjadi Unitaris (kesatuan), mengganti nama dari FBSI menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan menyerderhanakan 21 SBLP menjadi 9 Departemen. Perubahan bentuk organisasi menjadi Unitaris mendapat tentangan dari Organisasi pekerja Internasional, Pemerintah Indonesia dianggap mengekang kebebasan berserikat pekerja Indonesia. Pada MUNAS ke-III SPSI November 1990, memutuskan untuk mengembangkan dan meningkatkan peran dan fungsi 9 Departemen menjadi 13 Sektor, yang masing-masing memunyai Ketua dan Sekretaris yang dipilih melalui Munas ke-III SPSI. perubahan ini tidak merubah bentuk organisasi unitaris yang disandangnya dan masih belum mengembalikan kebebasan kepada organisasi buruh yang menjadi anggotanya. Hal ini ditunjukkan oleh ketiadaan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) diubah menjadi Peraturan Dasar/Peraturan Rumah Tangga (PD/PRT).¹¹

Menurut pendapat Legowo¹² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tentang Pengujian Pasal 94 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi kepentingan pekerja/buruh khususnya bagi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Sleman mengingat hak-hak pekerja yang selama ini terus dikorbankan daripada kepentingan pihak lainnya. Lebih jauh Legowo

⁹*Ibid*, p. 104

¹⁰Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak Legowo, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Sleman D.I Yogyakarta, pada tanggal 22 Desember 2016 pukul 09:30 WIB.

¹¹Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak Legowo, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Sleman D.I Yogyakarta, pada tanggal 22 Desember 2016 pukul 09:35 WIB.

¹²Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak Legowo, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Sleman D.I Yogyakarta, pada tanggal 22 Desember 2016 pukul 09:37 WIB.

berpendapat bahwa,¹³ “hak-hak lainnya” dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tentang Pengujian Pasal 94 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai hak-hak yang diperoleh pekerja/buruh dari pengusaha yang timbul berdasarkan hubungan kerja yang disepakati kedua belah pihak. Hak-hak lainnya itu dapat dilihat dari Perjanjian Kerja (PK) atau dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sehingga mengenai apa saja bentuknya beliau mengatakan akan sangat beragam, semisal uang talih kasih, uang pisah, hak untuk mendapatkan Jaminan Kesehatan (BPJS Ketenagakerjaan), dengan demikian keseluruhan itu juga dimaknai sebagai hak-hak lainnya dari pekerja/buruh. Hak-hak lainnya timbul dari hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, serta apa saja yang disetujui dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Di lapangan mengenai hak-hak lainnya itu bisa beragam bentuknya dan biasanya antara satu tempat berbeda dengan tempat yang lainnya tergantung kesepakatan yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha. Hak-hak lain dari pekerja/buruh yang perusahaannya jatuh pailit paling tidak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak serta uang talih kasih. Uang talih kasih diberikan berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara pekerja dan pengusaha serta disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan, kemudian ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Uang talih kasih besarnya sesuai dengan kesepakatan pekerja dan pengusaha.¹⁴

Perlindungan Hukum Hak-Hak Non Upah Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 dikeluarkan agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan hukum dalam kaitannya bila perusahaan tempatnya bekerja mengalami kepailitan. Dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*, sedangkan dalam bahasa Belanda, disebut dengan *theorie van de wettelijke bescherming*, dalam dalam bahasa Jerman disebut *theorie der rechtliche schutz*.¹⁵ Secara gramatikal, perlindungan adalah tempat berlindung atau perbuatan memperlindungi. Memperlindungi adalah menyebabkan atau menyebabkan berlindung. Arti berlindung, meliputi: (1) menempatkan dirinya supaya tidak terlihat, (2) bersembunyi, atau (3) minta pertolongan. Sementara itu, pengertian melindungi meliputi: (1) menutupi supaya tidak terlihat atau tampak, (2) menjaga, merawat atau memelihara, (3) menyelamatkan atau memberikan pertolongan.¹⁶

Menurut Maria Theresia Geme mengartikan perlindungan adalah hukum:¹⁷ “Berkaitan dengan tindakan negara untuk melakukan sesuatu dengan (memberlakukan hukum negara secara

¹³Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak Lugowo, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Sleman D.I Yogyakarta, pada tanggal 22 Desember 2016 pukul 09:40 WIB.

¹⁴Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak Lugowo, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Sleman D.I Yogyakarta, pada tanggal 22 Desember 2016 pukul 09:55 WIB.

¹⁵Salim HS dan Erlies Septian Nurbani, 2016, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Desertasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, p. 259

¹⁶Pendidikan dan Kebudayaan, Departemen. 1989, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, p. 526.

¹⁷Salim HS dan Erlies Septian Nurbani, 2016, *Op.Cit*, p. 262.

eksklusif) dengan tujuan untuk memberikan jaminan kepastian hak-hak seseorang atau kelompok orang”.¹⁸

Secara teoritis, bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan yang bersifat preventif dan represif.¹⁹ Perlindungan hukum yang bersifat preventif merupakan perlindungan hukum yang sifatnya pencegahan. Perlindungan yang memberikan kesempatan kepada rakyat untuk untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Sehingga perlindungan hukum ini bertujuan mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak. Dan dengan adanya perlindungan hukum yang preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan asas *freies ermessen*, dan rakyat dapat mengajukan keberatan atau dimintai pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut. Sedangkan Perlindungan hukum yang represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa. Secara filosofis, lahirnya atau ditetapkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi tenaga kerja yang berada diposisi lemah. sehingga dengan adanya Undang-Undang ini akan memberikan perlindungan akan hak dan kewajiban yang sama antara pekerja/buruh dengan majikan. Dalam undang-undang ini diatur bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh, yang meliputi perlindungan atas:²⁰

1. Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat;
4. Upah;
5. Kesejahteraan; dan
6. Jaminan sosial tenaga kerja.

Pada prinsipnya, perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah selalu dikaitkan dengan perlindungan terhadap hak-hak pihak yang lemah atau korban. Hukum sebagai pelindung kepentingan manusia berbeda dengan norma-norma yang lain. Karena hukum itu berisi perintah dan/atau larangan, serta membagi hak dan kewajiban. Sudikno Marto Kusumo, mengemukakan tidak hanya tentang tujuan hukum, tetapi juga tentang fungsi hukum dan perlindungan hukum. Ia berpendapat bahwa dalam fungsinya sebagai pelindung kepentingan manusia hukum mempunyai tujuan. Hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai adapun tujuan pokok dari hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi. Dalam mencapai tujuannya itu hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antar perseorangan di dalam masyarakat, membagi wewenang dan mengatur pemecahan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.²¹

Ada tiga hal yang dapat dianalisis dari pandangan Sudikno Martokusumo. Ketiga hal tersebut meliputi fungsi hukum, tujuan Hukum dan tugas hukum. Fungsi hukum adalah melindungi kepentingan manusia. Tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib dan seimbang. Masyarakat yang tertib merupakan masyarakat yang teratur, sopan dan menaati peraturan perundang-undangan dan peraturan yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Ketertiban suatu keadaan dimana masyarakat hidup serba teratur baik. Keseimbangan adalah

¹⁸Maria Theresia Geme, “Perlindungan Hukum Terhadap Masyarakat Hukum Adat Dalam Pengelolaan Cagar Alam Watu Ata Kabupaten Ngada, Propinsi Nusa Tenggara Timur”, *Desertasi*, Program Doctor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, Tahun 2016.

¹⁹Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, p. 2

²⁰Penjelasan umum undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²¹Sudikno Martokusumo, 1999, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, p. 71.

suatu keadaan masyarakat, di mana masyarakatnya hidup dalam keadaan seimbang dan sebanding artinya tidak ada masyarakat yang dibedakan antara satu dengan lainnya (sama rasa). Menurut Imam Soepomo, macam-macam perlindungan terhadap pekerja/buruh antara lain :²²

1. Perlindungan ekonomis, perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tersebut tidak mampu bekerja karena suatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini biasanya diwujudkan dalam bentuk pembeberian jaminan social
2. Perlindungan social, perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang bertujuan memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai anggota masyarakat dan sebagai anggota keluarga. Perlindungan ini terwujud dalam perlindungan kesehatan kerja
3. Perlindungan teknis, perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh persoalan pesawat dan alat kerja lainnya serta bahan-bahan itu sifatnya teknis. Usaha menjaga pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan itu biasa dinamakan perlindungan keselamatan kerja. Perlindungan keselamatan kerja adalah perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang ditimbulkan oleh alat kerja.

Kaedah hukum melindungi lebih lanjut kepentingan-kepentingan manusia yang sudah mendapat perlindungan dari ketiga kaedah lainnya dan melindungi kepentingan-kepentingan manusia yang belum mendapat perlindungan dari ketiga kaedah.²³ Dalam usahanya untuk mengatur, hukum menyesuaikan kepentingan-kepentingan perorangan dengan kepentingan masyarakat dengan sebaik-baiknya, serta berusaha mencari keseimbangan antara memberi kebebasan kepada individu dan melindungi masyarakat terhadap kebebasan individu. Mengingat bahwa masyarakat terdiri dari individu-individu yang menyebabkan terjadinya interaksi maka akan selalu terjadi konflik atau ketegangan antara kepentingan perorangan dan antara kepentingan perorangan dengan kepentingan masyarakat. Hukum berusaha menampung ketegangan atau konflik tersebut sebaik-baiknya.²⁴ Pekerja/buruh memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional, baik sebagai pelaku maupun tujuan pembangunan itu sendiri.

Sehubungan dengan itu adalah penting meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap mempertimbangkan kemajuan dunia usaha.²⁵ Pada tanggal 25 Maret 2003 pemerintah mengundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk menggantikan berbagai undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang dipandang tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan. Undang-undang ini juga diharapkan dapat menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan untuk mewujudkan jaminan perlindungan bagi pihak yang lemah sehingga terwujud keseimbangan (*equality*).²⁶ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga

²²Imam Soepomo, 1990, *Hukum Perburuan Bidang Kesehatan Kerja*, Jakarta: Djambatan, p. 2.

²³Sudikno Martokusumo, 2005, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, p.12

²⁴*ibid*

²⁵Lihat Bagian Menimbang Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109

²⁶Sehat Damanik, 2005, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publishing, p. 3

kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pekerja/Buruh adalah orang yang tidak bebas menentukan kehendaknya terhadap pengusaha karena dalam suatu hubungan kerja pengusaha telah memberikan batasan-batasan yang harus diikuti oleh buruh.²⁷ Akibat dari kondisi sosiologis yang demikian jika terjadi perselisihan hubungan industrial antara pihak tenaga kerja/buruh dengan perusahaan khususnya menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, membuat posisi tenaga kerja/buruh dengan pihak pengusaha tidak seimbang dalam berperkara di pengadilan. Persoalan yang paling sering muncul selain konflik menyangkut upah juga masalah kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK). Ada beberapa komponen kompensasi PHK yaitu:²⁸uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah. Pemicu konflik tersebut ada yang disebabkan karena unsur kesengajaan pengusaha untuk menghindari tanggungjawab membayar kompensasi PHK, tetapi kadangkala juga disebabkan karena ketidaktahuan para pihak, baik pengusaha maupun pekerja yang di-PHK..

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 menetapkan bahwa Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai sebagai 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.²⁹

Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai sebagai 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.³⁰ Adapun alasan pemohon mengajukan gugatan tersebut dikarenakan:³¹

- a. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menempatkan hak-hak pekerja harus “*didahulukan*”, akan tetapi dalam praktik ditempatkan dalam posisi setelah pemenuhan hak negara dan para kreditur separatis, menimbulkan adanya ketidakpastian hukum dalam penerapan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- b. Pasal 95 ayat (4) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bertentangan dengan pasal 28d (2) uud 1945 karena berpotensi menimbulkan pelanggaran hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang adil dan layak secara hukum.
- c. Akibat dari tidak jelasnya penafsiran Pasal 95 ayat (4) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berujung pada ketidakpastian hukum sebagaimana yang disebutkan di atas, maka dengan sendirinya juga menimbulkan ketidak-adilan terhadap salah satu pihak karena tidak

²⁷*Ibid*, p. 2.

²⁸*Ibid*, p. 2.

²⁹Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013

³⁰*Ibid*,

³¹*Ibid*.

mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sesuai yang termaktub dalam konstitusi negara kita pada Pasal 28D ayat (2).

Perlindungan hukum yang diberikan Mahkamah Konstitusi terhadap hak-hak Non Upah pekerja/buruh dengan adanya putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 sudah ada namun tidak sepenuhnya, dikarenakan hak-hak Non Upah dikecualikan kedudukan pembayarannya oleh kreditur Separatis. Dengan kata lain, putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 tidak sepenuhnya menjamin hak-hak non upah pekerja/buruh tersebut sebagaimana upah pokok dari pekerja/buruh itu sendiri yang disebutkan dengan jelas diutamakan dari semua tagihan. Sebelum beranjak lebih jauh alangkah baiknya kita mengetahui dulu macam-macam kreditur Dalam undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 1 angka 2 disebutkan definisi Kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-undang yang dapat ditagih di muka Pengadilan. Adapun jenis-jenis Kreditor yang dikenal dalam hukum kepailitan Indonesia adalah:

a. Kreditor Separatis.

Kreditor separatis (*Secured Creditor*) adalah Kreditor pemegang gadai, hipotik, jaminan fidusia, hak tanggungan, dan hak angunan atas kebendaan lainnya. Kreditor ini dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan.³²

b. Kreditor Preferen.

Kreditor preferen adalah kreditor yang didahulukan pembayaran atas semua harta pailit berdasarkan sifat piutangnya. Pembayarannya di istimewaikan atas hasil penjualan barang bergerak maupun barang tetap.³³

c. Kreditor Konkuren.

Kreditor konkuren atau kreditor bersaing (*Unsecured Creditors*) adalah semua Kreditor atau penagih berdasarkan piutang tanpa ikatan tertentu. Umumnya Kreditor golongan inilah yang paling menderita dan berusaha keras untuk mendapatkan bagiannya menurut persentase yang ditentukan dalam verifikasi.³⁴

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa sahnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 “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”³⁵, Dapat kita ketahui bahwa sahnya pemenuhan hak dari kreditur separatis lebih utama dibandingkan hak-hak lainnya dari pada pekerja/buruh dengan demikian menurut penulis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 belum sepenuhnya melindungi kepentingan pihak pekerja/buruh. Hak yang timbul bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berbeda, perbedaan tersebut didasarkan pada dasar yang menjadi alasan dari pemutusan hubungan kerja,³⁶ undang-undang nomor 13 tahun 2003 menentukan sebagai berikut:

a. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

b. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh selama 6 (enam) bulan tidak dapat

³²*Ibid.*

³³Syamsudin M. Sinaga, *Op Cit*, p. 17.

³⁴M Hadi Shubhan, 2008, *Hukum Kepailitan. Prinsip, Norma, dan Praktek di Peradilan*, Jakarta: Kencana, p.32.

³⁵*Ibid.*

³⁶Madhiyyah Anggun Susdaryanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kerena Efisiensi Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial”, *Penulisan Hukum*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta Tahun 2015.

- melaksanakan pekerjaan karena dugaan melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan usaha, maka kepada pekerja/buruh tersebut diberikan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4). Selama proses perkara pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja.
- c. Pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pekerja/buruh memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu kali) ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu kali) ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - d. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - e. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha kepada pekerja/buruh dengan alasan perubahan status, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka diberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Apabila dalam kasus tersebut inisiatif pemutusan hubungan kerja berasal dari pengusaha, maka kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) 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).
 - f. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*), maka 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).
 - g. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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).
 - h. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit, maka 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).
 - i. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh meninggal dunia, maka kepada ahli warisnya diberikan uang yang besar perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon ketentuan Pasal 156 ayat (2) , 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - j. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, maka pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 - k. Pemutusan hubungan kerja karena adanya pengajuan permohonan dari pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan alasan yang disebutkan dalam Pasal 169 ayat (1), maka pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 1 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Apabila tidak

terbukti maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

1. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan, maka terhadap pekerja/buruh diberikan uang pesangon 1 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 165 ayat (4).

Sebagai negara hukum, Indonesia berupaya untuk melindungi kehidupan warganya secara hukum. Perlindungan ini salah satunya tertuang di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum diberikan juga kepada kaum pekerja.” Menurut Sudikno Martokusumo, hukum adalah kumpulan peraturan atau kaedah yang mempunyai isi bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku untuk setiap orang dan normatif karena menentukan apa yang seyogyanya dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan atau harus dilakukan serta menentukan bagaimana caranya melakukan kepatuhan kepada kaedah-kaedah yang ada.³⁷ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hukum berfungsi untuk melindungi kepentingan manusia sebagai subyek hukum melalui peraturan yang mengikat (undang-undang). Philipus M. Hardjon dalam bukunya yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia” sebagaimana dikutip oleh Sindi Nur Fitri, berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan perlindungan harkat dan martabat dan pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum dalam negara hukum dengan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku di negara tersebut guna mencegah terjadinya kesewenang-wenangan. Perlindungan hukum itu pada umumnya berbentuk suatu peraturan tertulis, sehingga sifatnya lebih mengikat dan akan mengakibatkan adanya sanksi yang harus dijatuhkan kepada pihak yang melanggarnya.³⁸

Hadjon sebagaimana dikutip oleh Kristine Agustina, juga menyatakan bahwa negara Indonesia sebagai negara hukum wajib memberikan perlindungan hukum terhadap warga negaranya sesuai dengan Pancasila. Hal tersebut melahirkan pengakuan dan perlindungan hak azasi manusia di dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan dalam mencapai kesejahteraan bersama.³⁹ Hardjon juga berpendapat bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁴⁰

Perlindungan hukum terhadap hak-hak non upah pekerja/buruh pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 belum sepenuhnya terpenuhi. Sekali lagi ini membuktikan bahwa posisi pekerja/buruh amat lemah perlindungannya oleh pemerintah. Dalam prakteknya ada beberapa hal yang bisa dilakukan oleh pekerja atas tindakan pengusaha yang tidak mau membayarkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak serta hak-hak lainnya.

³⁷*Op. Cit*, p. 38

³⁸Sindi Nur Fitri, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pilot Pada Kegiatan Angkut Udara Niaga Tak Berjadwal di PT. Nusantara Air Charter”, *Penulisan Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gadjadara Tahun 2013. Yogyakarta, p. 15-16.

³⁹Kristine Agustina, “Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Pengguna Layanan Jasa Parkir Terhadap Penggunaan Klausula Baku Dalam Karcis Berdasarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen di Jakarta.”, *Tesis*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia Tahun 2010, p. 13.

⁴⁰Sindi Nur Fitri, *Op. Cit*, p. 16

meski sudah ada putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang sudah Inkraecht. Salah satunya adalah melaporkan pengusaha ke kepolisian, setidaknya atas dua tuduhan. Pertama, dugaan penggelapan Sedangkan yang kedua adalah dugaan pelanggaran Pasal 216 KUH Pidana dimana tindakan pengusaha yang tak mau menjalankan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang sudah inkraecht dianggap sebagai tindakan yang menghalang-halangi perintah dari pejabat atau penguasa umum.⁴¹ Perlindungan hukum terhadap hak-hak non upah pekerja/buruh pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 belum sepenuhnya terpenuhi. Hal itu dapat kita lihat dari Putusan Mahkamah Konstitusi “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 lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.” Seharusnya “hak-hak lainnya” disamakan dengan upah sehingga baru dapat dikatakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terpenuhi.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tampak jelas hanya melindungi upah pokok semata, sehingga “hak-hak lainnya” dari pekerja terabaikan atau dihalangi oleh kepentingan kreditur Separatis. Penulis sepakat, bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 di satu sisi merupakan angin segar bagi para pekerja/buruh mengenai kejelasan status upah yang merupakan hak dari pekerja, namun di sisi lainnya menimbulkan ketidak jelasan terkait hak-hak lainnya, sebagaimana putusan Mahkamah Konstitusi bahwa yang diutamakan hanya upah pekerja semata dan hak-hak lainnya dikecualikan tagihannya dari kreditur separatis. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) 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.

Ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan memang mewajibkan perusahaan yang pailit harus mendahulukan pemenuhan hak-hak pekerja seperti pesongan dan hak-hak lainnya. Namun, dalam praktik, terdapat urutan peringkat penyelesaian tagihan kreditor setelah selesainya kreditor separatis, dimana upah buruh masih harus menunggu urutan setelah tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah untuk didahulukan. Praktik yang kontradiktif ini tertuang dalam Pasal 1134 ayat (2) *juncto* Pasal 1137 KUH Perdata dan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2000 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan. Menurut penulis dengan ada Dalam Pasal 1149 KUH Perdata, piutang buruh terhadap perusahaan/majikan berkedudukan sebagai kreditor/piutang preferen, sehingga dengan dinyatakan pailitnya debitor tidak akan menghilangkan hak-hak buruh sebagai kreditor terhadap perusahaan tersebut. Buruh dapat menuntut pembayaran upahnya sebagai kreditor dengan mengajukan tagihan kepada kurator yang ditunjuk oleh Pengadilan Niaga yang bertugas untuk mengurus dan membereskan harta debitor pailit. Kurator mendahulukan pembayaran upah buruh sebagai kreditor preferen dari hasil penjualan boedel pailit daripada pembayaran kepada kreditor konkuren. Praktik kontradiktif lainnya yaitu dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun

⁴¹Imam Hadi Wibowo, *Putusan PHI Yang Telah Berkekuatan Hukum Tetap*, diakses dari <http://www.hukumonline.com/> pada 20 Desember 2016 Pukul 14:23 WIB.

1992 tentang Usaha Perasuransian (UU Perasuransian), di mana pemegang polis asuransi didahulukan terhadap hak-hak buruh. Pasal 20 ayat (2) UU Perasuransian menyatakan bahwa: “Hak pemegang polis atas pembagian harta kekayaan Perusahaan Asuransi Kerugian atau Perusahaan Asuransi Jiwa yang dilikuidasi merupakan hak utama”.⁴²

Analisis dari pandangan di atas dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 maka setidaknya telah melindungi kepentingan daripada pihak pekerja/buruh, karena telah jelas saat ini terkait status pembayarannya, namun berbeda dengan ketentuan dari hak-hak lainnya dari pekerja/buruh yang menurut pemahaman penulis masih kurang jelas, karena dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 terkait hak-hak lainnya itu dianggap penulis Mahkamah Konstitusi tidak memberikan ketentuan yang jelas karena masih dikecualikan dari pada kepentingan kreditur separatis.

Menurut pemahaman penulis, bahwa bentuk perlindungan hukum dari hak-hak lainnya, Kalau ada kreditur separatis, maka hak lainnya kalah terhadap kreditur separatis. Posisi kreditur separatis menjadi diutamakan daripada hak-hak lainnya. Kalau tidak ada kreditur separatis, maka hak lainnya menjadi hak-hak yang diutamakan (Preferen) pembayarannya. Menurut pemahaman penulis, kalau ada kreditur separatis, maka hak-hak lainnya tetap Preferen kedudukannya namun setelah tagihan dari kreditur separatis. Kalau hal ini dimasukkan kedalam ketentuan kreditur Konkuren penulis tidak sepakat, karena amar putusan Mahkamah Konstitusi dengan jelas mengatakan, 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. Yang dikecualikan itu hanya dari tagihan kreditur separatis. Namun apabila ada pihak yang mempunyai pendapat lain, misalnya dengan mengatakan bahwa hak-hak lainnya dimasukkan dalam ketentuan kreditur Konkuren maka hal itu wajar saja, karena memang hak-hak lainnya pekerja/buruh tidak ada jaminan seperti kreditur separatis, hak-hak lainnya tidak ada jaminan kebendaan. Sehingga dikatakan bila ada kreditur separatis maka kedudukan hak-hak lainnya (*lemah*) dalam artian disamakan dengan kedudukan kreditur Konkuren, jadi terkait pelunasan tagihannya diharapkan menggunakan prinsip *Pari Passu Pro rata Parte*⁴³. Prinsip ini berarti bahwa harta kekayaan yang dimiliki oleh debitor menjadi jaminan bersama untuk para kreditornya dan hasilnya dibagikan secara proporsional antara mereka, kecuali jika antara para kreditur itu ada yang menurut undang-undang harus didahulukan dalam menerima pembayaran tagihannya.

Menurut pemahaman penulis, terkait hak-hak lainnya yang bersifat normatif sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap harus dibayar dan kedudukannya menjadi tagihan Preferen setelah tagihan kreditur Separatis (bila ada), dengan demikian hal itu menjamin kepastian hukum bagi pekerja/buruh serta sesuai dengan tujuan daripada Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Sedangkan hak-hak lainnya yang tidak bersifat normatif karena timbul dari perjanjian kerja (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) lebih baik dibicarakan melalui musyawarah antara pekerja/buruh dan pengusaha selama proses penyelesaian kepailitan. Karena hak-hak lainnya yang tidak bersifat normatif ini bisa disimpangi sehingga tidak mewajibkan kepada pengusaha untuk membayar selama ada kesepakatan dengan pekerja.

⁴²Nur Rosihin Ana, (Majalah Konstitusi No. 92 – Oktober 2014), Diposkan oleh Mahkamah Indonesia di 14.48, diakses penulis pada tanggal 26/02/2017, 17:15.

⁴³Bintang Partogi Mangarapua Sibuea, dipublis 09/17/2015, 11:53, Hukum Media.com, diakses tanggal 26/02/2017, 17:15.

PENUTUP

Dari penelitian mengenai Perlindungan hukum Hak-Hak Non Upah Pekerja/buruh Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, penafsiran definisi “hak-hak lainnya” pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Sleman, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Cabang D.I Yogyakarta dan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Sleman Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa hak-hak lainnya dari pekerja/buruh terdiri atas hak-hak lainnya yang bersifat normatif dan hak-hak lainnya yang tidak bersifat normatif. Kedua, Perlindungan Hukum Hak-Hak Non Upah Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 sudah ada, namun belum sepenuhnya. Hal ini dapat dilihat dari dikecualikan pemenuhan hak-hak lainnya pekerja/buruh dari tagihan kreditur separatis. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 maka setidaknya telah melindungi kepentingan daripada pihak pekerja/buruh, karena telah jelas saat ini terkait status pembayaran upah nya, namun berbeda dengan ketentuan dari hak-hak lainnya dari pekerja/buruh yang menurut pemahaman penulis masih kurang jelas, karena dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 terkait hak-hak lainnya itu dianggap penulis Mahkamah Konstitusi tidak memberikan ketentuan yang jelas karena masih dikecualikan dari pada kepentingan kreditur separatis.

REFERENCES

- Agustina, Kristine, “Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Pengguna Layanan Jasa Parkir Terhadap Penggunaan Klausula Baku Dalam Karcis Berdasarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen di Jakarta.”, *Tesis*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia Tahun 2010.
- Bintang Partogi Mangarapua Sibuea, dipublis 09/17/2015, 11:53, Hukum Media.com, diakses tanggal 26/02/2017, 17:15.
- Damanik, Sehat, 2005, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publishing.
- Eddhi, Sutarto, 2009, *Rekonstruksi Hukum Pabean Indonesia*, Jakarta: Erlangga.
- Fitri, Sindi Nur, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pilot Pada Kegiatan Angkut Udara Niaga Tak Berjadwal di PT. Nusantara Air Charter”, *Penulisan Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gadjad Mada Tahun 2013. Yogyakarta.
- Geme, Maria Theresia, “Perlindungan Hukum Terhadap Masyarakat Hukum Adat Dalam Pengelolaan Cagar Alam Watu Ata Kabupaten Ngada, Propinsi Nusa Tenggara Timur”, *Desertasi*, Program Doctor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, Tahun 2016.
- Hadjon, Philipus M., 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Imam Hadi Wibowo, *Putusan PHI Yang Telah Berkekuatan Hukum Tetap*, diakses dari <http://www.hukumonline.com/> pada 20 Desember 2016 Pukul 14:23 WIB.
- Juanda Pangaribuan, *Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat*, Senin, 09 Pebruari 2015, Hukum Online, diakses tanggal 25/10/2016.
- Larasati, Nastiti Retno, 2016, “Tinjauan Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Terkait Dengan Kesejahteraan Buruh”, Universitas Gadjah Mada, *Penulisan Hukum*, Yogyakarta.
- Martokusumo, Sudikno, 1999, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty.
- Nur Rosihin Ana, (Majalah Konstitusi No. 92 – Oktober 2014), Diposkan oleh Mahkamah Indonesia di 14.48, diakses penulis pada tanggal 26/02/2017, 17:15.

- Pendidikan dan Kebudayaan, Departemen. 1989, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Sastrawidjaja, Man S., 2010, *Hukum Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Bandung: Alumni.
- Shubhan, M Hadi, 2008, *Hukum Kepailitan. Prinsip, Norma, dan Praktek di Peradilan*, Jakarta: Kencana.
- Soepomo, Imam, 1990, *Hukum Perburuan Bidang Kesehatan Kerja*, Jakarta: Djambatan.
- Susdaryanti, Madhiyyah Anggun, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Efisiensi Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial", *Penulisan Hukum*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta Tahun 2015.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316).