

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KEPAILITAN PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG KEPAILITAN DAN CIPTA KERJA

Rafael Billsasar Hasiholan Simare Mare¹, Hulman Panjaitan², Paltiada Saragi³

¹ Rsimaremare & Rekan, Indonesia. E-mail: Rsimaremare5@gmail.com

² Fakultas Hukum, Universitas Kristen Indonesia. E-mail: hulman.panjaitan@uki.ac.id

³ Fakultas Hukum, Universitas Kristen Indonesia. E-mail: psaragi@gmail.com

Abstract: Protection of workers' rights is a fundamental aspect of labor law, which aims to ensure the fulfillment of citizens' constitutional rights to decent work and livelihood. In industrial relations practice, termination of employment due to company bankruptcy is a complex legal issue because it involves various legal interests between workers, employers, curators, and other creditors. Company bankruptcy not only results in the termination of employment but also raises issues regarding workers' rights in the form of wages, severance pay, long service awards, and other outstanding normative rights. This study aims to analyze the legal regulations regarding the protection of workers' rights who experience termination of employment due to company bankruptcy based on Law Number 37 of 2004 concerning Bankruptcy and Suspension of Debt Payment Obligations and Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation to Become Law. This study uses a normative legal research method with a regulatory and contextual approach. The data used is secondary data consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials. The results of the study indicate that the Indonesian legal system normatively provides protection for workers as economically disadvantaged parties in industrial relations. This protection is realized through the recognition of workers' rights as preferred creditors and through Constitutional Court Decision No. 67/PUU-XI/2013, which affirms that workers' wages must be paid first over all other types of bills. However, the implementation of this legal protection still faces various obstacles, including limited bankruptcy assets, conflicting norms between labor law and bankruptcy law, and the weak position of workers in the bankruptcy estate settlement process. Therefore, regulatory harmonization and strengthening of legal protection mechanisms are needed to ensure legal certainty, justice, and benefits for workers, which impacts corporate bankruptcy.

Keywords: Legal Protection; Workers; Termination of Employment; Bankruptcy; Preferred Creditors.

How to Site: Rafael Billsasar Hasiholan Simare Mare, Hulman Panjaitan, Paltiada Saragi. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kepailitan Perusahaan Menurut Undang-Undang Kepailitan Dan Cipta Kerja. Honeste Vivere, 36 (2), pp. 124-133. DOI. 10. 10.55809/hv.v36i2.710

Pendahuluan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kepailitan perusahaan. Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah, sehingga keberlangsungannya memiliki arti penting bagi

pekerja sebagai sumber penghidupan maupun bagi perusahaan sebagai sarana menjalankan kegiatan usaha. Namun dalam praktiknya, hubungan kerja dapat berakhir karena berbagai faktor, salah satunya adalah kepailitan perusahaan.

Kepailitan perusahaan menimbulkan konsekuensi hukum yang tidak hanya berdampak pada debitur dan para kreditur, tetapi juga terhadap pekerja yang kehilangan pekerjaan serta berpotensi kehilangan hak-haknya, seperti upah yang belum dibayarkan, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak normatif lainnya. Dalam kondisi tersebut, pekerja sering berada pada posisi yang lemah karena harus bersaing dengan kreditur lain dalam memperoleh pembayaran dari harta pailit perusahaan.

Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan bahwa upah dan hak-hak pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya apabila perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi. Perlindungan tersebut semakin diperkuat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menempatkan upah pekerja sebagai hak yang harus diprioritaskan pembayarannya dibandingkan dengan kreditur lainnya.

Meskipun demikian, implementasi perlindungan hukum tersebut masih menghadapi berbagai kendala, antara lain disharmonisasi antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan, perbedaan penafsiran mengenai kedudukan pekerja sebagai kreditur, keterbatasan boedel pailit, serta lemahnya akses pekerja terhadap informasi dan mekanisme hukum dalam proses kepailitan. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi mengurangi efektivitas perlindungan hak-hak pekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua rumusan masalah, yaitu: (1) bagaimana pengaturan hukum mengenai perlindungan hak pekerja yang mengalami PHK akibat kepailitan perusahaan berdasarkan hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan; dan (2) bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum yang berlaku serta mengidentifikasi bentuk perlindungan hukum dan berbagai hambatan implementasinya guna mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan yang efektif bagi pekerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan spesifikasi deskriptif-analitis. Penelitian hukum normatif dipilih karena penelitian berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang mengatur perlindungan hak pekerja akibat kepailitan perusahaan melalui penelaahan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Sifat deskriptif-analitis digunakan untuk menggambarkan pengaturan hukum yang berlaku sekaligus menganalisis efektivitas perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dalam praktik.

Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji berbagai regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan kepailitan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep perlindungan hukum, keadilan, kepastian hukum, dan negara kesejahteraan sebagai landasan teoritis penelitian.

Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara menginventarisasi, mengkaji, dan menganalisis berbagai dokumen hukum yang relevan dengan objek penelitian.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu dengan mengidentifikasi norma hukum yang relevan, menghubungkannya dengan teori hukum yang digunakan, serta menafsirkan dan menganalisisnya secara sistematis untuk memperoleh kesimpulan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK akibat kepailitan perusahaan.

Pembahasan

Analisis Pengaturan Hukum Mengenai Perlindungan Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kepailitan Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem hukum Indonesia pada dasarnya telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan melalui berbagai instrumen hukum, khususnya Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Pengaturan tersebut memberikan pengakuan terhadap hak pekerja berupa upah, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak normatif lainnya yang wajib dipenuhi dalam proses kepailitan perusahaan.

Namun demikian, penelitian menemukan adanya perbedaan paradigma antara hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan. Hukum kepailitan berorientasi pada perlindungan kepentingan seluruh kreditor melalui pembagian harta debitor secara proporsional, sedangkan hukum ketenagakerjaan menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus memperoleh perlindungan khusus karena memiliki posisi ekonomi yang lebih lemah. Perbedaan orientasi tersebut sering menimbulkan konflik dalam praktik, terutama terkait kedudukan pekerja dalam struktur kreditor dan prioritas pembayaran hak-haknya.

Penelitian juga menunjukkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 memberikan penguatan yang signifikan terhadap perlindungan hak pekerja dengan menegaskan bahwa upah pekerja yang belum dibayarkan harus didahulukan pembayarannya dibandingkan tagihan negara maupun kreditor lainnya. Putusan tersebut mencerminkan pengakuan bahwa upah merupakan hak dasar yang memiliki dimensi konstitusional dan berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

Meskipun secara normatif perlindungan hukum terhadap pekerja telah cukup kuat, penelitian menemukan bahwa efektivitasnya masih belum optimal. Masih terdapat ketidakpastian hukum terkait kedudukan pesangon dan hak-hak pekerja lainnya dalam struktur pembayaran utang kepailitan. Selain itu, sistem perlindungan yang berlaku masih sangat bergantung pada ketersediaan aset perusahaan yang pailit. Ketika nilai boedel pailit tidak mencukupi, hak-hak pekerja sering kali tidak dapat dipenuhi secara penuh. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang ada masih lebih bersifat normatif daripada substantif.

Berdasarkan analisis teori perlindungan hukum, teori keadilan, dan teori negara kesejahteraan, penelitian menyimpulkan bahwa perlindungan hak pekerja akibat kepailitan perusahaan belum sepenuhnya memenuhi unsur keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi antara hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan agar tercipta sistem perlindungan yang lebih efektif dan mampu menjamin pemenuhan hak pekerja secara nyata.

Analisis Bentuk Perlindungan Hukum yang Dapat Diberikan kepada Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kepailitan Perusahaan serta Hambatan yang Dihadapi dalam Pelaksanaannya

Penelitian menunjukkan bahwa bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK akibat kepailitan perusahaan meliputi perlindungan atas upah yang belum dibayarkan, pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen dalam proses kepailitan. Selain itu, pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, perlindungan sosial juga diperkuat melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang memberikan manfaat berupa bantuan uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

Perlindungan terhadap upah merupakan bentuk perlindungan yang paling fundamental karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Oleh sebab itu, hukum memberikan prioritas pembayaran terhadap upah yang belum dibayarkan. Selain upah, pesangon dan kompensasi lainnya juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan ekonomi yang bertujuan membantu pekerja menghadapi masa transisi setelah kehilangan pekerjaan akibat kepailitan perusahaan.

Namun demikian, penelitian menemukan berbagai hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum tersebut. Hambatan pertama adalah disharmonisasi regulasi antara hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan yang menimbulkan perbedaan penafsiran mengenai prioritas pembayaran hak pekerja. Hambatan kedua adalah konflik kepentingan antara pekerja sebagai kreditor preferen dengan kreditor separatis yang memiliki hak jaminan kebendaan atas aset perusahaan. Konflik ini sering menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan pembayaran hak-hak pekerja.

Hambatan berikutnya adalah keterbatasan nilai boedel pailit yang sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi seluruh kewajiban perusahaan. Akibatnya, pekerja tidak selalu memperoleh haknya secara penuh meskipun secara hukum telah diberikan prioritas pembayaran. Selain itu, proses pemberesan harta pailit yang relatif panjang menyebabkan pekerja harus menunggu dalam waktu yang lama untuk memperoleh hak-haknya, sementara kebutuhan ekonomi mereka bersifat mendesak.

Penelitian juga menemukan hambatan berupa rendahnya pemahaman hukum pekerja mengenai prosedur kepailitan dan mekanisme pengajuan tagihan kepada kurator. Kondisi tersebut menyebabkan banyak pekerja mengalami kesulitan dalam memperjuangkan hak-haknya. Di sisi lain, implementasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan masih menghadapi berbagai kendala, antara lain belum meratanya kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, rendahnya tingkat pemahaman pekerja mengenai prosedur klaim, serta keterbatasan akses terhadap pelatihan dan penempatan kerja kembali.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK akibat kepailitan perusahaan telah tersedia baik melalui mekanisme hukum ketenagakerjaan, hukum kepailitan, maupun sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Akan tetapi, efektivitas perlindungan tersebut masih terkendala oleh berbagai faktor normatif, struktural, dan praktis. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi, penguatan kedudukan pekerja dalam proses kepailitan, peningkatan akses bantuan hukum, percepatan proses penyelesaian kepailitan, serta optimalisasi pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan agar tujuan perlindungan hukum berupa keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan dapat diwujudkan secara lebih efektif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan, dapat disimpulkan bahwa sistem hukum Indonesia pada dasarnya telah menyediakan landasan hukum yang cukup kuat untuk melindungi hak-hak pekerja melalui berbagai instrumen peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Pengaturan tersebut memberikan pengakuan terhadap hak pekerja atas upah, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang wajib dipenuhi dalam proses kepailitan perusahaan. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 juga memperkuat kedudukan pekerja dengan menegaskan bahwa upah yang belum dibayarkan harus memperoleh prioritas pembayaran karena merupakan hak dasar yang berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Namun demikian, meskipun perlindungan hukum telah diatur secara normatif, masih terdapat disharmonisasi antara hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan yang menimbulkan ketidakpastian dalam implementasi perlindungan hak pekerja, khususnya terkait kedudukan dan prioritas pembayaran hak-hak pekerja dalam proses kepailitan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK akibat kepailitan perusahaan meliputi perlindungan atas upah yang belum dibayarkan, pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, kedudukan pekerja sebagai kreditor preferen, serta perlindungan sosial melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Akan tetapi, pelaksanaan perlindungan tersebut masih menghadapi berbagai hambatan, baik yang bersifat normatif, struktural, maupun sosiologis. Hambatan tersebut meliputi belum harmonisnya pengaturan antara hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan, keterbatasan nilai boedel pailit, lamanya proses pemberesan harta pailit, lemahnya pengawasan terhadap pemenuhan hak pekerja, rendahnya tingkat pemahaman hukum pekerja, serta keterbatasan akses terhadap bantuan hukum. Oleh karena itu, efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK akibat kepailitan perusahaan masih memerlukan penguatan melalui harmonisasi regulasi, peningkatan kapasitas kelembagaan, optimalisasi sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, dan penguatan mekanisme pemenuhan hak pekerja agar perlindungan yang diberikan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga mampu memberikan keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan secara nyata bagi pekerja sebagai pihak yang paling terdampak akibat kepailitan perusahaan.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdul Khakim. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- _____. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2015.
- Adrian Sutedi. Hukum Kepailitan. Bogor: Ghalia Indonesia, 2009.
- _____. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- _____. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Agusmidah. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Aristoteles. Nicomachean Ethics. Oxford: Oxford University Press, 2009.
- Asri Wijayanti. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Bohari. Hukum Pajak Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.
- C.S.T. Kansil. Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Darji Darmodiharjo dan Shidarta. Pokok-Pokok Filsafat Hukum. Jakarta: Gramedia, 2008.
- Emmy Yuhassarie. Undang-Undang Kepailitan dan Perkembangannya. Jakarta: Pusat Pengkajian Hukum, 2005.
- F.X. Djumialdji. Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Fred B.G. Tumbuan. Pokok-Pokok Hukum Kepailitan. Bandung: Alumni, 2006.
- Friedrich Julius Stahl. Philosophy of Law. Oxford: Oxford University Press, 1961.
- Gustav Radbruch. Legal Philosophy. Cambridge: Harvard University Press, 1950.
- Hardijan Rusli. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.
- _____. Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2022.
- Imam Soepomo. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan, 2003.
- International Labour Organization. Protection of Workers' Claims in the Event of the Insolvency of their Employer. Geneva: ILO Publication, 1992.

- Jerry Hoff. Indonesian Bankruptcy Law. Jakarta: Tatanusa, 2000.
- Jimly Asshiddiqie. Gagasan Negara Hukum Indonesia. Jakarta: Konstitusi Press, 2015.
- John Rawls. A Theory of Justice. Cambridge: Harvard University Press, 1971.
- Johnny Ibrahim. Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Malang: Bayumedia, 2013.
- Jono. Hukum Kepailitan. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.
- Kartini Muljadi. Pedoman Mengenai Perkara Kepailitan. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja. Pedoman Menangani Perkara Kepailitan. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- Lalu Husni. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Lexy J. Moleong. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- M. Hadi Shubhan. Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma dan Praktik di Peradilan. Jakarta: Kencana, 2019.
- Maria Farida Indrati Soeprapto. Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan. Yogyakarta: Kanisius, 2020.
- Molenaar. Arbeidsrecht. Zwolle: Tjeenk Willink, 1953.
- Munir Fuady. Hukum Pailit dalam Teori dan Praktik. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017.
- Peter Mahmud Marzuki. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana, 2017.
- Philipus M. Hadjon. Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu, 2011.
- R. Setiawan. Pokok-Pokok Hukum Perikatan. Bandung: Binacipta, 1999.
- R. Subekti. Pokok-Pokok Hukum Perdata. Jakarta: Intermasa, 2003.
- Rahayu Hartini. Hukum Kepailitan. Malang: UMM Press, 2017.
- Ricardo Simanjuntak. Hukum Kepailitan Indonesia. Jakarta: Kontan Publishing, 2017.
- Roscoe Pound. An Introduction to the Philosophy of Law. New Haven: Yale University Press, 1954.
- Satjipto Rahardjo. Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia. Yogyakarta: Genta Publishing, 2009.

_____. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

Soerjono Soekanto. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI Press, 2014.

_____. Pokok-Pokok Sosiologi Hukum. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.

Sri Soedewi Masjchoen Sofwan. Hukum Jaminan di Indonesia. Yogyakarta: Liberty, 2001.

Sunarmi. Hukum Kepailitan. Medan: Softmedia, 2010.

Sutan Remy Sjahdeini. Hukum Kepailitan: Memahami Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2010.

Theo Huijbers. Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah. Yogyakarta: Kanisius, 1995.

Zaeni Asyhadie. Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.

Zaeni Asyhadie. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.

Fauzi, A. (2020). Perlindungan hak pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan [Tesis magister, Universitas Airlangga].

Hidayat, R. (2018). Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam kepailitan perusahaan [Tesis magister, Universitas Indonesia].

Novitasari, D. (2019). Kedudukan upah pekerja dalam kepailitan perusahaan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 [Tesis magister, Universitas Gadjah Mada].

Nurhayati, S. (2021). Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kepailitan perusahaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan [Tesis magister, Universitas Diponegoro].

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013