

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

1. Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja antara buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Peraturan perundang-undangan mengenai perburuhan di negara kita telah diakui adanya suatu asas buruh untuk tetap memperoleh pekerjaan kecuali ada alasan-alasan tertentu yang dapat menghentikannya. Pemberhentian pada umumnya hanya dipandang beralasan, jika dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan yang wajar, baik dari buruh maupun dari perusahaan, dan pemberhentian itu adalah merupakan suatu keharusan. Apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit, maka hal tersebut akan memberikan hak kepada karyawan yang bekerja pada debitur pailit untuk meminta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal tersebut dikarenakan perusahaan tidak akan beroperasi lagi dan karyawan/buruh tersebut akan mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian haknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yaitu diatur dalam pasal 165 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Uang pesangon, , uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak tersebut adalah merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya. Hal tersebut telah

diatur dalam pasal 39 ayat (2) Undang-Undang RI No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang menyebutkan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Pada pasal 95 ayat (4) Undang-Undang RI No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan juga 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. Dan pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak tersebut sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh karyawan/buruh, dan ketentuan tersebut telah diatur dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya peraturan perundang-undangan tersebut maka hak-hak karyawan/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja di karenakan perusahaan tempat dia bekerja terkena pailit dapat terlindungi.

2. Menurut teori memang buruh berhak untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam prakteknya majikanlah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan. Adalah dapat dimengerti, karena majikan itu bertanggung jawab atas jalannya baik dan efektif dari perusahaannya. Apabila perusahaan tempat buruh tersebut bekerja dinyatakan pailit oleh pengadilan maka setelah pernyataan pailit tersebut diucapkan maka pekerja/buruh dalam waktu yang tidak lama lagi

akan kehilangan pekerjaan dan tidak akan mempunyai penghasilan yang tetap sebagaimana dia dulu bekerja. Perusahaan yang dinyatakan pailit oleh pengadilan harus memberitahukan kepada seluruh karyawan bahwa perusahaan telah pailit. Hubungan kerja dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya. Karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut maka pekerja/buruh akan tidak mempunyai penghasilan yang tetap, sehingga upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh tersebut merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya. Dengan adanya ketentuan tersebut, maka para pekerja/buruh akan mendapatkan uang yang lebih dan dapat dipergunakan selama pekerja/buruh tersebut belum mempunyai pekerjaan dan penghasilan yang tetap. Adapun hak-hak dari buruh yang harus dilakukan oleh pengusaha adalah membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak, dan hal tersebut telah diatur dalam Undang-undang yaitu pada pasal 165 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jumlah dan besarnya mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak adalah sesuai dengan lamanya masa kerja karyawan/buruh tersebut pada perusahaan tempat dia bekerja. Ketentuan mengenai jumlah dan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak tersebut diatur dalam pasal 156 ayat (2), (3) dan (4).

### **Saran**

1. Pemutusan hubungan kerja adalah sesuatu yang bagaimanapun akan merugikan buruh, karena buruh akan tidak bekerja dan tidak mendapatkan upah sebagaimana biasanya dalam waktu yang tidak tertentu, apalagi dalam situasi sekarang ini dimana banyaknya Sumber Daya Manusia dan kurangnya lapangan pekerjaan untuk penduduk yang sangat banyak tersebut. Kita harapkan agar pemerintah dan masyarakat yang peduli dapat memberikan penyuluhan kepada para karyawan/buruh agar tidak takut untuk melaporkan apabila majikan mereka bertindak sewenang-wenang, karena bagaimanapun juga karyawan/buruh akan takut melapor dengan alasan takut dipecat. Kita juga mengharapkan agar pemerintah lebih memperjelas lagi mengenai peraturan yang membahas tentang pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit. Dan juga kita harapkan peranan dari pengusaha untuk membangun lapangan pekerjaan yang layak dan menghindari pemutusan hubungan kerja agar angka pengangguran dinegara ini dapat diperkecil.
2. Angka pengangguran di negara kita adalah cukup besar, sehingga kita harapkan peranan dari pengusaha agar benar-benar melihat dan mempertimbangkan apabila akan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan/buruh dan apakah pemutusan hubungan kerja tersebut memang benar-benar jalan yang terakhir. Dalam hal uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja oleh pemerintah sudah cukup diperhatikan, tetapi saya mengharapkan agar pemerintah mau untuk

meningkatkan upah dan uang pesangon tersebut. Dengan sedikitnya lapangan pekerjaan untuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat banyak ini akan sulit bagi karyawan/buruh yang sudah diputuskan hubungan kerjanya untuk mendapatkan pekerjaan lagi. Sehingga alangkah baiknya apabila uang yang akan diterima oleh para karyawan/buruh tersebut lebih banyak agar mereka tidak kebingungan dan dapat menghidupi keluarganya, dan lebih baik lagi apabila uang tersebut cukup untuk dapat dijadikan modal usaha sehingga angka pengangguran dinegara ini dapat ditekan sekecil mungkin. Saya harapkan masalah ini dapat diperhatikan dan dilihat secara bijaksana oleh semua pihak.