

SKRIPSI

PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA YANG TERKENA PHK PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT

FH 188/06

Dan

P



LONDAN ARDIAN DANARING

NIM. 039914942

**MINAT BIDANG : HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

**WILIE
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

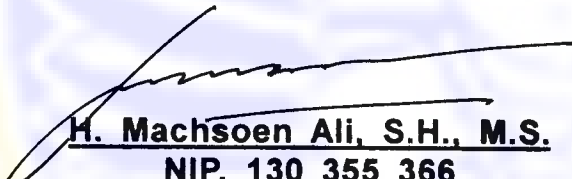
**PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA
YANG TERKENA PHK PADA PERUSAHAAN YANG
DINYATAKAN PAILIT**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,

Penyusun,


H. Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366


London Ardian Danaring
NIM. 039914942

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**


**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Kamis, tanggal 30 Juni 2005**

Panitia Penguji Skripsi :

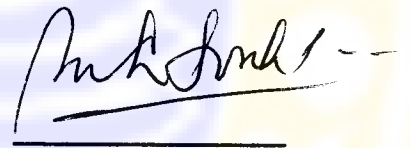
Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



Anggota : 1. H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



2. Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S.



3. Agus Sekarmadji, S.H., M.Hum



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja yang Terkena PHK Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit” dapat selesai tepat pada waktunya untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Skripsi ini disusun dengan maksud agar hak-hak normatif dari pekerja yang terkena PHK pada umumnya dan hak-hak normatif dari pekerja yang terkena PHK pada perusahaan yang dinyatakan pailit pada khususnya lebih diperhatikan oleh semua pihak, baik masyarakat, pemerintah maupun pengusaha.

Semoga penulisan skripsi ini dapat berguna bagi pembaca, masyarakat dan pihak-pihak yang tertarik dengan masalah ini.

Surabaya, 5 January 2006

Londan Ardian Danaring
Nim:039914942

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian Skripsi yang berjudul “Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja yang Terkena PHK Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit” ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

- Allah SWT yang selalu memberikan rahmat, hidayah serta karunianya yang berlimpah.
- Kedua Orang tuaku atas doa dan kasih sayangnya kepadaku hingga aku besar.
- Bpk. Machsoen Ali, S.H., M.S. selaku dosen pembimbing, atas kesabaran dan kemudahan yang diberikan beliau selama bimbingan yang diberikan kepada penulis.
- Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., Bpk. Dr. Marteen L. Souhoka, S.H., M.S. dan Bpk. Agus Sekarmadji, S.H., M.Hum. selaku dosen penguji.
- Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Hukum tempatku menimba ilmu.
- Mas Hery pake y dan mas Mq (koko), *my menthor*, thanks for everything.
- *My Brother's and Sister's*, Agung-Nixau, Rery, Anita-Black, Homer-Yuzi, Dony-Bolly, Andi-Kuncung, Adi-Pitiq, Hadi-Ciblek.
- *My Friends*, Dian-Timbul (terima kasih banyak atas bantuannya...), Teguh (guteh), Candra (gundul), Iman (Kotot), Dedy (Twetty).
- Thanks for all my friend, yang mungkin tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I : PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah.....	1
2. Penjelasan Judul.....	6
3. Alasan Pemilihan Judul.....	8
4. Tujuan Penulisan.....	9
5. Metode Penelitian.....	10
5.1. Pendekatan Masalah.....	10
5.2. Bahan Hukum.....	10
5.3. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum.....	11
5.4. Analisa Bahan Hukum.....	11
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	12
BAB II : PENGATURAN HUKUM DALAM RUMUSAN HUBUNGAN KERJA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT	14
1. Alasan-alasan dan pengaturan hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja...14	

2. Akibat hukum dari pernyataan pailit suatu perusahaan ditinjau dari sudut pandang ketenagakerjaan.....26
 - a. Akibat hukum dari pernyataan pailit suatu perusahaan.....26
 - b. Akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang terkena pailit.....30

BAB III : PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA YANG BEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT.....32

1. Mekanisme penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja.....32
 - a. Berbagai jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....32
 - b. Tata cara Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan yang dinyatakan Pailit.....42
2. Hak-hak normatif pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit.....46

BAB IV : PENUTUP.....49

1. Kesimpulan.....49
2. Saran.....52

DAFTAR BACAAN.....54

BAB I

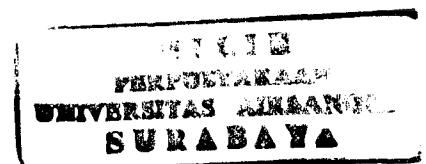
PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Krisis moneter yang melanda hampir di seluruh belahan dunia pada pertengahan tahun 1997 telah memporak-porandakan sendi-sendi perekonomian dunia. Dunia usaha merupakan dunia yang paling menderita dan merasakan dampak krisis yang tengah melanda. Negara kita memang tidak sendirian dalam menghadapi krisis tersebut, namun tidak dapat dipungkiri bahwa negara kita adalah salah satu negara yang paling menderita dan merasakan akibatnya. Selanjutnya tidak sedikit dunia usaha yang gulung tikar, sedangkan yang masih dapat bertahan pun hidupnya menderita.

Dengan makin terpuruknya kehidupan perekonomian nasional, dapat dipastikan akan makin banyak dunia usaha yang ambruk dan rontok sehingga tidak dapat meneruskan kegiatannya termasuk dalam memenuhi kewajibannya kepada kreditur. Keambrukan itu akan menimbulkan masalah besar jika aturan main yang ada tidak lengkap dan sempurna. Untuk itu perlu adanya aturan main yang dapat digunakan secara cepat, terbuka dan efektif sehingga dapat memberikan kesempatan kepada pihak kreditur dan debitur untuk mengupayakan penyelesaian yang adil.

Dewasa ini hampir tidak ada satu negarapun di dunia ini yang tidak mengenal kata 'kepailitan' dalam hukumnya. Seperti diketahui bahwa pertumbuhan pembangunan suatu negara ditentukan oleh pertumbuhan



ekonominya, dan iklim penanaman modal atau investasi adalah merupakan indikator penggerak pertumbuhan ekonomi. Dengan semakin banyaknya investasi, baik yang berasal dari dalam dan luar negeri maka di harapkan akan mampu menyerap tenaga kerja. Iklim investasi dan usaha di Indonesia pada beberapa tahun belakangan ini sangat tidak kondusif. Ketidakstabilan bidang politik dan keamanan nasional sangat berpengaruh pada minat para investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Bahkan lebih di khawatirkan lagi adalah apabila terjadi penarikan investasi akibat rasa takut investor terhadap kemungkinan-kemungkinan yang terjadi.

Dalam *Black Law Dictionary*, pailit atau “*Bankrupt*” adalah “*the state or condition of a person (individual, partnership, corporation, municipaly) who is unable to pay its debt as they are, or become due*”. *The term includes a person against whom an involuntary petition has been filed, or who has filed a voluntary petition, or who has been adjudge a bankrupt.*¹

Dalam pengertian yang diberikan dalam *Black’s Law Dictionary* tersebut, dapat kita lihat bahwa pengertian pailit dihubungkan dengan “ketiadamampuan untuk membayar” dari seorang (debitur) atas hutang-hutangnya yang telah jatuh tempo. Ketidamampuan tersebut harus disertai dengan suatu tindakan nyata untuk mengajukan, baik yang dilakukan secara sukarela oleh debitur sendiri, maupun atas permintaan pihak ketiga (di luar debitur), suatu permohonan pernyataan pailit ke pengadilan. Maksud dari pengajuan permohonan tersebut adalah sebagai suatu bentuk pemenuhan asas “publisitas” dari keadaan tidak

¹ Black, Henry Campbell. **Blacks Law Dictionary** 6th ed. West Publishing Co. St Paul – Minn, USA. 1990.

mampu membayar dari seorang debitur.² Tanpa adanya permohonan tersebut ke pengadilan, maka pihak ketiga yang berkepentingan tidak akan pernah tahu keadaan tidak mampu membayar dari debitur. Keadaan ini kemudian akan diperkuat dengan suatu keputusan pernyataan pailit oleh hakim pengadilan, baik itu yang merupakan putusan yang mengabulkan ataupun menolak permohonan pailit yang diajukan.

Jika kita membaca rumusan yang diberikan dalam pasal 1 Undang-Undang Kepailitan, dapat kita ketahui bahwa pernyataan pailit merupakan suatu keputusan pengadilan. Ini berarti bahwa sebelum adanya putusan pernyataan pailit oleh pengadilan, seorang debitur tidak dapat dinyatakan dalam keadaan pailit. Dengan adanya “pengumuman” putusan pernyataan pailit tersebut, maka berlakulah ketentuan pasal 1131 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atas seluruh harta kekayaan debitur pailit, yang berlaku umum bagi semua kreditur konkuren dalam kepailitan, tanpa kecuali untuk memperoleh pembayaran atas seluruh piutang-piutang konkuren mereka.

Dengan di pailitkannya suatu perusahaan maka akan muncul banyak akibat yuridis. Salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah soal yang penting, karena dengan di akhirnya hubungan kerja tersebut maka pekerja akan kehilangan mata pencahariannya yang selama ini menjadi sumber dari penghidupan mereka dan akan menambah jumlah pengangguran di Indonesia.

² Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, **Seri Hukum Bisnis : Kepailitan**. Cetakan IV. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2004. h. 11-12.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh maupun majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya menyiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya apabila kontrak kerja yang mereka sepakati putus karena perusahaan tersebut pailit, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah dibanding dengan pihak pengusaha. Karena Pemutusan Hubungan Kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, sebab :³

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencahariannya.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotocopy surat-surat lain).
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Pengangguran dewasa ini, disebabkan karena bertambahnya tenaga kerja tetapi tidak diimbangi dengan bertambahnya kesempatan kerja atau dengan kata lain bertambahnya kesempatan kerja tidak seimbang dengan bertambahnya tenaga

³ H. Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**. Cetakan V. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2004. h 174.

kerja. Dengan kurangnya jumlah kesempatan kerja maka diharapkan agar Pemutusan Hubungan Kerja dapat dihindari, sehingga jumlah pengangguran tidak bertambah banyak. Karena itulah pemerintah mengeluarkan Undang-Undang RI No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada pasal 151 yang berisi agar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan segala upaya di harapkan agar tidak terjadi, tetapi apabila dalam hal segala upaya telah di lakukan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat di hindari lagi, maka maksud dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut wajib untuk di rundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila hal tersebut sudah tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Mengingat pentingnya peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku dan juga sebagai tujuan pembangunan, keikutsertaan pemerintah dalam usaha melindungi hak hak buruh masih sangat dibutuhkan. Oleh karenanya, pembangunan nasional juga harus memperhatikan pembangunan ketenagakerjaan khususnya dalam rangka pemenuhan hak normatif pekerja sebagai upaya peningkatan produktifitas kerja.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana hukum mengatur masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada perusahaan yang dinyatakan pailit ?
2. Hak-hak Normatif apa sajakah yang harus dipenuhi pihak perusahaan bagi para pekerja yang telah bekerja pada perusahaan pailit tersebut ?

2. Penjelasan Judul

Skripsi ini berjudul Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Yang Terkena PHK Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit. Pengertian dari judul diatas adalah sebagai berikut : Pengertian pailit adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pailit. Dibawah ini akan di jelaskan beberapa pengertian dari kepailitan.

1. Pengertian pailit menurut *Black's Law Dictionary* adalah "*the state or condition of a person (individual, partnership, corporation, municipaly) who is unable to pay its debt as they are, or become due*". *The term includes a person against whom an involuntary petition has been filed, or who has filed a voluntary petition, or who has been adjudge a bangkrupt.*

Dalam pengertian yang diberikan dalam *Black's Law Dictionary* tersebut, dapat kita lihat bahwa pengertian pailit dihubungkan dengan "ketiadamampuan untuk membayar" dari seorang (debitur) atas hutang-hutangnya yang telah jatuh tempo. Ketidamampuan tersebut harus

disertai dengan suatu tindakan nyata untuk mengajukan, baik yang dilakukan secara sukarela oleh debitur sendiri, maupun atas permintaan pihak ketiga (di luar debitur), suatu permohonan pernyataan pailit ke pengadilan. Maksud dari pengajuan permohonan tersebut adalah sebagai suatu bentuk pemenuhan asas “publisitas” dari keadaan tidak mampu membayar dari seorang debitur. Tanpa adanya permohonan tersebut ke pengadilan, maka pihak ketiga yang berkepentingan tidak akan pernah tahu keadaan tidak mampu membayar dari debitur. Keadaan ini kemudian akan diperkuat dengan suatu keputusan pernyataan pailit oleh hakim pengadilan, baik itu yang merupakan putusan yang mengabulkan ataupun menolak permohonan pailit yang diajukan.

2. Menurut Undang-Undang Kepailitan Pasal 1 menyatakan : “Setiap berutang yang berada dalam keadaan telah berhenti membayar utangnya, dengan putusan hakim, baik atas pelaporan sendiri, baik atas permintaan seseorang atau lebih para berpiutangnya, dinyatakan dalam keadaan pailit.” Pasal tersebut mengandung maksud bahwa jika debitur tidak membayar utangnya yang telah jatuh tempo, maka ia dapat dinyatakan pailit oleh pengadilan atas permohonan kreditur. Sebelum adanya suatu putusan pernyataan pailit oleh pengadilan, seorang debitur tidak dapat dinyatakan berada dalam keadaan pailit. Dengan adanya pengumuman putusan pailit tersebut, maka berlakulah ketentuan pasal 1131 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata jo. Pasal 1132 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atas seluruh harta kekayaan debitur pailit, yang

berlaku umum bagi semua kreditur konkuren dalam kepailitan, tanpa terkecuali, untuk memperoleh pembayaran atas seluruh piutang konkuren mereka.

3. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyebutkan pada pasal 1 angka 1 : Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pembersihannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

Skripsi ini berjudul Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja yang Terkena PHK pada Perusahaan yang dinyatakan Pailit mempunyai penjelasan bahwa setiap pekerja yang bekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit dan terkena PHK tetap mempunyai hak untuk memperoleh haknya sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Alasan Pemilihan Judul

Jumlah pengangguran yang terus meningkat dikarenakan kurangnya lapangan pekerjaan dan karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) perlu mendapat perhatian yang serius dari pemerintah. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu terjadi apabila perjanjian kerja itu berakhir atau karena adanya sebab lain. Bagi buruh putusnya hubungan kerja ini berarti permulaan masa

pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum buruh seharusnya pemutusan hubungan kerja tidak perlu terjadi.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh maupun majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya menyiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya apabila kontrak kerja yang mereka sepakati putus karena perusahaan tersebut pailit, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, dan bagi buruh pemutusan hubungan kerja tersebut akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial.

Pekerja yang bekerja pada perusahaan yang terkena pailit harus mendapat perlindungan dan jaminan agar dapat menghidupi keluarganya selama pekerja tersebut belum mendapatkan pekerjaan lagi.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan ini adalah untuk melengkapi tugas akhir untuk memenuhi persyaratan wajib guna mencapai gelar sarjana hukum. Tujuan lain dari penulisan ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada masyarakat umum dan kepada pihak-pihak yang terlibat dengan perusahaan yang terkena pailit. Selain dari pada itu tujuan lain dari penulisan ini adalah untuk memberikan

masukannya bahwa pekerja yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada perusahaan yang terkena pailit membutuhkan perlindungan dari banyak pihak baik dari masyarakat yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dan terutama perlindungan dan jaminan dari pemerintah.

5. Metode Penelitian

5.1. Pendekatan Masalah

Pendekatan Masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah secara yuridis normatif, yaitu melakukan pengkajian hukum dari permasalahan yang ada dan didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5.2. Bahan Hukum

Bahan Hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini terdapat dua macam, yaitu bahan hukum Primer dan bahan hukum Sekunder. Bahan hukum Primer diperoleh dari Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang RI Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang-Undang Kepailitan, buku "Pengantar Hukum Perburuhan", dari penerbit Djambatan, karangan Prof. Imam Soepomo, S.H., dan dari buku seri hukum bisnis "Kepailitan", dari PT RajaGrafindo Persada, karangan Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja. Bahan Hukum Sekunder diperoleh dan berasal dari kepustakaan. Bahan kepustakaan yaitu buku-buku yang

berkaitan dengan masalah-masalah perburuhan dan masalah-masalah kepailitan.

5.3. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah mengumpulkan bahan hukum yang sesuai dengan permasalahan yang di bahas yaitu tentang pekerja yang terkena PHK pada perusahaan yang terkena pailit. Yang kemudian diolah secara sistimatis sehingga dapat mendukung pembahasan masalah yang ada dan pada akhirnya menghasilkan suatu bahan hukum yang sesuai dengan materi penulisan.

5.4 Analisa Bahan Hukum

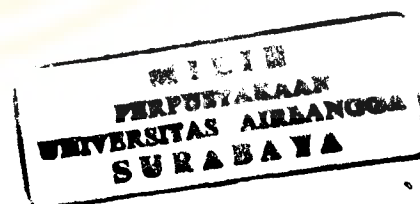
Analisa bahan hukum yang di gunakan dalam penulisan ini adalah menggunakan metode yuridis-normatif, yaitu menghubungkan antara peraturan yang dikaji dengan pokok permasalahan yang ada. Bahan hukum yang diperoleh kemudian diolah dan dikumpulkan dan di analisa secara kualitatif dengan merujuk pada peraturan perundang-undangan yang ada dikaitkan dengan substansi masalah yang sedang dibahas. Sebagai bahan acuan adalah Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan yang dikaitkan dengan permasalahan yang ada.

6. Pertanggung Jawaban Sistematika

Pertanggung jawaban sistematika ini bertujuan untuk mempermudah bagi pembaca dalam mengetahui secara menyeluruh melalui uraian singkat mengenai materi yang di bahas dalam skripsi ini. Penulisan skripsi ini terdiri dari empat bab, dengan penjelasan sebagai berikut ;

Pada bab I dibahas tentang pendahuluan yang menjelaskan secara garis besar mengenai permasalahan, latar belakang dan rumusan masalahnya secara singkat, sehingga pembaca dapat mengetahui pokok permasalahan yang menjadi bahasan dalam skripsi ini. Bab I ini sebagai pengantar yang bersifat umum, yang kemudian akan menuju pokok permasalahan yang menjadi bahasan. Bab I membahas tentang arti dari kepailitan, latar belakang terjadinya kepailitan dan latar belakang pekerja yang terkena PHK pada perusahaan yang terkena pailit agar dilindungi dan diberikan jaminan.

Pada Bab II akan menguraikan tentang pengaturan hukum dalam rumusan hubungan kerja perusahaan yang dinyatakan pailit, alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja, dan akibat hukum dari pernyataan pailit suatu perusahaan ditinjau dari sudut pandang ketenagakerjaan. Dalam Bab II ini pembaca di berikan suatu rangkaian pokok pikiran yang menjadi dasar pokok permasalahan yang menjadi bahasan dalam skripsi ini. Pernyataan pailit pada perusahaan akan menimbulkan akibat hukum bagi kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Alasan-alasan dan pengaturan hukum serta akibat hukum yang terjadi akan dijelaskan pada Bab II.



Pada Bab III akan menjelaskan tentang mekanisme penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan hak-hak normatif pekerja sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit. Dalam bab ini Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang RI No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang merupakan hukum positif Indonesia dipakai sebagai acuan untuk membahas tentang hak-hak para pekerja yang terkena PHK pada perusahaan yang dinyatakan pailit.

Pada Bab IV yang merupakan bab penutup berisi tentang kesimpulan dari seluruh uraian-uraian yang dibahas pada bab-bab sebelumnya. Uraian-uraian yang terdapat dalam bab terdahulu disusun sedemikian rupa sehingga menjadi pokok bahasan. Bab IV ini juga memuat beberapa saran yang merupakan pemecahan dari masalah dan masukan yang dapat diberikan terhadap semua kesimpulan dari semua bab yang telah diuraikan. Saran ini diharapkan dapat membantu memberi masukan yang berguna dalam hal penegakan hukum perburuhan, khususnya dalam perlindungan bagi pekerja yang terkena PHK pada perusahaan yang dinyatakan pailit.

BAB II

PENGATURAN HUKUM DALAM RUMUSAN HUBUNGAN KERJA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT

1. Alasan-alasan dan pengaturan hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Seperti telah diketahui bahwa tujuan dari Hukum Perburuhan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga diukur secara sosiologis, dan filosofis.⁴

Pengertian hubungan kerja menurut Sendjun H. Manulang adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Hubungan kerja menurut Imam Soepomo 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.⁵

⁴ H. Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**. Cetakan V. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2004.h. 6.

⁵ Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**. Cetakan XIII. Djambatan. Jakarta. 2003. (selanjutnya disebut Imam Soepomo I). h. 70.

Perjanjian yang sedemikian itu disebut dengan perjanjian kerja. Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak yang untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.⁶ Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Perjanjian Kerja dan Perjanjian Perburuhan mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian itu. Hal ini hendaknya harus disadari karena dengan perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan yang dibuat dan ditaati dengan baik akan menciptakan ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak buruh maupun pihak majikan. Akibat lebih jauh nanti produktivitas akan semakin meningkat, sehingga pengusaha akan dapat mengembangkan perusahaannya, dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan pekerjaan yang baru.

Unsur-unsur perjanjian kerja adalah sebagai berikut :⁷

1. Adanya unsur pekerjaan atau work

Dalam perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan sebagai obyek perjanjian. Pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh

⁶ Ibid.

⁷ Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta. Oktober 2002. h. 37.

pekerja, hanya dengan seijin majikan pekerja dapat menyuruh orang lain untuk menggantikannya.

2. Adanya unsur perintah

Dengan adanya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja maka pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan yang diperjanjikan.

3. Adanya unsur waktu

Dalam perjanjian kerja harus disepakati jangka waktunya, waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

4. Adanya unsur upah

Unsur yang paling penting dalam mengadakan perjanjian kerja adalah upah.

Dalam perjanjian kerja yang diadakan secara sukarela dengan tertulis, sudah terang bahwa majikan akan berusaha untuk tidak membuat banyak janji yang akan menguntungkan pihak buruh. Karena itu sudah jelas betapa perlunya peraturan yang secara agak lengkap memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi. Dalam hal prestasi ini Soebekti menulis,⁸ "Suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya". Dalam

⁸ Soebekti, **Hukum perjanjian**, Cet XIII, PT Internas, 1984, h. 29-30.

perjanjian kerja, karena dia juga merupakan salah satu dari bentuk khusus perjanjian pada umumnya, maka apa yang dikemukakan oleh Soebekti di atas berlaku pula padanya. Artinya, apa yang menjadi hak buruh akan menjadi kewajiban majikan, dan sebaliknya hak majikan adalah kewajiban buruh.

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.

Dalam praktek, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh maupun majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya menyiapkan diri dalam menghadapi kenyataan tersebut. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan atau sebab lain dimana pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi bukan karena berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan oleh kedua belah pihak, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pihak buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibanding pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof. Imam Soepomo menulis,⁹ dikatakan bahwa “pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”. Karena itulah pemutusan hubungan kerja ini harus dihindari terjadinya bahkan jika mungkin ditiadakan sama sekali.

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. Dengan demikian jelaslah bahwa setiap pemutusan hubungan kerja haruslah dilaksanakan atas dasar alasan-alasan tertentu. Alasan-alasan tersebut menurut Imam Soepomo dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) yakni :¹⁰

1. Alasan-alasan yang berkenaan dengan pribadi buruh atau melihat dari pribadi buruh, misalnya tidak cakap atau tidak mampu;
2. Alasan-alasan yang berhubungan dengan kelakuan buruh, misalnya tidak memenuhi kewajiban, melanggar disiplin;
3. Alasan-alasan yang berkenaan dengan perusahaan.

⁹ Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja**, Cet. V, Djambatan, 1983, h. 115-116.

¹⁰ Imam Soepomo, I, **Op. Cit.**, h. 105-106.

Pada alasan-alasan tersebut diatas, alasan-alasan pertama dan kedua telah dicontohkan. Sedangkan terhadap alasan yang ketiga yakni berkenaan dengan jalannya perusahaan A. Ridwan Halim mencontohkan sebagai berikut :¹¹

1. Adanya keadaan perang;
2. Adanya bencana alam yang menghancurkan tempat kerja atau tidak mungkin diselenggarakannya lagi hubungan kerja;
3. Adanya keadaan tidak mempunyai perusahaan untuk terus bertahan dalam mengadakan hubungan kerja yang baru, dengan jumlah buruh atau pegawai yang demikian besar, sehingga untuk mengatasinya perusahaan terpaksa melakukan rasionalisasi.

Pemberitaan contoh terhadap golongan yang ketiga sebagaimana tersebut diatas masih dapat diperluas lagi, misalnya saja barang-barang yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut kurang mendapat pasaran, bahan-bahan mentah atau bahan baku yang digunakan dalam proses produksi langka, kurangnya modal, perusahaan tersebut dinyatakan pailit oleh pengadilan dan sebagainya.

Dalam memeriksa, alasan-alasan yang diajukan itu biasanya dipertimbangkan. Namun demikian, alasan-alasan yang disebutkan tadi, hendaknya jangan dipandang dengan sendirinya merupakan alasan-alasan yang benar untuk pemberhentian dalam hubungannya dengan semua kejadian yang ada disekitarnya dan pemberhentian pada umumnya hanya dipandang beralasan, jika dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan yang wajar, baik dari buruh maupun dari perusahaan, pemberhentian itu merupakan keharusan.

¹¹ H. Zainal Asikin, *Op. Cit.*, h. 194.

Dari uraian diatas jelas bahwa setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja diajukan tanpa alasan-alasan akan ditolak oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa didasarkan pada alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum dan sanksinya perusahaan harus menempatkan kembali buruh yang diputus hubungannya dan atau memberikan ganti rugi. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak :¹²

1. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya;
2. Jika alasannya itu adalah dicari-cari (*pretext*) atau alasan palsu;
3. Jika akibat dari pemberhentian itu bagi buruh adalah lebih berat daripada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan;
4. Jika buruh diperhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan *ranglijst* (*seniority rules*), dan tidak ada alasan penting untuk memenuhi ketentuan ketentuan itu.

Keharusan dan patokan yang ditetapkan dalam peraturan dengan tujuan membatasi pemberhentian yang tidak beralasan akan tidak berguna, jika tidak ada kemungkinan untuk memaksakan pelaksanaannya. Karena itu diterima secara umum adanya asas bahwa seorang buruh yang merasa bahwa pemberhentiannya dilakukan dengan melanggar peraturan itu, mempunyai hak agar perkaranya

¹² Imam Soepomo, I, *Op. Cit.*, h. 98.

dibawa ke muka dan diselidiki oleh badan kerjasama atau jika perlu oleh pihak ketiga yang tidak memihak dengan kekuasaan memberi putusan mengikat.¹³

Penyerahan perkara kepada pihak ketiga seringkali didahului dengan usaha untuk mencapai persetujuan atau menyelesaikan secara damai melalui kontak langsung atau perundingan menurut prosedur pengaduan yang sedikit banyak teratur, yang dimulai di perusahaan itu sendiri dan badan yang tidak memihak hanya turun tangan bila usaha mendamaikan itu tidak berhasil.

Seperti telah dikemukakan tadi bahwa dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja maka dimulailah masa yang sulit bagi buruh dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban buruh yang di PHK, undang-undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi bagi buruh atau pekerja yang di PHK sebagaimana yang dimaksud oleh pasal 156 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, yakni “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. Undang-undang ini diadakan untuk membebaskan buruh Indonesia dari ketakutan, kehilangan pekerjaan secara semena-mena atau berusaha sedapat mungkin meniadakan atau mengurangi pemutusan hubungan kerja khususnya di perusahaan swasta. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 12, yaitu “Undang-undang ini berlaku bagi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di perusahaan

¹³ *Ibid.* h. 106.

swasta terhadap seluruh buruh yang tidak menghiraukan status kerja mereka, khususnya yang mempunyai masa kerja dari 3 (tiga) bulan berturut-turut”.

Sedangkan untuk perusahaan negara diatur secara ringkas dalam peraturan tersendiri yaitu instruksi Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 1967 tentang larangan pemberhentian tenaga kerja secara massal oleh perusahaan-perusahaan negara tanpa konsultasi dengan Departemen Tenaga Kerja, dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : EN-1/DP/1978 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan atau pemutusan hubungan kerja buruh di PT (Persero) pemerintah. Khusus bagi pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta terdapat peraturan antara lain :

a. Ketentuan Perundang-undangan :

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta;
2. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, dalam hal terjadinya perselisihan atau tuntutan dari pihak buruh sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja;
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 9 Tahun 1964 jo Nomor 11 Tahun 1964 tentang penetapan besarnya uang pesangon dan lain-lain sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya diperbaharui oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1986 tentang cara pemutusan hubungan kerja dan penetapan pesangon, uang jasa dan ganti kerugian;

4. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 362/67 tentang petunjuk-petunjuk bagi para petugas dalam menyelesaikan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. Surat edaran ini sekaligus mencabut Instruksi Menteri Perburuhan Nomor 9/Ins/64 dan Nomor 15/Ins/1964;
 5. Surat edaran Direktur Jenderal (SEDD) Nomor : 1515/D.D/11/Dpsjs/1973;
 6. Surat edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : 4/EDR/1964;
 7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-05/MEN/1986.
- b. Beberapa ketentuan Hukum Perdata dari pasal 1603g sampai dengan pasal 1603w yang sesungguhnya telah dicabut dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tetapi masih diperlukan untuk membantu memperjelas keadaan.

Kemudian semua peraturan tersebut diperbaharui dengan dikeluarkannya Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menyebutkan dalam pasal 150, yaitu "Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain". Dengan dikeluarkannya undang-undang ini maka pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja baik perusahaan swasta maupun milik negara

menjadi lebih ringkas dalam satu ketentuan yaitu Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bagi buruh putusanya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum buruh seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi. Karena itulah pemerintah mengeluarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dalam pasal 151 ayat (1) secara tegas menyatakan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”, dan dalam pasal 151 ayat (2) menyebutkan “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

Jika perundingan itu tidak menghasilkan persesuaian paham, artinya organisasi buruh atau buruh yang bersangkutan, tidak menyetujui pemutusan hubungan kerja tersebut, majikan atau pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pasal 151 ayat 3). Dari ketentuan ini dapat ditarik suatu pengertian bahwa jika tercapai persetujuan dari organisasi buruh atau buruh yang bersangkutan maka pemutusan hubungan kerja

tidak memerlukan izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengusaha berhak untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja jika pekerja tidak melakukan kewajibannya, tetapi pengusaha dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajibannya terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas

- kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Hal ini diatur dalam pasal 153 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan menurut pasal 153 ayat (2) disebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan”. Ketentuan-ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja seperti tersebut diatas adalah sangat jelas untuk melindungi kaum buruh khususnya perlindungan terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan secara semena-mena.

2. Akibat hukum dari pernyataan pailit suatu perusahaan ditinjau dari sudut pandang ketenagakerjaan

a. Akibat hukum dari pernyataan pailit suatu perusahaan

Kepailitan mengakibatkan debitor yang dinyatakan pailit kehilangan segala hak perdata untuk menguasai dan mengurus harta kekayaan yang telah

dimasukkan ke dalam harta pailit. “pembekuan” hak perdata ini diberlakukan oleh pasal 22 Undang-Undang Kepailitan yang berisi “Dengan dinyatakannya pailit, maka si berutang demi hukum kehilangan haknya untuk berbuat bebas terhadap kekayaannya yang termasuk dalam kepailitan, begitu pula hak untuk mengurusnya, terhitung mulai hari diucapkannya pernyataan pailit, terhitung pula hari tersebut”.

Sebagai konsekuensi dari ketentuan pasal 22 Undang-Undang Kepailitan, maka semua perikatan antara debitur yang dinyatakan pailit dengan pihak ketiga yang dilakukan sesudah pernyataan pailit, tidak akan dan tidak dapat dibayar dari harta pailit, kecuali bila perikatan-perikatan tersebut mendatangkan keuntungan bagi harta pailit. Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang Kepailitan pasal 23 yang berisi “Segala perikatan si berutang yang terbit sesudah pernyataan pailit, tidak lagi dapat dibayar dari harta pailit, selainnya sekedar perikatan-perikatan tersebut telah membawa keuntungan bagi harta itu”.

Oleh karena itu, gugatan-gugatan yang diajukan dengan tujuan untuk memperoleh pemenuhan perikatan dari harta pailit, selama dalam kepailitan, yang langsung ditujukan dalam harta pailit, hanya dapat diajukan dalam bentuk pelaporan untuk pencocokan. Jika pencocokan tidak disetujui, maka pihak yang tidak menyetujui pencocokan tersebut demi hukum mengambil alih kedudukan debitur pailit dalam gugatan yang berlangsung tersebut. Sesuai dengan pasal 28 Undang-Undang Kepailitan yang menyatakan “Sekedar tuntutan-tuntutan hukum yang sedang bergantung selama pernyataan pailit, bertujuan memperoleh pemenuhan suatu perikatan dari harta pailit maka perkaranya harus ditangguhkan setelah pernyataan pailit diucapkan, sedangkan perkara itu hanyalah akan

diteruskan, apabila pencocokan piutang yang bersangkutan dibantah. Dalam hal yang demikian ini, maka siapa yang melakukan pembantahan itu, menjadi pihak dalam perkara tersebut, sebagai penggantinya si pailit”.

Meskipun gugatan tersebut hanya memberikan akibat hukum dalam bentuk pencocokan, namun hal itu sudah cukup untuk dapat dijadikan sebagai salah satu bukti yang dapat mencegah berlakunya daluwarsa atas hak dalam gugatan tersebut. Seperti yang dijelaskan pada pasal 35 Undang-Undang Kepailitan yang berisi “Apabila suatu tagihan dimasukkan untuk dicocokkan, maka demikian itu mencegah berlakunya daluwarsa”.

Pada uraian di atas telah dijelaskan bahwa terhadap perikatan-perikatan yang sedang berlangsung, dimana terdapat satu atau lebih kewajiban yang belum dilaksanakan oleh debitur pailit, sedang putusan pernyataan pailit telah diucapkan, maka demi hukum perikatan tersebut menjadi batal, kecuali jika menurut pertimbangan kurator masih dapat dipenuhi dari harta pailit. Dan para kreditur tersebut bersama-sama menjadi kreditur konkuren atas harta pailit.

Selain hal tersebut di atas, Undang-Undang Kepailitan memberikan hak kepada pihak kreditur dan/atau pihak-pihak lainnya yang berkepentingan untuk memintakan permohonan pembatalan atas perbuatan-perbuatan hukum debitur pailit, yang dilakukan sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan, yang bersifat merugikan, baik harta pailit secara keseluruhan maupun terhadap kreditur konkuren tertentu.

Hal yang terpenting disini adalah bahwa perjanjian atau perbuatan hukum tersebut bersifat dapat dibatalkan dan bukan batal demi hukum. Hal ini harus kita

kembalikan kepada prinsip dasar dari sahnya suatu perjanjian, sebagaimana yang dirumuskan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata jo pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ini berarti sepanjang perjanjian dan/atau perbuatan hukum yang dilakukan tidak menyentuh aspek obyektif dari syarat-syarat sahnya perjanjian, maka perjanjian tersebut hanya dapat dimintakan pembatalannya, atas dasar tidak terpenuhinya syarat kecakapan dan/atau ketiadaan kesepakatan.

Pada prinsipnya Undang-Undang Kepailitan memberikan hak secara adil, baik kepada kurator maupun kreditur untuk membatalkan perjanjian dan/atau perbuatan hukum debitur pailit yang dilakukan sebelum pernyataan pailit diputuskan namun belum sepenuhnya diselesaikan pada saat pernyataan pailit dikeluarkan. Bahkan dalam hal-hal tertentu, baik kurator maupun tiap-tiap kreditur yang berkepentingan, berhak untuk meminta pembatalan atas suatu perbuatan hukum yang telah selesai dilakukan sebelum pernyataan pailit diucapkan. Ketentuan tersebut sangat berarti dalam melindungi kepentingan kreditur secara keseluruhan, dan terutama untuk menghindari “akal-akalan” debitur nakal dengan pihak-pihak tertentu yang bertujuan merugikan kepentingan dari satu atau lebih kreditur yang beritikad baik, maupun kepentingan harta pailit secara keseluruhan.

Untuk dapat membatalkan suatu perbuatan hukum yang telah dilakukan oleh debitur pailit dengan pihak ketiga sebelum pernyataan pailit diucapkan, yang merugikan harta pailit, Undang-Undang Kepailitan mensyaratkan bahwa pembatalan terhadap perbuatan hukum hanya dimungkinkan jika dapat dibuktikan

pada saat perbuatan hukum (yang merugikan) tersebut dilakukan debitur dan pihak dengan siapa perbuatan hukum tersebut dilakukan mengetahui bahwa perbuatan hukum tersebut akan mengakibatkan kerugian bagi kreditur, kecuali perbuatan tersebut adalah suatu perbuatan hukum yang wajib dilakukannya berdasarkan perjanjian dan/atau undang-undang.

Ini berarti bahwa hanya perbuatan hukum yang tidak wajib dilakukan yang dapat dibatalkan. Selanjutnya untuk menciptakan kepastian hukum bagi pihak-pihak yang berkepentingan, tidak hanya kreditur, melainkan juga pihak penerima kebendaan yang diberikan oleh debitur, Undang-Undang Kepailitan menegaskan bahwa selama perbuatan hukum yang merugikan para kreditur tersebut dilakukan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sebelum putusan pernyataan pailit ditetapkan, dan perbuatan tersebut tidak wajib dilakukan debitur, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya. Debitur dan pihak dengan siapa perbuatan tersebut dilakukan dianggap mengetahui atau sepatutnya mengetahui perbuatan tersebut akan mengakibatkan kerugian besar.

b. Akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja yang berkerja pada perusahaan yang terkena pailit

Pernyataan pailit memberikan hak kepada karyawan yang bekerja pada debitur pailit untuk meminta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karyawan diperbolehkan untuk meminta pemutusan hubungan kerja (PHK) seperti yang telah diatur dalam pasal 162 ayat (2) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa bagi pekerja/buruh yang

mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pada pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dan Pasal 39 Undang-Undang Kepailitan memberikan jangka waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) minggu pemberitahuan dimuka mengenai maksud pemutusan hubungan kerja tersebut. Terhitung sejak hari pernyataan pailit dikeluarkan, upah atau gaji karyawan merupakan bagian dari utang harta pailit.

Pernyataan pailit memberikan hak kepada karyawan yang bekerja pada debitur pailit dan/atau kurator untuk meminta pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan mengindahkan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk kontrak atau perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh dan antara masing-masing karyawan yang bersangkutan dengan debitur pailit tersebut.

Dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur pada pasal 95 ayat (4) yang menyatakan bahwa dalam perusahaan yang dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan undang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Jadi dalam hal ini maka perusahaan wajib untuk melunasi upah dan hak-hak lainnya dari buruh tersebut sebelum perusahaan tersebut melunasi hutang-hutang lainnya.

BAB III
PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA YANG BEKERJA
PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT

1. Mekanisme Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja

a. Berbagai Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dengan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya. Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti kehilangan mata pencaharian, yang merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. 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. Majikan ingin mengelakkan tiap kewajiban untuk menuruti suatu cara yang akan merugikan jalan baik perusahaannya. Hal ini tidak hanya mengenai soal rencana produksi, permodalan, penjualan dan sebagainya, tetapi juga mengenai jumlah buruh yang dipekerjakan dan soal memilih buruh satu per satu. Berdasarkan alasan ekonomis itu, majikan menghendaki kebebasan yang maksimum dalam memperhentikan buruh, jika ia

tidak puas dengan pekerjaan buruh itu atau keadaan perusahaannya membenarkan pengurangan buruh.

Buruh melihat soal pengakhiran ini dari sudut yang berlainan. Dia mempunyai kepentingan langsung dan vital untuk tetap mempunyai pekerjaan, yang acap kali merupakan satu-satunya sumber pendapatan (mata pencaharian) baginya dan keluarganya.

Juga dalam hal buruh itu mungkin mendapatkan pekerjaan lain yang sama lumayan upahnya, pertimbangan non ekonomis seperti usinya, letak rumahnya, kepuasan yang didapat dalam pekerjaan atau kesetiaan pada perusahaan dan pada masyarakat setempat umumnya, dapat mempengaruhinya untuk lebih menyukai pekerjaan yang lama. Karena alasan-alasan inilah, buruh pada umumnya sangat berkepentingan akan adanya kepastian tetap bekerja (job security).

Dalam teori hukum perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu :¹⁴

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum;
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak buruh;
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan;
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

¹⁴ H. Zainal Asikin, *Op. Cit.*, h. 175.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum.

Pemutusan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh buruh dan majikan.¹⁵

Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan, pasal 1603e KUH Perdata menyebutkan : “ Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun *reglement*, atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan”. Demikian juga dalam pasal 56 ayat (1) Undang-Undang RI Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tentu”, dimana dalam ayat (2) di jelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu di dasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan. Jadi jika jangka waktu telah habis sesuai yang telah di perjanjikan di awal dan pekerjaan tersebut telah selesai sesuai dengan kontrak kerjanya, maka hubungan kerja tersebut akan berakhir.

Meskipun pemutusan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat di ikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja atau hubungan kerja itu akan di akhiri atau tidak,¹⁶

1. Hal itu dalam perjanjian tertulis atau dalam suatu peraturan;

¹⁵ **Ibid**

¹⁶Wiwoho Soejono, **Hukum Pengantar Perdjandjian Kerdja**, Cet I, Bina Aksara, 1983, h 20.

2. Pemberitahuan tentang perbuatan penghentian itu di haruskan, karena berdasarkan undang-undang atau menurut adat kebiasaan, begitu juga jika lamanya pekerjaan di tetapkan dari awalnya, sedangkan kedua belah pihak dalam hal-hal yang diperbolehkan tidak menyimpang dari sesuatu yang di tetapkan dalam perjanjian kerja yang tertulis.

Selain dapat terjadi karena berakhirnya jangka waktu perjanjian, pemutusan hubungan kerja atau perjanjian kerja demi hukum ini juga dapat terjadi karena meninggalnya pekerja (pasal 1603j KUH Perdata jo pasal 61 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan pasal ini dapat dimengerti karena sesuai dengan asas hukum perjanjian yang oleh Soebekti disebut sebagai asas kepribadian.¹⁷ Akan tetapi jika yang meninggal dunia itu adalah majikan atau pengusaha, maka hubungan kerjanya tidak putus atau berakhir (pasal 1603k KUH Perdata jo pasal 61 ayat (2) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Sehubungan dengan meninggalnya majikan atau pengusaha maka pada ahli waris yang bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu terlebih dahulu harus merundingkan dengan pekerja atau buruh (pasal 61 ayat (4) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

¹⁷ Soebekti, **Hukum Perdandjian**, Cet VIII, PT. Inter Masa, 1984, h. 19.

2. Pemutusan Kerja Oleh Buruh.

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak diperbolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya.¹⁸ Demikian pula dengan hubungan kerja, pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikehendaknya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan. Demikian itu adalah sesuai dengan prinsip bahwa buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja, bila ia sendiri tidak menghendaknya.

Sehubungan dengan hak buruh untuk memutuskan hubungan kerja, pasal 1603i KUH Perdata menentukan apabila dalam perjanjian kerja yang diperjanjikan adanya masa percobaan, maka selama waktu itu berlangsung buruh berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran. Selanjutnya ditetapkan pula bahwa masa percobaan tersebut tidak boleh lebih dari 3 (tiga) bulan (pasal 60 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan masa percobaan itu harus diberitahukan kepada calon buruh yang bersangkutan. Dan pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan tidak diperlukan izin dari pejabat yang berwenang.

Dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 62, ditentukan bahwa “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja

¹⁸ H. Zainal Asikin, *Op. Cit.*, h. 177.

diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja". Dalam hal ini pasal 61 ayat (1) tersebut berisi tentang berakhirnya perjanjian kerja apabila :

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu yang tidak ditentukan atau sampai dinyatakan berakhir, buruh berhak mengakhirinya dengan pernyataan pengakhiran. Pernyataan pengakhiran ini hanya boleh dilakukan menjelang hari terakhir bulan takwin. Dalam pernyataan pengakhiran harus diindahkan tenggang waktu selama satu bulan. Dalam perjanjian tertulis atau dalam peraturan majikan dapat ditetapkan bahwa tenggang waktu tersebut diperpanjang selama-lamanya satu bulan, jika hubungan kerja pada waktu pernyataan pengakhiran ini telah berlangsung sedikit dikitnya dua tahun terus menerus.

Dalam praktek pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini jarang sekali terjadi, meskipun sering terjadi keterlambatan upah misalnya, yang menurut pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan

kerja. Ini dapat dimengerti karena mencari tempat bekerja baru bagi buruh yang bersangkutan adalah tidak mudah lebih-lebih dengan keadaan sekarang ini antara lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada, sehingga buruh menerima saja keadaan-keadaan tersebut sambil mencari jalan keluarnya yang terbaik.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan makmur secara merata baik materiil maupun spirituil, seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

Untuk itulah pemerintah mengeluarkan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kehadiran undang-undang ini dimaksudkan untuk lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi buruh dengan jalan mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, hal ini ditegaskan dalam pasal 151 yang berisi sebagai berikut :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

2. Dalam segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut ketentuan pasal 158 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha dapat mengakhiri kesepakatan kerja dengan minta izin pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerjanya atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya di rahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Sebaliknya dalam beberapa hal pengusaha di perbolehkan memutuskan hubungan kerja dengan tanpa memerlukan izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti yang tercantum dalam pasal 154, antara lain :

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau perundang-undangan; atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan.

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta Pengadilan Negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. Selanjutnya menurut pasal 1603v KUH Perdata tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan, perjanjian kerja putus.

Imam Soepomo menyebutkan bahwa : ¹⁹ “Alasan penting adalah disamping alasan mendesak (*dringnederenden*), perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan Hubungan Kerja itu”

Masing-masing pihak, yaitu pihak majikan dan buruh, setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting, mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan Negeri di tempat kediamannya yang sebenarnya yang menyatakan perjanjian kerja putus. Pengadilan meluluskan permintaan tersebut hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak

¹⁹ Imam Soepomo I, *Op Cit*, h 131.

lainnya. Jika pengadilan meluluskan permintaan itu, pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan dengan sendirinya tidak memerlukan izin lagi dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Terhadap putusan Pengadilan Negeri tersebut tidak ada jalan untuk melawannya, dengan tidak mengurangi wewenang Jaksa Agung untuk, semata-mata demi kepentingan undang-undang, mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan tersebut.

Berdasarkan teori, sebelum pengadilan memberikan putusan terlebih dahulu memanggil para pihak guna didengar keterangannya yang menyangkut pemutusan hubungan kerja itu, kalau pengadilan mengabulkan permohonan tersebut maka sekaligus dapat menetapkan saat mulai berakhirnya hubungan kerja yang bersangkutan. Tapi dalam praktek pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ini sangat jarang terjadi karena masalah pemutusan hubungan kerja sudah dibentuk panitia khusus yang bertugas untuk itu, yakni lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b. Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit

Permohonan pernyataan pailit dapat diajukan kepada Ketua Pengadilan. Panitia mendaftarkan permohonan pernyataan pailit pada tanggal permohonan yang bersangkutan diajukan, dan kepada pemohon diberikan tanda terima tertulis yang ditandatangani oleh pejabat yang berwenang dengan tanggal yang sama

dengan tanggal pendaftaran. Kemudian panitera menyampaikan permohonan pernyataan pailit kepada Ketua Pengadilan paling lambat 2 (dua) hari setelah tanggal permohonan didaftarkan. Dalam jangka waktu paling lambat 3 (tiga) hari setelah tanggal permohonan pernyataan pailit didaftarkan, Pengadilan mempelajari permohonan dan menetapkan hari sidang. Sidang pemeriksaan atas permohonan pernyataan pailit diselenggarakan dalam jangka waktu paling lambat 20 (dua puluh) hari setelah tanggal permohonan didaftarkan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang RI No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang pasal 6.

Permohonan Pailit harus dikabulkan apabila terdapat fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana bahwa persyaratan untuk dinyatakan pailit telah terpenuhi dan putusan pengadilan atas permohonan pernyataan pailit harus diucapkan paling lambat 60 (enam puluh) hari setelah tanggal permohonan pernyataan pailit didaftarkan. Putusan atas permohonan pailit tersebut harus memuat secara lengkap pertimbangan hukum yang mendasari putusan tersebut dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum dan dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun terhadap putusan tersebut diajukan suatu upaya hukum. Ketentuan ini diatur dalam pasal 8 Undang-Undang RI No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Apabila selama putusan pengadilan atas permohonan pernyataan pailit belum diucapkan, setiap kreditor, kejaksaan, Bank Indonesia, Badan Pengawas Pasar Modal, atau Menteri Keuangan dapat mengajukan permohonan kepada pengadilan untuk meletakkan sita jaminan terhadap sebagian atau seluruh

kekayaan debitor atau menunjuk kurator sementara untuk mengawasi pengelolaan usaha debitor dan pembayaran kepada kreditor, pengalihan, atau pengagunan kekayaan debitor. Permohonan tersebut dapat dikabulkan apabila hal tersebut diperlukan guna melindungi kepentingan kreditor. Hal ini diatur dalam pasal 10 Undang-Undang RI No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Terhadap putusan atas permohonan pernyataan pailit tersebut adalah kasasi ke Mahkamah Agung sesuai dengan pasal 11 Undang-Undang RI No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Dalam jangka waktu paling lambat 5 (lima) hari setelah tanggal putusan pernyataan pailit diterima oleh kurator dan hakim pengawas, kurator mengumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia dan paling sedikit 2 (dua) surat kabar harian yang ditetapkan oleh hakim pengawas. Mengenai ikhtisar putusan pernyataan pailit memuat tentang hal-hal sebagai berikut :

- a. nama, alamat, dan pekerjaan debitor;
- b. nama hakim pengawas;
- c. nama, alamat, dan pekerjaan kurator;
- d. nama, alamat, dan pekerjaan anggota panitia kreditor sementara, apabila telah ditunjuk; dan
- e. tempat dan waktu penyelenggaraan rapat pertama kreditor.

Hal tersebut dilakukan agar masyarakat luas dapat mengetahui tentang status perusahaan tersebut, ketentuan diatas diatur dalam pasal 15 Undang-Undang RI

No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

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. Pekerja dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan undang-undang yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya. Ketentuan ini telah diatur dalam pasal 39 ayat (1) Undang-Undang RI No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

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. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang RI No. 13 Th. 2003 tentang 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. Pada pasal 39 ayat (2) Undang-Undang RI No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang juga menyebutkan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan

merupakan utang harta pailit. 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.

2. Hak-Hak Normatif Pekerja Sebagai Akibat Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit

Adapun hak-hak normatif dari buruh karena adanya pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit adalah uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak. Kewajiban pengusaha pada perusahaan yang dinyatakan pailit untuk melunasi hak dari buruh tersebut sesuai dengan pasal 165 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan penghitungan uang pesangon dari buruh tersebut paling sedikit adalah sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (dua) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Ketentuan tentang penghitungan uang pesangon tersebut telah diatur dalam pasal 156 ayat (2) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan untuk ketentuan tentang uang penghargaan masa kerja diatur dalam pasal 156 ayat (3), yang menyatakan bahwa perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4(empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

Dan untuk uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Untuk uang penggantian hak buruh tersebut diatur dalam pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila ada suatu perubahan tentang penghitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diatas ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

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.

DAFTAR BACAAN

Buku-Buku :

Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, **Seri Hukum Bisnis : Kepailitan**, Cetakan 4, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, Juli 2004.

Gunawan Widjaja, **Tanggung Jawab Direksi Atas Kepailitan Perseroan**, Cetakan 2, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, Juli 2004.

H. Zainal Asikin, S.H., S.U. (Ed.), H. Agusfian Wahab, S.H., Lalu Husni, S.H., M Hum., Zaeni Asyhadie, S.H., M. Hum., **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Cetakan 5, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, Februari 2004.

Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Cetakan 13, Djambatan, Jakarta, 2003.

Perundang-undangan :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

UU RI No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UU RI No. 37 Th. 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.