

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pekerja/buruh memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku atau ujung tombak dalam mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Salah satu hak pekerja/buruh yang secara normatif diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) adalah hak pekerja/buruh untuk memperoleh upah atau uang pesangon. Tetapi dalam kenyataannya hak pekerja/buruh atas upah atau uang pesangon tersebut terkadang tidak dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja baik karena perusahaannya telah mengalami pailit sehingga tidak mampu lagi membayar dengan alasan keterbatasan aset dan/atau karena perusahaan memang tidak mau membayarnya sekali pun telah ada putusan pengadilan yang mewajibkan pengusaha (perusahaan) untuk membayar upah atau uang pesangon tersebut.

Undang-Undang tidak menentukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Oleh karena itu, putusan pailit tersebut memberikan dua kemungkinan alternatif bagi perusahaan. Pertama, meski telah dinyatakan pailit, kurator Perusahaan pailit dapat tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya listrik,

telepon, biaya gaji , pajak, dan biaya lainnya. Kedua, kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar Pasal 165 UU Ketenagakerjaan yang terkutib sebagai berikut.

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

Permasalahan yang terjadi akan muncul ketika perusahaan yang pailit, dalam hal perusahaan telah pailit dan kemudian perusahaan tidak dapat memenuhi Pasal 165 UU Ketenagakerjaan maka siapakah yang akan mewakili terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut?.

Bahwa kedudukan Pengusaha selaku Debitor Pailit digantikan oleh Kurator selama proses kepailitan berlangsung, dimana kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam menjalankan ketentuan mengenai PHK dan penentuan besarnya Pesangon. Pasal 95 ayat 4 UU Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Dalam kata lain bahwa kedudukan buruh/pekerja dalam kepailitan merupakan *kreditor preference/Kreditor* yang diistemewakan yang didahulukan pembayarannya dari pada utang lainnya, Pasal 39 ayat 2 Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUK dan PKPU) yang bunyinya:

“sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terhutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”.

Walaupun sudah jelas dinyatakan demikian tetapi seringkali Kurator bekerja hanya memakai acuan hukum berdasarkan UUK dan PKPU tanpa melakukan pertimbangan-pertimbangan keputusan berdasarkan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari banyaknya kasus-kasus perburuhan pada perusahaan yang sedang mengalami pailit. Seringkali ketika perusahaan tersebut yang dinyatakan pailit mengalami masalah pembayaran upah dan pesangon dari pekerja yang tidak jelas dan bahkan pekerja/buruh sangat sulit mendapatkan hak-haknya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Jika didalam hal kurator tidak dapat memenuhi pembayaran upah karena adanya pemutusan hubungan kerja maka pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum, upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh? dan kemana para pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum tersebut. Hal ini akan dipaparkan dalam bab selanjutnya.

Jika kedudukan pekerja/buruh sebagai kreditor preferen, maka menurut UUK dan PKPU, pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pailit perusahaannya kepada Pengadilan Niaga, sedangkan tidak dibayarnya upah atau uang pesangon menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) merupakan perselisihan hak sehingga pengadilan yang berwenang untuk mengadili perselisihan tersebut adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Akan tetapi

apabila ditinjau dari lembaganya, maka antara PHI dan Pengadilan Niaga merupakan suatu lembaga yang mempunyai kewenangan mengadili (kompetensi) yang berbeda satu sama lain walau sama-sama merupakan peradilan khusus yang berada dalam satu lembaga peradilan umum, sehingga besar sekali kemungkinan terjadi sengketa mengenai kewenangan mengadili bahkan sering terjadi kekaburan dalam menentukan titik singgung serta batas yang jelas dan terang mengenai kewenangan mengadili dari masing-masing pengadilan serta merupakan problematika yang perlu dipecahkan terlebih dahulu sebelum hakim memeriksa perkara.

Pengadilan memainkan peran kunci dalam pelaksanaan dan perkembangan hukum perburuhan, melalui putusan pengadilan, prinsip-prinsip hukum dan aturan-aturan prosedural yang adil dikembangkan dan diterapkan pada situasi nyata untuk menyelesaikan sengketa. Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia memiliki peran penting dalam memastikan sistem untuk fungsi penyelesaian perselisihan industrial sesuai dengan wewenangnya dan mencerminkan prinsip – prinsip kesetaraan, proses yang imparsial dan berkeadilan.¹

Berdasarkan pengamatan yang ada diketahui bahwa masih terdapat perbedaan mengenai kejelasan seberapa didahulukannya pembayaran upah atau uang pesangon bagi pekerja/buruh dalam suatu perusahaan yang dinyatakan pailit

¹Peter Van Roojj, *Direktur ILO untuk Indonesia dan Timor Leste, Kurikulum untuk Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, (Jakarta, Mahkamah Agung, International Labour Organization, 2013), Kata Pengantar, hal VI.*

serta luasnya penafsiran mengenai syarat-syarat agar perusahaan dapat dinyatakan pailit. Selain itu juga masih terdapat perbedaan pendapat dari Mahkamah Agung maupun para ahli hukum kepailitan dan ketenagakerjaan mengenai pengadilan yang berwenang dalam mengadili tuntutan pekerja/buruh atas upah atau uang pesangon yang tidak dibayar oleh perusahaan yang sedang dalam pailit. Hal ini disebabkan karena aturan yang mengatur mengenai kewenangan dari suatu badan peradilan khususnya antara Pengadilan Niaga dengan Pengadilan Hubungan Industrial masih dapat ditafsirkan secara luas mengenai ruang lingkup kewenangannya oleh hakim dari masing-masing badan peradilan tersebut.

Dalam dunia ketenagakerjaan, berbagai pihak yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah mempunyai kepentingan atas sistem dan kebijakan pengupahan. Pekerja bergantung pada upah yang mereka terima untuk memenuhi kebutuhan pokok keluarganya. Upah juga krusial karena selalu menjadi salah satu faktor perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja. Para pekerja selalu mengharap upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya, sementara pengusaha seringkali melihat upah sebagai komponen pengeluaran semata sehingga cenderung berhati-hati dalam meningkatkan upah. Sementara itu, pemerintah juga berkepentingan dalam membentuk kebijakan pengupahan.

Melalui kebijakan pengupahan, pemerintah harus dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya sekaligus meningkatkan produktivitas serta daya beli masyarakat. Di sisi lain, kebijakan pengupahan harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta menahan laju inflasi.

Pengaturan mendasar mengenai pengupahan terdapat dalam pasal 1601a Kitab Undang – undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menetapkan bahwa perjanjian ketenagakerjaan adalah perjanjian dimana pihak yang satu, yaitu pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, yaitu majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.² Dengan demikian, upah merupakan salah satu faktor utama (*essensialia*) dalam persetujuan perburuhan (saat ini perjanjian kerja). Selain itu, upah juga menjadi faktor penting dalam materi muatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sebagaimana yang diatur didalam pasal 1601q yang ter kutib sebagai berikut:

“jika didalam perjanjian atau didalam reglemen tidak ditetapkan suatu upah tertentu, maka si buruh berhak atas upah yang sedemikian sebagaimana bisa untuk pekerjaan yang dijanjikan pada waktu perjanjian dibuat dan ditempat dimana pekerjaan tersebut harus dilakukan. Jika kebiasaan seperti itu tidak ada, maka upah harus ditetapkan, dengan mengingat keadaan, menurut keadilan”

Jika dicermati Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mulai berlaku pada 14 Januari 2006 atau 2 (dua) tahun sejak diundangkan. Ketentuan penutup UU PPHI mengatur bahwa undang-undang ini diberlakukan satu tahun sejak diundangkan. Akan tetapi, terjadi penundaan keberlakuan selama 1(satu) tahun. Penundaan ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2005, penundaan ini

²Burgerlijk Wetboek (BW).

dikarenakan masih terkendala dengan kesiapan sarana prasarana dan dukungan sumber daya manusia. Akhirnya, Pengadilan Hubungan Industrial baru dapat dibentuk secara resmi pada 14 Januari 2006 di Padang, Sumatera Barat. Prof. Bagir Manan, selaku Ketua MA ketika itu, meresmikan pengoperasian Pengadilan Hubungan Industrial di 33 Ibu kota provinsi seluruh Indonesia.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan salah satu bentuk Pengadilan Khusus dalam lingkungan Peradilan di Indonesia. Kekhususannya terletak antara lain dalam hal objek perkara yang ditangani yang merupakan perselisihan Hubungan Industrial, susunan Majelis Hakim, jadwal pemeriksaan dan pembatasan upaya hukum untuk jenis perselisihan tertentu. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai Pengadilan khusus melengkapi jumlah pengadilan khusus yang sebelumnya telah ada di Indonesia. Pengadilan khusus yang dimaksud adalah pengadilan Niaga, Pengadilan Hak Asasi Manusia, Pengadilan Tindak Pidana Korupsi dan Pengadilan Anak.

Pengadilan Hubungan Industrial berada di Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang terletak di Ibukota Provinsi, ketentuan ini terdapat dalam Pasal 59 UU PPHI. Selanjutnya Pengadilan Hubungan Industrial juga dibentuk di Kabupaten/Kota yang bukan merupakan Ibu kota Provinsi dengan syarat bahwa Kabupaten/Kota tersebut merupakan wilayah padat industri.

Pasal 1 angka 17 UU PPHI mendefinisikan Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Ada empat jenis perkara yaitu:

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Di tingkat pertama mengenai perselisihan kepentingan;
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat dalam satu perusahaan.

Keempat jenis perkara yang dimiliki oleh hubungan industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial tersebut membedakan kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan tingkat pertama atau pengadilan tingkat pertama dan terakhir. Kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan tingkat pertama berarti bahwa putusannya masih terdapat peluang mengajukan upaya hukum berupa kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan apabila kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan tingkat pertama dan terakhir maka putusannya tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh atas putusannya tersebut.

Terhadap putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja masih dapat dilakukan kasasi. Sedangkan bagi putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak dapat dilakukan upaya hukum atas putusan tersebut.

Selanjutnya dalam pemeriksaan perselisihan, hukum acara yang digunakan Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan di lingkungan peradilan umum. Pengecualiannya pada prosedur yang diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Pengadilan mana yang berwenang menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada perusahaan paili?
2. Apakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh apabila dirugikan mengenai hak-hak normatif akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit?

1.3 Tujuan Penelitian

Bertolak dari perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa Pengadilan mana yang berwenang menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada perusahaan pailit?
2. Untuk menganalisa apakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh apabila dirugikan mengenai hak-hak normatif akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum khususnya dalam hukum kepailitan berkait dengan upaya-upaya yang dapat ditempuh oleh pekerja atau buruh untuk melakukan segala upaya hukum khususnya hak – hak normatifnya tidak terlindungi dalam pembagian harta pailit dan memberikan pengetahuan terhadap batasan kewenangan lembaga peradilan.

b. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi semua praktisi hukum khususnya praktisi hukum dibidang kepailitan, lembaga swadaya masyarakat bidang hukum terkait dengan kedudukan pekerja/buruh dengan terjadinya pailit dan upaya apa saja yang dapat ditempuh bagi pekerja/buruh dalam pembagian harta pailit.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1. Pendekatan masalah

Penelitian ini adalah penelitian hukum (*legal research*) dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang

sedang ditangani.³ Sedangkan pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.⁴

1.5.2. Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum ini, bahan hukum yang dipergunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim yang berkaitan dengan permasalahan ini khususnya Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Hutang, Kitab Undang-undang hukum Perdata dan Undang-undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Internasional.

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah berbagai literatur hukum baik berupa buku, tulisan para ahli hukum, kamus hukum, jurnal hukum maupun majalah hukum.

1.5.3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam pengumpulan bahan-bahan hukum untuk penelitian hukum ini, langkah pertama yang dilakukan adalah menginventarisasi baik bahan-

³ Law Community, <https://wonkdermayu.wordpress.com/artikel/eksistensi-pengadilan-niaga-dan-perkembangannya-dalam-era-globalisasi/>.

⁴*Ibid.*

bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan masalah kepailitan, hak-hak buruh dalam pembagian harta pailit. Setelah bahan hukum terkumpul langkah selanjutnya adalah memilih bahan-bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan isu hukum.

1.5.4. Teknik Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Teknik pengelolaan bahan hukum dalam penulisan ini adalah setelah bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dikumpulkan dan diinventarisasi, bahan hukum itu akan diolah dan dianalisis secara mendalam sehingga akan diperoleh ratio legis mengenai persoalan hukum yang diteliti. Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang telah ditata secara sistematis akan dikaji lebih lanjut berdasar teori-teori hukum yang ada sehingga diperoleh rumusan ilmiah untuk menjawab persoalan hukum yang dibahas dalam penelitian hukum ini.

1.6. Pertanggung Jawaban Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi empat bab dan tiap bab dibagi menjadi beberapa sub bab.

Bab I, Pendahuluan, di dalam Bab I akan diuraikan mengenai latar belakang penulisan dan gambaran umum atas permasalahan yang dibahas dalam penelitian hukum ini. Selain itu dalam bab ini juga akan dibahas mengenai tujuan dan manfaat penulisan penelitian hukum ini. Selanjutnya, akan dibahas juga mengenai suatu tinjauan pustaka yang memaparkan beberapa pengertian untuk memperjelas

konsep yang ada dalam rumusan masalah, sehingga diharapkan dapat mencegah adanya perbedaan penafsiran. Tidak lupa juga dalam bab ini akan dibahas mengenai metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab II, dalam bab II akan membahas mengenai rumusan masalah yang pertama yakni Pengadilan mana yang berwenang menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada perusahaan pailit

Bab III, dalam bab III akan membahas mengenai isu hukum yang kedua yakni mengenai Apakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh apabila dirugikan mengenai hak-hak normatif akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam pengurusan dan pemberesan harta pailit?

Bab IV, Penutup, bab ini adalah bab terakhir dalam penulisan tesis ini yang terdiri dari kesimpulan dari segala jawaban atas permasalahan dan saran sebagai solusi atas pemecahan atang telah diuraikan.