



Jurnal Civic Education:

Media Kajian Pancasila dan Kewarganegaraan

<https://ejurnal.unima.ac.id/index.php/civic-edu/index>

2599-1833 (print)

2621-3567 (online)

Hak-Hak Pekerja terhadap Perusahaan yang Pailit Ditinjau dari Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia

Feibe Engeline Pijoh ^{a,1*}, Joupy G.Z. Mambu ^{b,2}, Yosua Laurens ^{c,3}

^{abc} Universitas Negeri Manado, Ilmu Hukum, Tondano dan Indonesia

¹ feibepijoh@unima.ac.id*, ² Joupymambu@unima.ac.id, ³ yosualourensa11@gmail.com

*Korespondensi Penulis

Informasi artikel

Sejarah artikel
Diterima : 2023-01-11
Revisi : 2023-02-21
Dipublikasikan : 2023-06-20

Kata kunci:

Hak-Hak Pekerja
Perusahaan yang Pailit
Hukum Ketenaga Kerjaan

ABSTRAK

Dalam Pasal 1 angka 16 mengartikan "Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Permasalahan yang dihadapi Bagaimanakah Hak-Hak Pekerja yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Pengusaha/Perusahaan sementara perusahaan tidak memiliki kemampuan finansial baik secara keuangan maupun jaminan dari nilai asset yang dimiliki Pengusaha/Perusahaan, jenis penelitian Yuridis-Normatif, Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kepustakaan (library research) yaitu penelitian yang menganalisa berbagai literatur dan menghasilkan suatu kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak-hak karyawan oleh Pengusaha/Perusahaan sebagai akibat dari pelaksanaan PHK, sering tidak dapat dipenuhi oleh Pengusaha/Perusahaan dikarenakan adanya kepentingan-kepentingan hukum yang lainnya yang telah dimasukkan kedalam usaha perusahaan/pengusaha, sebagai salah satu instrument perusahaan menjalankan aktivitas investasinya, sehingga mekanisme Pemenuhan Hak karyawan yang di PHK memerlukan waktu dan beberapa proses hukum yang justru memperlambat terpenuhinya hak-hak dari karyawan yang di PHK.

Keywords:

Workers' Rights
Bankrupt Company
Labor Law

ABSTRACT

Article 1 number 16 defines "Industrial Relations is a system of relations formed between actors in the process of producing goods and/or services consisting of employers, workers/laborers and the government based on the values of the Pancasila and the Constitution of the Republic of Indonesia. Indonesia Year 1945. Problems faced How are the Rights of Workers who get Unilateral Termination of Employment by Employers/Companies while companies do not have financial capability both financially and guarantees of the value of assets owned by Employers/Companies, type of Juridical-Normative research, Research this is included in the category of library research (library research), namely research that analyzes various literature and produces a conclusion. The results of the study show that the fulfillment of employee rights by employers/companies as a result of the implementation of layoffs, often cannot be fulfilled by employers/companies due to other legal interests that have been included in the company's/entrepreneur's business, as one of the company's instruments to carry out investment activities, so that the mechanism for fulfilling the rights of laid-off employees requires time and several legal processes which actually hinder the fulfillment of the rights of laid-off employees.

Copyright © 2023 (Feibe Engeline Pijoh). All Right Reserved

Pendahuluan

Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak secara kodrati melekat dan tidak terpisahkan dari manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi peringatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan (Press, 2012). Sehingga dalam memperjuangkan hak-hak sebagai manusia Negara telah sedemikian rupa dalam merancang serta melaksanakan instrumen aturan yakni berupa suatu undang-undang sebagai tindak lanjut dalam melindungi hak-hak dari manusia itu sendiri. Tenaga Kerja merupakan manusia dan atau individu dalam kondisi memperjuangkan keberlangsungan hidupnya diperlukan instrumen hukum yang memberikan kepastian hukum (Mesra, Yandi, Zuwanda, Zuhri, & Sikumbang, 2022).

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam Undang- Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk: Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Indonesia, 2003).

Selain itu, penulis mencermati bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 Undang- Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari Undang- Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait. Selain itu juga adanya perubahan terkini terkait Hukum Ketenagakerjaan yakni melalui dibentuk dan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja yakni Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020, namun dalam undang-undang ini tidak banyak merubah ketentuan dari Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 16 mengartikan “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Pada kondisi inilah yang menjadi fokus dari penulis, dikarenakan setiap pengusaha/dan atau perusahaan seringkali menjaminkan aset-asetnya terlebih dahulu pada lembaga perbankan, sehingga ketika pada kondisi tertentu perusahaan pailit dan atau tidak mampu beroperasi lagi, sehingga tidak lagi memiliki kemampuan bayar terhadap hak-hak pekerja, sedangkan dalam hal ketentuan yang diuraikan di atas bahwa hak-hak pekerja didahulukan, menjadi cela hukum yang berpotensi adanya ketidak pastian hukum terhadap hak-hak pekerja, sebaliknya apabila hak pekerja didahulukan maka lembaga perbankan sebagai penerima penjaminan aset dari pihak pengusaha dan atau perusahaan berpotensi ketidakadanya kepastian hukum atas jaminan piutangnya terhadap perusahaan/pengusaha.

Berdasarkan uraian Latar Belakang di atas sehingga Penulis dengan ini akan melakukan penelitian ini dengan Judul “hak-hak pekerja terhadap perusahaan yang pailit di tinjau dari hukum ketenagakerjaan Indonesia ”.

Metode

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian Yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier dari masing-masing hukum normatif. Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian dibandingkan dan ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti. Menurut Bambang Sunggono, tujuan dan kegunaan studi kepustakaan pada dasarnya adalah menunjukkan jalan pemecahan permasalahan penelitian. Apabila penelliti mengetahui apa yang telah dilakukan oleh peneliti lain, maka peneliti akan lebih siap dengan pengetahuan yang lebih dalam dan lengkap (Sunggono, 2003).

Bahan-bahan hukum yang akan dikaji dalam penelitian hukum yuridis normatif yaitu berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan melakukan penelusuran melalui peraturan perundang-undangan dan dikomparasikan dengan bahan mengenai Diskresi oleh Pejabat Pemerintahan yang bertentangan dengan Undang-Undang, dengan cara melakukan kajian dan inventarisasi selanjutnya mengkaitkan isinya dengan bahan-bahan hukum berupa literatur hukum (Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim, & Se, 2018).

Teknik Analisis Data yang digunakan ialah analisis kualitatif, yaitu teknik analisis dengan menggunakan kata-kata atau uraian kalimat dan melakukan penilaian berdasarkan pandangan dari peraturan perundang-undangan, teori atau pendapat ahli, serta logika sehingga dapat ditarik kesimpulan yang logis dan merupakan jawaban dari permasalahan (Ali, 2021).

Hasil dan Pembahasan

1. Tanggung jawab Perusahaan yang terhadap Pemenuhan Hak Karyawan yang di PHK sepihak.

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan sering kali ditempatkan paling belakang di dalam antrian kreditor saat harta pailit dibagikan oleh kurator. Hal itu terjadi karena UU Kepailitan, UU Hak Tanggungan dan KUH Perdata memang lebih menempatkan keistimewaan kreditor lain seperti utang negara dan pemegang hak tanggungan, lebih tinggi kedudukannya dibanding karyawan.

Dalam UU Kepailitan, yang mengatur tentang ketentuan debitur, termasuk sebuah perseroan dikatakan bermasalah dapat disimpulkan dari ketentuan kepailitan yang terdapat pada Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang menyatakan “debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan yang berwenang baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih krediturnya” (Hartini, 2020).

2. Kreditur Konkuren

Kreditur konkuren diatur dalam Pasal 1132 KUH Perdata (Slamet, 2016). Kreditur Konkuren adalah para kreditor dengan hak pai Passau dan pro rata, artinya para kreditor secara bersama-sama memperoleh pelunasan (tanpa ada yang didahulukan) yang dihitung berdasarkan pada besarnya piutang masing-masing dibandingkan terhadap piutang mereka secara keseluruhan, terhadap seluruh harta kekayaan debitur tersebut. Dengan demikian, para kreditor konkuren mempunyai kedudukan yang sama atas pelunasan utang dari harta debitur tanpa ada yang didahulukan.

3. Penerapan Hukum terhadap Ketidakmampuan Perusahaan memenuhi Hak Karyawan yang di PHK Sepihak.

Pailit berasal dari bahasa Belanda, *failliet* (SANTOSO, 2015) yang artinya macet dalam melakukan pembayaran. Kata pailit terdengar cukup menyeramkan bagi pemilik usaha. Pailit dapat diartikan bangkrut. Sementara menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepailitan adalah kondisi dimana suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat melunasi kewajibannya kepada si piutang. Istilah pailit sering dikira serupa dengan bangkrut. Perusahaan dinyatakan bangkrut apabila memiliki kondisi keuangan yang tak sehat dan akhirnya mengalami kerugian yang sangat besar. Karena tak mampu untuk menutupi kerugian, perusahaan yang bangkrut biasanya akan menutup usaha mereka.

Ketika perusahaan telah dinyatakan pailit, pihak pemberi pinjaman atau Kreditur akan menyita beberapa aset perusahaan untuk melunasi kewajibannya. Suatu perusahaan dapat digugat pailit oleh pihak pemberi pinjaman jika perusahaan tidak dapat melakukan kewajiban untuk membayarkan pinjaman yang mereka pinjam. Dalam hal ini, perusahaan memiliki beberapa persyaratan untuk dinyatakan pailit sesuai dengan Pasal 2 dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 (Gunadi, 2019) Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang berbunyi:

Debitur yang mempunyai dua atau lebih Kreditur (Saija & Sudiarawan, 2021) dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya. Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat juga diajukan oleh Kejaksaan untuk kepentingan umum. Dalam hal Debitur adalah bank, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Bank Indonesia (Apeles, Wenly, & Theodorus, 2016).

Sehingga berdasarkan uraian di atas, sehubungan hak-hak karyawan yang semestinya di dahulukan pada saat perusahaan pailit, maka sudah barang tentu baik Kurator dan hakim pengawas, dan atau Hakim yang memeriksa dan memutus perkara kepailitan tersebut sudah seharusnya memastikan bahwa dapat terakomodirnya hak-hak dari para pekerja sebagai pihak yang didahulukan untuk diberikan hak-haknya dalam hal suatu perusahaan pailit. Salah satu asas hukum yang menuju kepada Keadilan adalah Kepastian Hukum, dimana pada suatu kondisi, hukum harus sedapat mungkin untuk dapat memberikan kepastian hukum bagi Karyawan yang di PHK dan Bagi Perusahaan yang mengalami kebangkrutan dan atau ketidakmampuan melanjutkan aktifitas, memberikan kepastian hukum bagi Karyawan adalah dengan adanya supremasi hukum bagi perusahaan untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya kepada Karyawan yang di PHK namun pada kondisi yang lain terdapat juga supremasi hukum pada bidang hukum yang lainnya untuk perusahaan dapat diberikan kepastian hukum dalam melaksanakan aktivitasnya, artinya pada saat perusahaan mengalami kebangkrutan dalam keadaan jumlah hutang dan jumlah asset yang dijamin sebagai sokongan modal dalam menjalankan usahanya pada posisi inilah menjadi dilema bagi perusahaan untuk dapat memberikan kepastian kepada karyawan terkait pada hak-hak karyawan yang di PHK pada kondisi yang lain Perusahaan juga harus dapat memberikan kepastian hukum bagi pihak-pihak yang berkepentingan lainnya dan atau yang menjadi Stake Holder bagi perusahaan.

Kesimpulan

Dari Hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak Pengusaha/Perusahaan pada sebenarnya diperbolehkan oleh Undang-undang untuk dapat dilakukan secara normative, namun pada pelaksanaannya terdapat banyak halangan-halangan dari para Karyawan yang di PHK untuk mendapatkan hak-haknya, adapun berbagai alasan dari pada perusahaan untuk tidak menunaikan hak-hak karyawan yang di PHK, penyebab

utama yang dapat disampaikan oleh penulis adalah adanya ketidak harmonisan dari keseluruhan peraturan kaitan dengan tatanan hukum ketenagakerjaan sehingga terdapat cela-cela hukum yang menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pihak karyawan yang di PHK untuk memperoleh hak-haknya. Pemenuhan hak-hak karyawan oleh Pengusaha/Perusahaan sebagai akibat dari pelaksanaan PHK, sering tidak dapat dipenuhi oleh Pengusaha/Perusahaan dikarenakan adanya kepentingan-kepentingan hukum yang lainnya yang telah dimasukkan kedalam usaha perusahaan/pengusaha, sebagai salah satu instrument perusahaan menjalankan aktivitas investasinya, sehingga mekanisme Pemenuhan Hak karyawan yang di PHK memerlukan waktu dan beberapa proses hukum yang justru memperlambat terpenuhinya hak-hak dari karyawan yang di PHK.

Referensi

- Ali, Z. (2021). *Metode penelitian hukum*. Sinar Grafika.
- Apeles, L. L., Wenly, L. J. R., & Theodorus, P. (2016). *Hukum Hak Asasi Manusia. Yogyakarta: Ombak*.
- Gunadi, A. (2019). Problematik UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU terhadap bank sebagai kreditor separatis. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 2(2), 159–168.
- Hartini, R. (2020). *Hukum kepailitan*. UMMPress.
- Indonesia, P. R. (2003). Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Jonaedi Efendi, S. H. I., Johnny Ibrahim, S. H., & Se, M. M. (2018). *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Prenada Media.
- Mesra, R., Yandi, R., Zuwanda, R., Zuhri, B., & Sikumbang, A. (2022). *Persepsi Masyarakat Bidar Alam Tentang Penerapan Perda Kabupaten Solok Selatan No . 1 Tahun 2020 Dalam Mengatasi Konflik Antara Pemilik Hewan Ternak Dengan Pemilik Lahan*. 6(4), 2352–2359. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3706/http>
- Press, T. P. (2012). *Undang-Undang Hak Asasi Manusia. Cet. IV*.
- Saija, R., & Sudiarawan, K. A. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Perusahaan Debitur Pailit dalam Menghadapi Pandemi Covid 19. *Batulis Civil Law Review*, 2(1), 66–77.
- SANTOSO, A. Y. U. R. (2015). *Kepailitan Personal Guarantee*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Slamet, S. R. (2016). Perlindungan Hukum dan Kedudukan Kreditor Separatis Dalam Hal Terjadi Kepailitan Terhadap Debitor. *Lex Jurnalica*, 13(2), 104–114.
- Sunggono, B. (2003). *Metode penelitian hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.