

Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kepailitan

Ade Taruna Wijaya¹, Lintang Yudhantaka²

¹ Fakultas Hukum, Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur,
wijayaade294@gmail.com

² Fakultas Hukum, Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

ABSTRACT

The employment problem in Indonesia is a complex problem, referring to cases of termination of employment due to bankruptcy causing workers or laborers to be terminated and workers' rights not paid. This causes industrial relations disputes between workers and companies. The aim of this research is to determine the procedures for terminating employment relations and forms of legal protection for workers due to bankruptcy in terms of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. This research uses normative juridical research. Data collection was done through literature study and interviews with sources. Data analysis was carried out through 4 (four) stages, namely data checking, data editing, data systematization, descriptive analysis. The approach in this research is a qualitative approach. The results of the research explain that termination of employment has an impact on workers from various aspects and the obstacles that occur in the field make it difficult to resolve the payment of workers' rights due to company bankruptcy. As well as legal protection that has not been implemented optimally in providing legal certainty for workers who experience losses. Apart from that, there is also a need for additional regulations governing the time limit for payment of workers' rights due to bankruptcy as well as increased supervision in the implementation of the settlement of payments for workers' rights in bankruptcy by the relevant institutions.

Keywords	Termination of Employment; Worker or Laborer; Bankruptcy; Company
Cite This Paper	Wijaya, A. T., & Yudhantaka, L. (2026). Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kepailitan. <i>Legal Spirit</i> , 10(1).
Manuscript History: <u>Received:</u> June 29, 2024 <u>Accepted:</u> April 9, 2026 <u>Corresponding Author:</u> Ade Taruna, wijayaade294@gmail.com	 Legal Spirit is Licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License Indexed:    Layout Version: V8.2024

PENDAHULUAN

Setiap individu di dunia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi perekonomian setiap keluarganya masing-masing dan mendapatkan kesejahteraan hidup. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja) untuk menjalankan perekonomian di dunia. Tenaga kerja merupakan aspek yang sangat vital dan berpengaruh dalam menjalankan roda perekonomian dan untuk pembangunan ekonomi suatu negara. Percepatan pembangunan ekonomi suatu negara ditopang oleh 2 (dua) pilar utama yaitu

sumber daya manusia dan sumber daya alamnya,¹ oleh sebab itu peran kerja sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap tingkat ekonomi sebuah negara.

Tingkat peran kerja suatu negara dipengaruhi oleh tenaga kerja yang berkualitas, oleh karena itu, dibutuhkan perlindungan dan aturan yang mengatur tentang tenaga kerja untuk memberikan kesejahteraan terhadap tenaga kerja sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan perekonomian suatu negara. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menjalankan pekerjaan yaitu perjanjian kerja, aturan terhadap pekerjaan, perlindungan hukum terhadap para pengusaha dan pekerja, dan berbagai aspek lainnya.

Dalam dunia ketenagakerjaan, tidak terlepas dengan adanya suatu permasalahan atau problematika yang dialami oleh pihak perusahaan ataupun pekerja, kondisi suatu perusahaan dapat mengalami naik turun perekonomian yang dapat memberikan efek terhadap para pihak yang berada dalam lingkup perusahaan, berbagai dampak dapat terjadi, salah satunya adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Suatu pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa faktor misalnya faktor penyebab dari pekerja seperti pekerja melakukan pelanggaran berat atau pekerja mengundurkan diri, faktor selanjutnya adalah pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit. Berdasarkan data dari kementerian ketenagakerjaan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir terdapat ratusan ribu pemutusan hubungan kerja di Indonesia.



Tabel 1. Data pemutusan hubungan kerja pada periode Tahun 2021-November 2023

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan

Berdasarkan data diatas, angka pemutusan hubungan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi, pada tahun 2021 tercatat sebanyak 127.085 (seratus dua puluh tujuh delapan puluh lima ribu) pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.² Hal tersebut disebabkan akibat dampak pandemi covid-19 yang berpengaruh pada sektor ekonomi dan menyebabkan tingginya pemutusan hubungan kerja dan meningkatnya angka pengangguran di Indonesia. Selanjutnya angka pemutusan hubungan kerja menurun pada tahun 2022 yang tercatat hanya 25.114 (dua puluh lima seratus empat belas ribu) pekerja,

¹ Rusliani, H. (2015). *Kebijakan Muamalah Pemerintah Indonesia terhadap Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia sebagai Modal Pembangunan Ekonomi*. Kontekstualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan. 30(2). Hal 146371.

² Damiana Cut Emeria. (2022). Jumlah Gelombang PHK. Diakses pada 18 Mei 2024, dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221110173424-4-386832/jumlah-gelombang-phk-simpang-siur-ini-faktanya>

kemudian pada tahun 2023 tingkat pemutusan hubungan kerja melonjak kembali dan menembus angka 57.923 (lima puluh tujuh sembilan ratus dua puluh tiga ribu) pekerja.³ Pemutusan hubungan kerja tersebut disebabkan beberapa faktor seperti perusahaan pailit, pelanggaran pekerja, pekerja terdampak covid-19, dan lain-lain.

Berdasarkan data diatas, salah satu penyebab pemutusan hubungan kerja adalah kepailitan, apabila merujuk pada studi kasus yang terjadi pada PT. Z, yang berlokasi di Kota Blitar, Jawa Timur, terjadi pemutusan hubungan kerja yang disebabkan disebabkan kepailitan perusahaan. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang produksi rokok, perusahaan mengalami ketidakstabilan ekonomi pada tahun 2022. Pada awal tahun 2022 perusahaan secara bertahap mulai mengurangi jam kerja buruh, kemudian pada bulan Januari Tahun 2023 seluruh pekerja harian dan borongan dirumahkan secara massal tanpa pemutusan hubungan kerja dengan ganti uang masa tunggu sebesar 25% (persen) dari upah harian mereka atau sekitar Rp.14.800 (Empat Belas Ribu Delapan Ratus Rupiah). Kemudian seiring berjalanya waktu, pembayaran uang masa tunggu tersebut berhenti. Perusahaan PT. Z tersebut memiliki hutang kurang lebih sebesar Rp.800.000.000.000 (Delapan Ratus Miliar Rupiah) yang terbagi atas Rp.600.000.000.000 (Enam Ratus Miliar Rupiah) hutang ke 3 (tiga) bank swasta dan Rp.200.000.000.000 (Dua Ratus Miliar Rupiah) hutang ke para distributor dan supplier. Dan setelah dilakukan appraisal aset Perusahaan taksiran nilai aset yang dimiliki PT. Z hanya mencapai 300.000.000.000 (Tiga Ratus Miliar Rupiah) dan tidak cukup untuk melunasi hutang-hutangnya.⁴ Adanya kepailitan tersebut menyebabkan ratusan buruh terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja atau buruh tersebut terbagi kedalam beberapa bagian dalam melaksanakan pekerjaannya seperti bagian penggilingan, Pethet, dan Packing rokok. Para pekerja atau buruh tersebut bervariasi, ada yang sudah bekerja selama berbulan-bulan, bertahun-tahun, bahkan berpuluh-puluh tahun. Para pekerja menuntut terkait hak-haknya yaitu upah yang terutang, pesangon, BPJS tenaga kerja, jaminan hari tua, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis menganggap bahwa peristiwa ini perlu dan penting dilakukannya suatu penelitian mendalam terhadap perlindungan hukum bagi para pekerja atau buruh beserta hak-haknya yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat perusahaan pailit.

METODE

Jenis Penelitian yang digunakan penulis dalam artikel ini adalah penelitian hukum Yuridis Normatif, metode penelitian hukum normatif digunakan untuk mengkaji data primer seperti konsep, asas, teori dan peraturan yang relevan dengan penelitian ini. Metode pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kasus (case approach), perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan teori (theory approach).

Penelitian ini berfokus menganalisa fenomena dan permasalahan yang terjadi dengan cara meneliti bahan pustaka sebagai data primer yang terdiri bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. dan data sekunder yang terdiri dari data lapangan sebagai data penunjang atau data pendukung.

³ Adi Ahdiat. (2024). 57 Ribu Karyawan kena PHK sampai November 2023. Diakses pada 18 Mei 2024, dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/02/57-ribu-karyawan-kena-phk-sampai-november-2023>.

⁴ Agus Hasani, Krisiandi. (2023). Kebangkrutan Pabrik Rokok Berusia 73 Tahun dan Ketidakpastian Hak Buruh. Diakses pada 18 Mei 2024, dari <https://surabaya.kompas.com/read/2023/09/05/073157678/kebangkrutan-pabrik-rokok-berusia-73-tahun-dan-ketidakpastian-hak-buruh?page=all>.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang

Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu pemutusan hubungan secara sukarela dan tidak sukarela. Pemutusan hubungan kerja secara sukarela artinya pemutusan hubungan kerja yang memang dikehendaki oleh para pihak, sedangkan pemutusan hubungan kerja tidak sukarela adalah pemutusan hubungan kerja yang tidak dikehendaki oleh para pihak atau salah satu pihak yang mengharuskan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut.

Contoh pemutusan hubungan kerja secara sukarela adalah pengunduran diri pekerja, kontrak kerja yang sudah selesai masa kontraknya, usia pensiun, sedangkan pemutusan hubungan kerja tidak sukarela seperti efisiensi perusahaan, perusahaan pailit, kinerja buruk pekerja atau buruh, dan lain sebagainya.⁵ Pada pemutusan hubungan kerja yang terjadi terhadap para pekerja atau buruh PT. Z termasuk kedalam pemutusan hubungan kerja tidak sukarela, hal itu karena kondisi pailit yang dialami oleh perusahaan menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja yang tidak diinginkan para pihak.

Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan dengan semena-mena, karena pemutusan hubungan kerja tersebut menyebabkan berbagai permasalahan dan berpotensi menimbulkan kerugian salah satu pihak serta perselisihan antar pihak, sehingga perlu dilakukan dengan memperhatikan prosedur atau tata cara yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Terkait prosedur atau tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sudah diatur atau dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berikut adalah prosedur atau tata cara pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

- a. Pemutusan hubungan kerja harus dihindari, dari pihak pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan supaya tidak terjadi adanya pemutusan hubungan kerja.
- b. Jika pemutusan hubungan kerja tersebut harus dilakukan dan tidak dapat dihindari, maka tujuan dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diberitahukan oleh pengusaha kepada para pekerja atau buruh yang akan terkena pemutusan hubungan kerja.
- c. Tujuan dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut diberitahukan dengan melalui surat pemberitahuan yang diberikan terhadap para pekerja atau buruh yang akan dilakukan pemutusan hubungan kerja, pemberitahuan tersebut maksimal adalah 14 (empat belas) hari sebelum pemutusan hubungan kerja.
- d. Jika pemutusan hubungan kerja tersebut akan dikenakan terhadap pekerja atau buruh yang masih dalam masa probation yaitu masa sebelum pekerja diangkat sebagai pekerja tetap, maka pemberitahuan tersebut maksimal adalah 7 (tujuh) hari sebelum pemutusan hubungan kerja.

Dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tersebut, terdapat point-point penting yang harus diperhatikan dan dicantumkan kedalam surat pemberitahuan

⁵ Suprayogi, A., & Darosta, V. J. *Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Pekerja Melanggar Peraturan Perusahaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 1088 K/Pdt.Sus-PHI/2019)*. Forum Ilmiah. 19(1). Hal. 105.

pemutusan hubungan kerja. Berikut adalah point utama yang perlu dicantumkan dalam surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja :

- a. Identitas Pekerja
- b. Tanggal dan Nomor Surat
- c. Maksud dan alasan PHK
- d. Kompensasi
- e. Hak-hak lainnya

Surat pemberitahuan tersebut merupakan hal yang penting untuk pekerja, hal tersebut bertujuan untuk pekerja dapat mengetahui alasan dan tujuan pemutusan hubungan kerja. Alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang dijadikan sebagai dasar pemutusan hubungan kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, Adapun alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang diperbolehkan adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan melakukan efisiensi
- b. perusahaan pailit
- c. force majeure
- d. pekerja melakukan pelanggaran
- e. pekerja atau buruh mangkir 5 (hari) berturut-turut tanpa keterangan
- f. Dan lain-lain.⁶

Peraturan dan ketentuan pemutusan hubungan kerja seperti yang sudah dijelaskan pada penjelasan diatas mengatur pemutusan hubungan kerja yang terjadi di lingkup :

- a. Badan usaha berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum
- b. Usaha milik persekutuan, perseorangan, milik badan hukum
- c. Usaha milik swasta ataupun negara
- d. Usaha-usaha sosial, dan usaha lainnya yang memiliki kepengurusan dan memperkerjakan orang lain dengan pembayaran upah atau imbalan.

Penjelasan diatas adalah penjelasan prosedur pemutusan hubungan kerja secara umum atau pemutusan hubungan kerja biasa, apabila merujuk pada kasus yang penulis angkat yaitu pemutusan hubungan kerja akibat pailit, terdapat beberapa perbedaan antara pemutusan hubungan kerja biasa dengan pemutusan hubungan kerja akibat pailit. Secara prosedur atau tata cara pemutusan hubungan kerja biasa dan pemutusan hubungan kerja akibat pailit tidak berbeda, tetapi perbedaan utamanya adalah kewenangan pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja. Apabila pemutusan hubungan kerja biasa, maka kewenangan melakukan pemutusan hubungan kerja terdapat pada pengusaha atau pekerja yang melakukan pengunduran diri, sedangkan pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan dilakukan oleh kurator selaku pihak yang berwenang untuk menggantikan pengusaha atau perusahaan sebagai debitor.

Kewenangan kurator dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dijelaskan pada Pasal 39 (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang menjelaskan bahwa kurator dapat memberhentikan para pekerja atau buruh dengan tetap memperhatikan tenggang waktu berdasarkan persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dan hubungan kerja

⁶ Izziyana, W. V., Inayah, I., Nuswardani, N., & Budiwati, S. (2022). *Aktualisasi Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Borobudur Law and Society Journal. 1(4). Hal 1-6.

tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan, para pekerja atau buruh perlu untuk memahami prosedur pemutusan hubungan kerja, hal tersebut bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman terhadap para pekerja atau buruh yang berguna untuk meminimalisir adanya pemutusan hubungan kerja dan dapat berjalan secara adil tanpa merugikan salah satu pihak.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kepailitan Perusahaan

Permasalahan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja atau buruh tersebut, pada dasarnya hukum harus hadir sebagai pihak yang memberikan rasa keadilan dan win-win solution untuk para pihak yang bersengketa. Permasalahannya adalah adanya pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan mengalami pailit yang menyebabkan tidak terbayarkan hak-hak para pekerja atau buruh. Dalam hal ini, hukum bertugas untuk melindungi para pekerja atau buruh di tengah-tengah permasalahan yang terjadi.⁷

Dalam praktiknya perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh terkadang terabaikan, dalam kasus permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan mengalami pailit, seringkali pihak pekerja atau buruh yang dirugikan, hal tersebut terjadi karena tidak terpenuhinya hak-hak pekerja atau buruh seperti pesangon yang tidak dibayarkan oleh pihak pengusaha. Oleh karena itu, perlu adanya jaminan pemenuhan hak pekerja dan penegakan hukum yang tegas sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dijelaskan bahwa jika terjadi suatu kepailitan pada perusahaan, maka hak pekerja merupakan hak yang di prioritaskan dari para kreditur.

Pasal 81 Bab IV Kluster Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Perubahan Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)	
(1)	"Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya".
(2)	Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
(3)	Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Tabel 2. Kedudukan Hak Pekerja

Sumber: Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

⁷ Anggiat, B. D., Franciska, W., & Mustafa, M. (2023). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Suatu Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Yang Berimplikasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Tidak Diberikan Pesangon*. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah. 2(9). Hal 3804-3813.

Berdasarkan bunyi pasal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kedudukan kreditur pembayaran hutang dalam kepailitan adalah sebagai berikut :

- a. Upah atau Gaji pokok pekerja atau buruh yang belum dibayarkan (kreditur preferen)
- b. kreditur separatis (kreditur dengan jaminan)
- c. Hak pekerja lainnya (Pesangon, penghargaan masa kerja, uang penggantian hak)
- d. Tagihan-tagihan negara, Badan hukum pemerintah maupun kantor lelang.
- e. Kreditur konkuren.⁸

Pada dasarnya pekerja atau buruh memiliki kedudukan yang istimewa dalam pembayaran hutang di kasus kepailitan. Peraturan perundang-undangan menghendaki pembayaran upah pekerja sebagai hutang yang pembayarannya harus didahulukan. Setelah mengetahui kedudukan hak pekerja merupakan hak yang harus didahulukan, maka selanjutnya adalah terkait hak-hak pekerja yang seharusnya didapatkan setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat pailit. Berdasarkan Bab IV Kluster Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dijelaskan pada perubahan pasal 154A huruf f menyebutkan bahwa terjadinya pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan pailit

Kemudian pada perubahan pasal 156 Ayat (1) bab IV kluster ketenagakerjaan dijelaskan bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima

Dari penjelasan pasal-pasal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang disebabkan perusahaan mengalami pailit memang diperbolehkan dan diatur oleh peraturan perundang-undangan, tetapi pihak pengusaha juga harus memberikan hak pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus dibayarkan kepada para pekerja. Selain itu, untuk besaran jumlah nominal hak yang didapatkan oleh para pekerja juga sudah diatur oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Berikut adalah tabel perhitungan hak pekerja apabila terkena pemutusan hubungan kerja :

UANG PESANGON	
MASA KERJA	JUMLAH PESANGON
Kurang dari 1 (satu) Tahun	1 (satu) bulan upah
1 (satu) Tahun atau lebih tapi kurang dari 2 (dua) Tahun	2 (dua) bulan upah
2 (dua) Tahun atau lebih tapi kurang dari 3 (tiga) Tahun	3 (tiga) bulan upah
3 (tiga) Tahun atau lebih tapi kurang dari 4 (empat) Tahun	4 (empat) bulan upah
4 (empat) Tahun atau lebih tapi kurang dari 5 (lima) Tahun	5 (lima) bulan upah

⁸ Saputra, I. E. (2020). *Kedudukan Hukum Kreditor Preferen Pajak dan Kreditor Preferen Buruh dalam Proses Kepailitan*. Al-Ishlah: Jurnal Ilmiah Hukum. 23(2). Hal 155-166.

5 (lima) Tahun atau lebih tapi kurang dari 6 (enam) Tahun	6 (enam) bulan upah
6 (enam) Tahun atau lebih tapi kurang dari 7 (tujuh) Tahun	7 (tujuh) bulan upah
7 (tujuh) Tahun atau lebih tapi kurang dari 8 (delapan) Tahun	8 (delapan) bulan upah
8 (delapan) Tahun atau lebih	9 (sembilan) bulan upah

Tabel 3. Uang Pesangon

MASA KERJA	JUMLAH
3 (tiga) Tahun atau lebih tapi kurang dari 6 (enam) Tahun	2 (dua) bulan upah
6 (enam) Tahun atau lebih tapi kurang dari 9 (sembilan) Tahun	3 (tiga) bulan upah
9 (sembilan) Tahun atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) Tahun	4 (empat) bulan upah
12 (dua belas) Tahun atau lebih tapi kurang dari 15 (lima belas) Tahun	5 (lima) bulan upah
15 (lima belas) Tahun atau lebih tapi kurang dari 18 (delapan belas) Tahun	6 (enam) bulan upah
18 (delapan belas) Tahun atau lebih tapi kurang dari 21 (dua puluh satu) Tahun	7 (tujuh) bulan upah
21 (dua puluh satu) Tahun atau lebih tapi kurang dari 24 (dua puluh empat) Tahun	8 (delapan) bulan upah
24 (dua puluh empat) Tahun atau lebih	10 (sepuluh) bulan upah

Tabel 4. Uang Penghargaan Masa Kerja

Berbeda dengan pemutusan hubungan kerja pada kondisi perusahaan sedang stabil, jika pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan pada kondisi perusahaan pailit, para pekerja atau buruh tersebut mendapatkan uang pesangon sebesar 0.5 kali atau 50% dari ketentuan pesangon. Peraturan terkait jumlah pesangon akibat pailit diatur dalam peraturan dibawahnya.yaitu Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja akibat alasan perusahaan pailit maka pekerja atau buruh berhak atas :

- Uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali ketentuan uang pesangon.
- Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja
- Uang penggantian hak.

Dasar yang digunakan sebagai upah perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja adalah upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja atau keluarganya.

Upaya Hukum Yang Dapat Ditempuh Oleh Pekerja Atau Buruh Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Perusahaan Pailit

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan para pekerja atau buruh dapat dilakukan melalui 2 (dua) metode yang masing-masing memiliki karakteristik, kelebihan, dan kekurangannya sendiri, serta pemilihan metode yang tepat harus melihat pada kompleksitas dan urgensi perselisihan yang terjadi, 2 (dua) metode penyelesaian tersebut adalah secara litigasi dan non litigasi.

Upaya penyelesaian secara non litigasi (diluar pengadilan) dapat dilakukan melalui 4 (empat) cara sebagai berikut :

a. Bipartit

Upaya penyelesaian bipartite merupakan upaya penyelesaian melalui perundingan antar pihak secara internal hanya dalam ruang lingkup perusahaan yaitu pihak pengusaha dan para pekerja atau buruh. Upaya penyelesaian ini dilakukan tanpa melalui bantuan pihak luar, dan apabila terjadi kesepakatan maka dibuat perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.

b. Konsiliasi

Upaya non litigasi kedua adalah melalui konsiliasi yaitu upaya perundingan yang menggunakan bantuan pihak ketiga yaitu konsiliator, Adapun peran dari konsiliator tersebut turut serta secara aktif dan memberikan solusi dalam menyelesaikan perselisihan antar para pihak, solusi dan pendapat konsiliator tersebut tidak bersifat mengikat.

c. Mediasi

Upaya non litigasi selanjutnya adalah mediasi, upaya mediasi adalah upaya perundingan yang menggunakan pihak ketiga yaitu mediator, tetapi sedikit berbeda dengan konsiliasi, jika pada konsiliasi pihak ketiga berperan secara aktif tetapi pada mediasi pihak ketiga berperan secara pasif dan hanya sebagai pihak penengah antara pengusaha dan pekerja tanpa memberikan suatu pendapat ataupun anjuran.

d. Arbitrase

Arbitrase merupakan upaya penyelesaian non litigasi melalui perundingan dengan melibatkan pihak ketiga yaitu arbiter atas dasar permintaan para pihak yang bersengketa, pada upaya penyelesaian ini arbiter memberikan putusan yang bersifat mengikat dan harus dipatuhi oleh para pihak yang bersengketa.⁹

Apabila setelah melewati proses non litigasi tidak menemukan kesepakatan, maka para pekerja atau buruh dapat melakukan upaya hukum secara litigasi yaitu mengajukan gugatan revoi atau gugatan lainnya ke Pengadilan Hubungan Industrial terkait sengketa permasalahan hak-hak pekerja. Renvoi dalam kepailitan sebagai upaya hukum yang dapat ditempuh kreditur untuk menyelesaikan perbedaan tagihan yang diterima atau ditolak oleh kurator dan untuk menentukan kedudukan kreditur dalam permasalahan sengketa kepailitan.¹⁰

⁹ Tering, V. H. (2014). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja*. Lex Privatum. 2(1). Hal. 51-55

¹⁰ Sihabudin, S., & Adhitama, E. (2023). *Hak Kreditor Dengan Tagihan Piutang Tertolak Dalam Proses Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*. Arena Hukum. 16(1). 83-104.

Gugatan renvoi yang diajukan di pengadilan maka menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, atau secara umum Pengadilan Hubungan Industrial merupakan suatu pengadilan yang sifatnya khusus yang berada di lingkungan pengadilan negeri dan memiliki kewenangan untuk memutuskan perkara terkait perselisihan hubungan industrial. Pengaturan terkait ruang lingkup perselisihan hubungan industrial dituangkan dalam Pasal 1 Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) jenis sengketa yang termasuk kedalam perselisihan hubungan industrial yaitu sebagai berikut :

- a. Perselisihan Hak
Perselisihan hak dalam perselisihan hubungan industrial merupakan suatu perselisihan yang diakibatkan atau disebabkan dari adanya hak-hak yang tidak terpenuhi, perbedaan penafsiran dan pelaksanaan dalam perjanjian kerja bersama, dan lain-lain.
- b. Perselisihan Kepentingan
Perselisihan kepentingan merupakan perbedaan pendapat dan keinginan yang menyebabkan permasalahan dan menimbulkan perselisihan, perbedaan pendapat tersebut terkait pembuatan atau perubahan tentang peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja.
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang disebabkan adanya ketidaksesuaian pendapat dari adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak dan dapat memberikan kerugian terhadap salah satu pihak.
- d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam satu perusahaan.
Jenis sengketa yang terakhir adalah perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan yang artinya adanya konflik di area internal perusahaan yang timbul akibat ketidaksamaan pendapat dari serikat pekerja ataupun para pekerja yang bekerja dalam satu lingkungan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, pada dasarnya negara telah memberikan perlindungan hukum terhadap para pihak, perlindungan hukum tersebut diberikan negara untuk memfasilitasi para pihak yang dirugikan, hal ini bermaksud untuk memberikan kepastian hukum dan keseimbangan hukum untuk para pekerja dan pengusaha.

Hambatan Dalam Proses Penyelesaian Pembayaran Hak Pekerja Atau Buruh Akibat Kepailitan Perusahaan

Pada praktiknya, penyelesaian pembayaran hak-hak para pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit tidak serta merta dapat berjalan lancar. Hal tersebut yang seringkali menjadi perselisihan antara pihak pengusaha dan para pekerja atau buruh. Dalam penyelesaian pembayaran hak pekerja atau buruh yang terjadi pada kasus pailitnya PT. Z mengalami banyak kendala atau hambatan.

Adapun penyebab terhambatnya pembayaran hak para pekerja atau buruh tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Aset Perusahaan
Pada kasus kepailitan PT. Z, faktor pertama terhambatnya pembayaran hak-hak pekerja adalah aset dan kekayaan perusahaan yang tidak mencukupi untuk melunasi hutang kepada para kreditornya dan termasuk pembayaran hak-hak para pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja.
- b. Pengetahuan Hukum

Faktor kedua adalah kurangnya pemahaman dan pengetahuan hukum para pekerja atau buruh tersebut, hal tersebut karena rata-rata usia para pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja adalah didominasi oleh usia lansia dan kurangnya pemahaman hukum, hal tersebut menyebabkan kurangnya pengawalan dan pengawasan langsung dari para pekerja atau buruh terkait pembayaran hak-haknya.

c. Perjanjian Kerja

Faktor ketiga adalah perjanjian kerja yang dilakukan antara perusahaan dan pekerja adalah perjanjian kerja yang hanya secara lisan, hal tersebut menyebabkan kurang kuatnya alat bukti dari pihak pekerja untuk memperkuat tuntutan terkait pembayaran hak pekerja.

d. Proses lelang dan jual beli Aset Perusahaan

Faktor selanjutnya, mengingat sumber dana untuk penyelesaian pembayaran hak-hak para pekerja bersumber pada hasil lelang dan penjualan aset perusahaan, pada kasus ini sulitnya penjualan dan lelang dari aset perusahaan untuk melunasi hutang-hutangnya menjadi hambatan untuk pembayaran hak-hak para pekerja. Hal tersebut menyebabkan para pekerja hanya dapat menunggu sampai aset Perusahaan dapat terlelang dan terjual.

e. Pengawasan

Faktor selanjutnya adalah pengawasan yang belum maksimal, terkadang proses pelaksanaan pembayaran hak-hak terhadap para kreditur pada perusahaan pailit seringkali lambat, hal tersebut disebabkan karena pengawasan pada pelaksanaan eksekusi harta pailit bergantung penuh terhadap keterbukaan dan kejujuran debitur pailit dan kurator yang ditunjuk. Terkadang juga terdapat debitur pailit yang tidak jujur dalam melaporkan harta secara penuh sehingga tidak semua harta yang menjadi boedel pailit dapat diketahui sepenuhnya oleh para kreditur termasuk juga para pekerja atau buruh.¹¹

f. Lembaga

Faktor selanjutnya yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pembayaran hak pekerja adalah kurangnya koordinasi antar lembaga yang bertugas dalam menyelesaikan permasalahan terkait pembayaran hak-hak para pekerja, seperti kurator, dinas tenaga kerja, serikat pekerja dan lembaga lainnya. Seringkali kurangnya komunikasi antar pihak menyebabkan adanya kesalahpahaman dalam praktik di lapangan, sebagai contoh, terkadang proses pelaksanaan dan laporan dari hasil penjualan aset Perusahaan yang mengalami pailit yang sudah seharusnya dilaksanakan secara terbuka dan dapat diketahui antar pihak, tetapi pekerja atau buruh tidak memiliki akses dan tidak mengetahui terkait berapa jumlah hasil penjualan aset dan mekanisme penerimaan dan pengeluaran dari hasil penjualan aset kekayaan perusahaan pailit.¹²

PENUTUP

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah yang kompleks, salah satunya adalah permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan dengan semena-mena dan harus tetap memperhatikan prosedur atau tata cara pemutusan hubungan kerja sesuai peraturan perundang-undangan. Hal tersebut bertujuan untuk

¹¹ Sari, I. P., & Yunus, A. (2019). *Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit*. Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal). 8(3). Halu 403-413.

¹² *Ibid*.

meminimalisir adanya perselisihan hubungan industrial dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.

Dan setelah adanya putusan pengadilan tentang pailitnya perusahaan kemudian terjadi pemutusan hubungan kerja, para pekerja tersebut berhak mendapatkan hak-hak yang seharusnya didapatkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Para pekerja atau buruh tersebut berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak. Tetapi pada praktiknya, masih banyak faktor penghambat yang menyebabkan pembayaran hak-hak para pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja menjadi terkendala dan tidak dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan.

Oleh karena itu, perlu adanya kerjasama seluruh pihak dan lembaga dalam pengawasan pelaksanaan pembayaran hak pekerja. Apabila hal itu terjadi, para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja yang tidak terpenuhi hak-haknya dapat melakukan upaya hukum melalui jalur non litigasi dan jalur litigasi dengan cara mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Khakim, Abdul. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung; Citra Aditya Bakti.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: Deepublish
- Rahayu, Devi. (2020). *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Sembiring, Jimmi Joses. (2016). *Hak dan Kewajiban Pekerja*. Jakarta: Visimedia
- Subhan, M. H. (2015). *Hukum Kepailitan*. Jakarta: Prenada Media.

Artikel Jurnal

- H. Rusliani. (2015). Kebijakan Muamalah Pemerintah Indonesia terhadap Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia sebagai Modal Pembangunan Ekonomi. *Kontekstualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. 30(2). Hal. 206-219.
- Suprayogi, A., & Vera Janet Darosta. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Pekerja Melanggar Peraturan Perusahaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 1088 K/Pdt.Sus-PHI/2019). *Forum Ilmiah*. 19(1). Hal. 103-117
- Tering, V. H. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. *Lex Privatum*. 2(1). Hal. 47-58.

Artikel Jurnal (DOI)

- Anggiat, B. D. et al. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Suatu Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Yang Berimplikasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Tidak Diberikan Pesangon. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*. 2(9). Hal. 3804-3813. doi:10.55681/sentri.v2i9.1535.

- Izziyana, W. V., Inayah, I., Nuswardani, N., & Budiwati, S. (2022). Aktualisasi Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Borobudur Law and Society Journal*. 1(4). Hal. 1-6. doi:<https://doi.org/10.31603/7729>.
- Saputra, I. E. (2020). Kedudukan Hukum Kreditor Preferen Pajak dan Kreditor Preferen Buruh dalam Proses Kepailitan. *Al-Ishlah: Jurnal Ilmiah Hukum*. 23(2). Hal. 155-166. doi:[10.33096/aijih.v23i2.44](https://doi.org/10.33096/aijih.v23i2.44).
- Sari, I. P., & Ahyuni Yunus. (2019). Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*. 8(3). Hal. 403-413. doi:<https://doi.org/10.24843/JMHU.2019.v08.i03.p08>.
- Sihabudin, S., & Edo Adhitama. (2023). Hak Kreditor Dengan Tagihan Piutang Tertolak Dalam Proses Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. *Arena Hukum*. 16(1). Hal. 83-104. doi:[10.21776/ub.arenahukum.2023.01601.5](https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2023.01601.5).

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

Website

- Damiana Cut Emeria. (2022). Jumlah Gelombang PHK. Diakses pada 18 Mei 2024, dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221110173424-4-386832/jumlah-gelombang-phk-simpang-siur-ini-faktanya>.
- Adi Ahdiat. (2024). 57 Ribu Karyawan kena PHK sampai November 2023. Diakses pada 18 Mei 2024, dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/02/57-ribu-karyawan-kena-phk-sampai-november-2023>.
- Agus Hasani, Krisiandi. (2023). Kebangkrutan Pabrik Rokok Berusia 73 Tahun dan Ketidakpastian Hak Buruh. Diakses pada 18 Mei 2024, dari <https://surabaya.kompas.com/read/2023/09/05/073157678/kebangkrutan-pabrik-rokok-berusia-73-tahun-dan-ketidakpastian-hak-buruh?page=all>.

