

PENERAPAN KETENTUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT

**Yudhi Priyo Amboro
Jemmy Edi**

Abstract

Inequality position between workers and employers have recognized the government passed Law No. 13 of 2003 on Labor on March 25, 2003. Under this law has regulated in detail the rights and obligations between employers and workers. The fact that the activities of employers do not always benefit resulting company established to carry out certain business went bankrupt. State of the bankrupt company that can not meet all of its obligations to its creditors could cause the company submitted that bankrupted. The inequality of the employers and workers are more Likely to occur when the company Suffered loss when running the business processes. Even before the company filed for bankruptcy, the workers have experienced the uncertainty of payment rights.

Methodology used in this research is normative juridical law-based comparative law. The data used in this research is secondary data obtained from the literature (library research). Once all the data is collected, then processed and analyzed to find legal issues become the object of study and conclude, then described descriptively.

The results showed that the unequal position between the employer and the worker actually happening in companies that declared bankruptcy that the Limited Liability Metro Batavia, Harimas Jaya Plywood Company Limited, and Limited Liability Company Sindoro Cleft Wood Industry.

Keywords: Legal Protection, Labor, Employment Termination.

A. Latar Belakang

Hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan Hal tersebut dikarenakan pengusaha tidak dapat melakukan usahanya tanpa ada pekerja, sebaliknya pekerja juga tidak dapat bekerja tanpa adanya suatu lapangan pekerjaan yang disediakan oleh pengusaha. Walaupun hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan, pengusaha selalu mempunyai posisi yang lebih kuat dibandingkan dengan pekerja.

Ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha telah disadari pemerintah dengan disahkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada tanggal 25 Maret 2003. Dalam undang-undang tersebut telah diatur secara terperinci mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Kenyataan bahwa kegiatan pengusaha tidak selamanya mendapatkan keuntungan sehingga menyebabkan perusahaan yang didirikan untuk menjalankan usaha tertentu bangkrut. Keadaan perusahaan yang bangkrut sehingga tidak dapat memenuhi segala kewajiban kepada para kreditor menyebabkan perusahaan tersebut dapat diajukan agar dipailitkan.

Ketimpangan pengusaha dan pekerja lebih sering terjadi saat perusahaan mengalami kerugiaan saat menjalankan proses usaha. Bahkan sebelum perusahaan diajukan pailit,

pekerja telah mengalami ketidakpastian pembayaran hak-haknya. Hal ini seperti yang terjadi pada pekerja pada Perusahaan Terbatas Yee Wo Indonesia yang berlokasi di kawasan industri Tunas, Batam Centre, Batam. Pengusaha yang merupakan investor asing tidak memberikan kepastian pembayaran hak-hak pekerjanya. Seluruh asset dan surat berharga perusahaan juga sudah tidak dapat ditemukan di lokasi perusahaan. Sehingga tuntutan pekerja atas pemenuhan hak-haknya tidak menemui hasil yang memuaskan.¹

Pada umumnya proses memailitkan suatu perusahaan memerlukan proses yang cukup panjang dan kompleks. Hal ini disebabkan karena setiap kreditor memiliki kepentingan masing-masing terhadap harta pailit perusahaan yang dipailitkan. Namun harta perusahaan yang dipailitkan belum tentu mencukupi untuk melunasi seluruh kewajiban perusahaan pailit.

Kondisi dunia usaha demikian telah diantisipasi pemerintah dengan pengesahan Undang-Undang 37 tahun 2004 tentang Kepailitan. Dalam undang-undang tersebut diatur proses pengajuan pailit perusahaan hingga prioritas pembayaran kewajiban perusahaan pailit.

Pekerja pada perusahaan pailit merupakan salah satu pihak yang menjadi kreditor perusahaan pailit. Tapi kedudukan dan kemampuan pekerja seringkali menyebabkan hak-hak pekerja pada perusahaan pailit diabaikan. Hal ini merupakan hal yang bertolak belakang dengan tanggung jawab dan peran pekerja bagi perusahaan pailit.

Aturan-aturan dalam hukum kepailitan tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja pada perusahaan pailit. Hal ini karena pada realitasnya kedudukan pekerja tidak pernah didahulukan. Seperti yang terjadi pada sekitar 1000 karyawan Perseroan Terbatas Metro Batavia (Batavia Air) yang masih belum mendapatkan sisa upah hingga pesangon.²

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu *pertama*, bagaimana ketentuan hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit?. *Kedua*, bagaimana penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja terhadap perusahaan yang dinyatakan pailit?

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang diambil disini adalah penelitian hukum normatif. Jenis data yang digunakan berasal dari data sekunder yang terdiri dari *pertama*, bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran utang. *Kedua*, bahan hukum sekunder yaitu Penjelasan dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian, buku-buku literatur atau bacaan yang menjelaskan tentang ketenagakerjaan dan kepailitan, hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai hak pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit.

¹ <http://www.riaukepri.com/index.php/tragis-diam-diam-manajemen-pt-yee-wo-kabur-ratusan-karyawan-terlantar/> diunduh tanggal 19 Januari 2015

² <http://www.jurnas.com/emobile/8/2013-02-05/233652> diunduh tanggal 20 Januari 2015

Seluruh data sekunder menggunakan teknik pengumpulan data berupa penelitian dokumen yang dikumpulkan melalui kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan (*library research*) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan-bahan kepustakaan berupa buku-buku, jurnal, dan artikel-artikel yang ditulis para ahli.³ Oleh sebab itu, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Ketentuan Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Dinyatakan Pailit

(1) Pemenuhan Hak-Hak Pekerja pada Perusahaan Pailit

Hak pekerja merupakan salah satu komponen hak asasi manusia yang dilindungi oleh undang-undang. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia.

Hubungan kerja (PHK) telah memiliki pengaturan tersendiri. Namun undang-undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena law inforcement yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam undang-undang.

Tujuan utama hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan buruh. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum perburuhan dibentuk untuk subordinasi tersebut, hal tersebut terjadi karena kegagalan secara substansi dan kepentingan di lapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha ketimbang buruh.

Meskipun demikian, apabila segala upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau tidak ada SP/SB di perusahaan tersebut). Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan (PB), pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI.

Oleh karena itu, PHK yang tidak terdapat alasan dan normanya dalam undang-undang ketenagakerjaan, dapat dilakukan dengan besaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan. Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pengakhiran hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut:

- a. PHK oleh majikan /pengusaha, yaitu PHK oleh perusahaan terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu;
- b. PHK oleh pekerja /buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu;

³ M. Nasir. *Metode Penelitian*, Cetakan ke-5, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 27, sebagaimana dikutip dari <http://phairha.blogspot.com/2012/01/studi-kepustakaan.html> diunduh pada tanggal 19 Agustus 2015.

- c. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja;
- d. PHK oleh pengadilan (PPHI), yaitu oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

Akibat dari PHK dapat ditinjau dari pihak majikan dan dari pihak buruh. Dari pihak majikan/pengusaha, PHK dapat menyebabkan terganggunya proses produksi yang akibatnya perusahaan merugi, pengeluaran biaya tambahan akibat harus memberi pesangon dan perusahaan dapat kehilangan tenaga yang terampil. Jika dilihat dari sudut pandang tenaga kerja/buruh, PHK dapat mengakibatkan kehilangan nafkah dan kehilangan status. Kehilangan nafkah dapat dikompensasikan dengan pemberian uang pesangon, uang jasa/penghargaan masa kerja, dan anti kerugian.

Menurut Joseph E. Stiglitz sebagaimana dikutip oleh Zulkarnain Sitompul, hukum kepailitan harus mengandung tiga prinsip. Pertama, peran utama kepailitan dalam ekonomi kapitalis modern adalah untuk menggalakkan reorganisasi perusahaan. Hukum Kepailitan harus memberikan waktu cukup cukup bagi perusahaan untuk melakukan pembenahan perusahaan. Kedua, meskipun tidak dikenal hukum kepailitan yang berlaku universal dan ketentuan kepailitan telah berkembang dari waktu ke waktu seiring dengan perubahan keseimbangan politik diantara para pelaku, transformasi struktural perekonomian dan perkembangan sejarah masyarakat, namun setiap hukum kepailitan bertujuan menyeimbangkan beberapa tujuan termasuk melindungi hak-hak kreditur dan menghindari terjadinya likuidasi prematur. Ketiga, Hukum kepailitan mestinya tidak hanya memperhatikan kreditur dan debitur tetapi yang lebih penting lagi adalah memperhatikan kepentingan stakeholder yang dalam kaitan ini yang terpenting adalah pekerja. Ketentuan kepailitan memang telah memberikan hak istimewa untuk pembayaran gaji buruh yang tertutang. Akan tetapi bagaimana dengan hak-hak buruh lainnya. Disamping itu juga perlu dilihat apakah pailit menimbulkan dampak luas bagi konsumen atau menyebabkan terjadinya dislokasi ekonomi yang buruk. Singkat kata, kepailitan adalah ultimum remedium, upaya terakhir.⁴

2. Pemutusan Hubungan Kerja yang Disebabkan Karena Pailit

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja /buruh karena perusahaan pailit. Pernyataan pailit ini harus ditetapkan berdasarkan putusan pengadilan niaga pada peradilan umum berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Secara rinci, ketentuan mengenai PHK tersebut tertuang dalam Pasal 39 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Hak Pekerja terbagi atas hak upah dan hak selain upah seperti pesangon dan lain sebagainya. Hak upah pekerja termasuk dalam utang harta pailit. Artinya, dianggap sebagai harta pailit yang harus dibayarkan sebelum didistribusikan kepada semua kreditor

⁴ <http://click-gtg.blogspot.com/2008/10/kelemahan-hukum-kepailitan-di-indonesia.html> diunduh pada tanggal 19 Agustus 2015.

termasuk kreditor separatis. Dasar hukumnya adalah pasal penjelasan pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor : 67/PUU-XI/2013 kembali menegaskan kedudukan pekerja/buruh pada perusahaan pailit adalah didahulukan diantara semua jenis kreditor, termasuk tagihan kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah.

Pekerja/Buruh yang mengalami PHK karena kepailitan berhak atas uang pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak. Pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45(empat lima) hari sebelumnya.

Pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan dua peraturan mengenai hak pekerja yang saling melengkapi satu dan lainnya. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tidak memiliki ketentuan yang komperhensif. Sebagai bukti konkrit dari ketidak komperhensifan konsep Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh karena itu, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perbedaan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang lebih komprehensif yakni Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, Pemutusan Hubungan Kerja dari pengusaha dan Pemutusan Hubungan Kerja dari buruh.

Masing-masing jenis pemutusan hubungan kerja memiliki konsekuensi yuridis yang berbeda. Konsekuensi yuridis tersebut berupa prosedur PHK serta hak-hak *normative* yang diterima oleh pekerja/buruh misalnya, pekerja/buruh yang mengundurkan diri dengan pekerja yang di PHK karena perusahaan dinyatakan pailit akan berbeda hak-hak normatif yang diterima oleh pekerja/buruh. Dalam hal pekerja mengundurkan diri baik status perusahaan sedang dinyatakan pailit maupun tidak sedang dinyatakan pailit, maka tidak perlu meminta penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan serta pekerja/buruh tidak mendapatkan uang pesangon melainkan hanya uang penggantian hak dan uang pisah.

Sedangkan jika pekerja/buruh di-PHK dengan alasan perusahaan pailit, maka disamping perlu penetapan dari lembaga yang berwenang juga pekerja/buruh memperoleh uang pesangon, uang penghargaan, dan hak-hak lainnya.

Berikut adalah rumusan pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimnana pekerja/buruh diterima bekerja; penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Selain itu, pengaturan mengenai hak pekerja/buruh pada perusahaan yang dinyatakan pailit yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan didukung oleh pemberlakuan Undang-Undang Kepailitan. Kedua undang-undang tersebut kembali ditegaskan dalam putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 67/PUU-XI/2013.

3. Penyelesaian Masalah Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit.

Setelah dinyatakan pailit, kurator yang telah ditunjuk pada saat debitur dinyatakan pailit berhak melakukan pengurusan dan pemberesan, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisa dari sumber buku skunder khususnya NOMOR 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG yang telah dirumuskan dalam bab II penulis skripsi ini menyebutkan bahwa:

1. **Tahapan Administratif**, Dalam kapasitas administratif-nya Kurator bertugas untuk mengadministrasikan proses-proses yang terjadi dalam kepailitan, misalnya melakukan pengumuman, mengundang rapat-rapat kreditur, mengamankan harta kekayaan debitur pailit, melakukan inventarisasi harta pailit; serta membuat laporan rutin kepada Hakim Pengawas. Dalam menjalankan kapasitas administratif, Kurator memiliki kewenangan antara lain kewenangan untuk melakukan upaya paksa seperti paksa badan/*gijzeling*, melakukan penyegelan bila perlu.
2. **Tahapan pengurusan/pengelolaan harta pailit**, Selama proses kepailitan belum sampai pada keadaan insolvensi (pailit), maka Kurator dapat melanjutkan pengelolaan usaha-usaha debitur pailit sebagaimana layaknya organ perseroan (direksi) atas ijin rapat kreditur. Namun Pengelolaan hanya dapat dilakukan apabila debitur pailit masih memiliki suatu usaha yang masih berjalan. Kewenangan yang diberikan dalam menjalankan pengelolaan ini termasuk diantaranya kewenangan untuk membuka seluruh korespondensi yang ditujukan kepada debitur pailit; kewenangan untuk meminjam dana pihak ketiga dengan dijamin dengan harta pailit yang belum dibebani demi kelangsungan usaha; kewenangan khusus untuk mengakhiri sewa, memutuskan hubungan kerja, dan perjanjian lainnya.
3. **Tahapan penjualan-pemberesan**, Tugas yang paling utama bagi Kurator adalah untuk melakukan pemberesan. Maksudnya pemberesan di sini adalah suatu keadaan dimana kurator melakukan pembayaran kepada para kreditor konkuren dari hasil penjualan harta pailit. Kiranya demikian deskripsi singkat mengenai tugas Kurator, masih banyak deskripsi lain yang lebih luas dari tugas seorang kurator-pengurus, namun secara umum informasi inilah yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk mengerti tugas kurator-pengurus.

Penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja bagi pekerja pada perusahaan pailit memiliki 2 (dua) aspek hukum yang harus saling menyesuaikan, yakni ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Keadaan ini menjadi masalah saat amar putusan pernyataan pailit oleh pengadilan niaga terhadap suatu perusahaan tidak mencantumkan posisi dan kedudukan masing-masing kreditur. Keadaan ini menyebabkan masing-masing kreditur selalu memberikan penafsiran hukum yang paling menguntungkan dirinya

masing-masing. Pada kedudukan tersebut, hak pekerja pada perusahaan yang dipailitkan adalah telah dilindungi oleh peraturan perundang-undangan, yakni Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut memberikan penegasan bahwa kedudukan pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit adalah kreditor yang didahulukan pembayarannya.

Pembayaran hak pekerja tersebut selanjutnya diatur dalam Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun beberapa permasalahan yang pernah terjadi di Indonesia akan Penulis uraikan sebagai berikut

(1)Pekerja pada Perseroan Terbatas Metro Batavia

a. Kasus Posisi

Perseroan Terbatas Metro Batavia merupakan perusahaan penerbangan yang bernama Batavia Air. Perusahaan ini dinyatakan pailit oleh majelis hakim Pengadilan Niaga Jakarta Pusat melalui putusan nomor : 77/Pailit/2012/PN-NIAGA.JKT.PST pada tahun 2013. Hal mana dalam persidangan di pengadilan, perusahaan ini dengan tegas mengakui utang yang dimiliki kepada kreditor-kreditor yang mengajukan pailit. Salah satu kreditor yakni *International Lease Finance Cooperation*.

Ketidakmampuan perusahaan tersebut tidak mampu melakukan pembayaran atas utang-utang yang dimiliki didasarkan pada keadaan *force majeure* yang dialami oleh perusahaan tersebut. Yakni kekalahan perusahaan tersebut dalam tender pelayanan transportasi ibadah haji dan umroh. Perusahaan tersebut telah menyewa pesawat untuk melakukan transportasi untuk tender tersebut.⁵

Putusan pailit dari majelis hakim bukan merupakan upaya penyelesaian sengketa yang sempurna. Mengingat setelah dipailitkan perusahaan tetap memiliki tanggung jawab untuk melakukan pembayaran utang-utang yang dimiliki. Kedudukan para kreditor yang memiliki modal cukup besar mengakibatkan kreditor lain yang memiliki kemampuan lebih lemah seringkali terabaikan.

Salah satu kreditor perusahaan pailit yang seringkali terabaikan adalah pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit tersebut. Sama halnya dengan yang terjadi di Perseroan Terbatas Metro Batavia. Janji-janji perusahaan untuk melakukan pembayaran atas tunggakan gaji dan pesangon tidak terealisasi dengan sempurna. Hal ini mengingat banyaknya aksi dari mantan karyawan perusahaan tersebut untuk menuntut pembayaran tunggakan gaji dan pesangon yang belum terbayar. Sekitar 1.000 karyawan perusahaan masih belum mendapat pembayaran pesangon.⁶Bahkan penyegelan gudang logistic perusahaan tersebut juga telah dilakukan oleh mantan pekerja pada perusahaan tersebut. Namun tindakan dan upaya demikian belum mendapatkan hasil yang diinginkan.⁷ Dari proses penyelesaian hak-hak pekerja pada perseroan Terbatas Metro Batavia membuktikan bahwa ketidaksesuaian implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Analisa Kasus

⁵ <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5109da6249361/batavia-air-pailit> diunduh tanggal 21 Maret 2015.

⁶ <http://www.jurnas.com/emobile/8/2013-02-05/233652> diunduh tanggal 20 Januari 2015

⁷ <http://news.liputan6.com/read/2023698/pesangon-belum-dibayar-eks-karyawan-batavia-air-segel-gudang> diunduh tanggal 21 Maret 2015.

Perseroan Terbatas Metro Batavia telah dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga Jakarta Pusat pada tahun 2013 berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang. Oleh karena itu, segala sesuatu yang mengenai kewajiban pembayaran utang perseroan ini harus diselesaikan oleh kurator. Selain melakukan pengurusan pembayaran utang kepada para kreditor, salah satu pihak yang menjadi kreditor yang perlu untuk didahulukan adalah pekerja para Perseroan Terbatas Metro Batavia.

Hal ini berdasarkan pada pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan kedudukan pekerja pada perusahaan pailit adalah kreditor yang didahulukan pembayarannya. Namun dalam pelaksanaannya, para pekerja pada Perseroan Terbatas Metro Batavia tidak mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya aksi para mantan pekerja yang melakukan demonstrasi kepada kurator di gudang logistik sebagaimana yang diuraikan dalam kasus posisi Perseroan Terbatas Metro Batavia diatas.

Hal mana hak pekerja pada Perseroan Terbatas Metro Batavia telah dicantumkan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan besaran pesangon yang menjadi hak mutlak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, secara hukum pekerja pada Perseroan Terbatas Metro Batavia dapat mengajukan gugatan guna mendapatkan hak mereka sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak didapatkan ketentuan dan pengaturan konkrit mengenai ketentuan pidana maupun sanksi administratif apabila perusahaan yang mengalami kepailitan tidak melakukan pembayaran hak pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, kewajiban pembayaran hak pekerja pada perusahaan pailit seringkali terabaikan meskipun secara yuridis pekerja telah menjadi kreditor preferen. Permasalahan tersebut turut terjadi pada Perseroan Terbatas Metro Batavia yang tidak melakukan pembayaran hak-hak pekerjanya. Atas keadaan tersebut, pekerja pada Perseroan Terbatas Metro Batavia dapat melakukan upaya hukum, yakni mengajukan tuntutan hukum pada kurator yang bertanggung jawab melakukan pemberesan boedel pailit. Sebagaimana diatur dalam Pasal 72 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, menyatakan bahwa kurator bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit.

Dalam pelaksanaan pemberesan harta pailit dalam kasus Perseroan Terbatas Metro Batavia, hak-hak pekerja yang tidak terbayar merupakan indikasi awal bahwa telah terjadi kesalahan atau kelalaian dalam pelaksanaan tugas kurator. Hal ini mengingat pengaturan Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menempatkan kedudukan pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit adalah kreditor yang didahulukan pembayarannya. Oleh karena itu, berdasarkan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, pekerja pada Perseroan Terbatas Metro Batavia yang tidak

menerima hak-haknya dapat mengajukan tuntutan kepada kurator baik melalui hukum perdata maupun hukum acara pidana.

(2) Pekerja pada Perseroan Terbatas Harimas Jaya Plywood⁸

a. Kasus Posisi

Sebelum dinyatakan pailit, Perseroan Terbatas Harimas Jaya Plywood memiliki utang upah kepada para pekerja selama 6 (enam) bulan kerja. Upaya para pekerja yang berdemo di depan kantor Gubernur Kalimantan Timur untuk meminta bantuan dari pemerintah guna menyelesaikan pemabayaran upah pekerja. Ditengah upaya pekerja meminta bantuan dari pemerintah untuk membantu mereka untuk menyelesaikan permasalahan upah yang mereka hadapi, Pengadilan Niaga Surabaya memutuskan bahwa Perseroan Terbatas Harimas Jaya Plywood dinyatakan pailit melalui putusan nomor : 787K/PDT.SUS/2008 yang diajukan oleh Perseroan Terbatas Orix Indonesia Finance selaku pemohon pailit.

Hak-hak pekerja semakin tidak mendapatkan kejelasan setelah kurator menyatakan hasil perolehan lelang berdasarkan ketentuan undang-undang maka pembayaran kepada negara seperti tunggakan pajak harus diutamakan penyelesaiannya. Setelah itu baru pada gaji pekerja dan terakhir menyelesaikan tunggakan pada kreditur. Namun pernyataan tersebut, penantian para pekerja untuk mendapatkan tunggakan gaji dan pesangon tidak kunjung didapatkan. Hal ini memberikan bukti konkret bahwa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diimplementasikan pada perusahaan yang dinyatakan pailit.

b. Analisa Kasus

Perseroan Terbatas Harimas Jaya Plywood merupakan perusahaan yang dinyatakan telah pailit berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang. Janji pihak perusahaan maupun kurator untuk memberikan pembayaran kepada para pekerja tidak pernah dipenuhi. Meskipun secara regulasi para pekerja memiliki kedudukan hukum yang lebih didahulukan daripada kreditor konkuren lainnya.

Hak pekerja pada Perseroan Terbatas Harimas Jaya Plywood adalah hak pesangon yang diatur dalam Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut ditegaskan mengenai besaran nominal pesangon yang harus dibayarkan perusahaan yang mengalami kepalitan kepada para pekerjanya. Namun dalam prakteknya, menurut refrensi yang didapatkan oleh Penulis, bahwa Perseroan Terbatas Harimas Jaya Plywood tidak melakukan pemenuhan atas hak pekerja sebagaimana telah diatur oleh Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perseroan Terbatas harimas Jaya Plywood yang tidak melakukan pembayaran hak pekerjanya jelas merupakan suatu pelanggaran. Namun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diatur mengenai ketentuan pidana maupun sanksi administratif terhadap pelanggaran tersebut. Namun pekerja pada Perseroan Terbatas Harimas Jaya Plywood dapat melakukan upaya hukum atas

⁸ Siti Fitria Nur Nafika, *Studi Tentang Tanjung Jawab Perseroan Terbatas yang Divonis Pailit Terhadap Hak Pekerja*, (Samarinda : Jurnal Baraja Niti, 2014), hlm. 6-7.

tindakan kurator yang tidak memenuhi hak pekerja pada Perseroan TERbatas Harimas Jaya Plywood yang telah dinyatakan pailit. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Kurator yang salah atau lalai dalam menjalankan tugasnya dalam pemberesan harta pailit dapat dituntut untuk bertanggung jawab oleh kreditur yang dirugikan dalam pemberesan harta pailit.

Oleh karena itu, pekerja pada Perseroan Terbatas Harimas Jaya Plywood dapat melakukan upaya hukum untuk memenuhi hak sesuai dengan ketentuan pada perusahaan pailit.

(3) Pekerja pada Perseroan Terbatas Surya Sindoro Sumbing Wood Industry⁹

a. Kasus Posisi

Perseroan Terbatas Surya Sindoro Wood Industry merupakan perusahaan kayu lapis yang dinyatakan pailit pada tahun 22 Agustus 2010 oleh pengadilan niaga pada Pengadilan Negeri Malang. Pada saat dipailitkan jumlah hutang yang dimiliki oleh perusahaan jauh lebih banyak daripada asset perusahaan.

Permasalahan ini juga menjadi perhatian Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Wonosobo yang membenarkan bahwa tagihan yang harus dibayar oleh Perseroan Terbatas Sindoro Sumbing Wood Industry membengkak.

Pelelangan asset perusahaan dibuka dengan nominal angka pembukaan sebesar 70 Milyar Rupiah. Kurator menyebutkan hasil pelelangan akan digunakan untuk membayar pajak dan kreditor separatis yakni Bank Negara Indonesia (Bank BNI) sebesar 68 Milyar Rupiah. Sisa dari pelelangan akan digunakan untuk membayar hak-hak pekerja yang belum terbayarkan. Namun hak-hak buruh yang harus dibayarkan adalah sebesar 21 Milyar Rupiah. Sehingga sisa hasil pelelangan tidak mencukupi untuk memenuhi pembayaran hak pekerja pada Perseroan Terbatas Sindoro Sumbing Wood Industry.¹⁰

b. Analisa Kasus

Perseroan Terbatas Sindoro Sumbing Wood Industry tidak memiliki asset yang mencukupi untuk membayar seluruh hutangnya. Kedudukan pekerja yang telah secara tegas dinyatakan dalam Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat direalisasikan.

Hal ini mengingat konflik kepentingan antar kreditur Perseroan Terbatas Sindoro Sumbing Wood Industry. Meskipun dalam Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan ketentuan mengenai besaran nominal pesangon yang wajib dibayarkan kepada pekerja yang bekerja pada perusahaan mengalami pailit.

Pekerja pada Perseroan Terbatas Sindoro Sumbing Wood Industry seharusnya dapat melakukan perlawanan atas keputusan kurator yang melakukan pembayaran kepada Bank Negara Indonesia (Bank BNI). Hal ini mengingat dalam Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan

⁹ Siti Fitria Nur Nafika, *Studi Tentang Tanjung Jawab Perseroan Terbatas yang Divonis Pailit Terhadap Hak Pekerja*, (Samarinda : Jurnal Baraja Niti, 2014), hlm. 6-7.

¹⁰ <http://suarakomunitas.net/baca/12877/910-karyawan-akan-menganggur/> diunduh pada tanggal 09 Mei 2015.

kedudukan pembayaran hak pekerja pada perusahaan pailit adalah didahulukan dari kreditor lainnya.

Keadaan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerja pada Perseroan Terbatas Sindoro Sumbing Wood Industry tidak mendapatkan hak mereka sesuai dengan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya, pekerja pada Perseroan Terbatas Sindoro Sumbing Wood Industry dapat melakukan tuntutan kepada kurator untuk bertanggung jawab atas kerugian para pekerja. Mengingat kedudukan pekerja pada Perseroan Terbatas Sindoro Sumbing Wood Industry adalah kreditor yang didahulukan pembayarannya menurut Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, kurator yang melakukan pemberesan harta pailit Perseroan Terbatas Sindoro Sumbing Wood Industry dapat mengajukan tuntutan hukum baik secara perdata maupun pidana kepada kurator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang..

Ketiga permasalahan yang diuraikan oleh Penulis bermaksud untuk memberikan gambaran mengenai pemenuhan hak-hak pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit. Secara keseluruhan masih banyak dapat ditemukan perusahaan yang dinyatakan pailit dan tidak mampu melakukan pembayaran hak-hak para pekerjanya selain Perseroan Terbatas Metro Batavia, Perseroan Terbatas Harimas Jaya Plywood, dan Perseroan Terbatas Surya Sindoro Sumbing Wood Industry. Kurator yang ditunjuk untuk membereskan harta pailit selalu mendahulukan kreditor separatis seperti pihak Bank dan memberikan prioritas bagi masing-masing kreditor sesuai pengaturan Pasal 1139 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Hal tersebut tidak sesuai dengan semangat pembaharuan hukum dan penegakan hak-hak pekerja yang diupayakan melalui permohonan *judicial review* Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi.

Adapun permohonan tersebut telah diputus Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melalui putusan nomor : 67/PUU-XI/2013. Amar putusan Mahkamah Konstitusi memberikan kedudukan pekerja/buruh pada perusahaan pailit adalah didahulukan diantara semua jenis kreditor, termasuk tagihan kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Penulis di atas, Penulis menarik kesimpulan guna menjawab perumusan masalah yang telah Penulis paparkan sebelumnya, dengan uraian sebagai berikut:

1. Ketentuan Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit

Pemutusan hubungan kerja (untuk selanjutnya disebut PHK) telah memiliki pengaturan tersendiri. Namun undang-undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena *law enforcement* yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam undang-undang.

Pekerja/Buruh yang mengalami PHK karena kepailitan berhak atas uang pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang ditentukan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun hak pekerja pada pekerja/buruh pada perusahaan yang mengalami pailit diatur secara tegas dalam Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengaturan mengenai hak pekerja/buruh yang mengalami PHK pada perusahaan pailit turut diatur dalam Pasal 39 ayat 1 dan 2 undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

2. Penyelesaian Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit.

Dalam penelitian ini, penulis menguraikan beberapa contoh perusahaan pailit yang melakukan pemenuhan hak-hak mantan karyawannya. Hal mana perusahaan yang tidak melakukan pemenuhan atas hak pekerja seperti Perseroan terbatas Harimas Jaya Plywood, Perseroan Terbatas Metro Batavia, dan Perseroan Terbatas Sindoro Sumbing Wood Industry.

Dalam penelitian ini, Penulis memberikan uraian mengenai kasus posisi pada Perseroan Terbatas Harimas Jaya Plywood, Perseroan Terbatas Metro Batavia, dan Perseroan Terbatas Sindoro Sumbing Wood Industry. Adapun ketiga perusahaan yang dipilih oleh Penulis tidak melakukan pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami PHK karena perusahaan mengalami kepailitan. Ketiga perusahaan tersebut, menurut hemat penulis telah melanggar ketentuan hak pekerja pada perusahaan pailit yang diatur dalam undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang serta putusan Mahkamah Konsitusi Nomor : 67/PUU-XI/2013.

Pada dasarnya, Penulis menyadari masih banyak perusahaan yang dapat dijadikan uraian dalam penelitian ini. Namun Penulis hanya memberikan contoh tersebut mengingat ketiga perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang melakukan perbuatan hukum pada 5 (lima) tahun terakhir dalam dinamika hukum Indonesia.

Pada dasarnya, pekerja pada ketiga perusahaan yang dinyatakan pailit tersebut dapat mengajukan tuntutan hukum kepada kurator yang melakukan pemberesan harta pailit. Sebagaimana diatur dalam Pasal 72 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2007 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Daftar Pustaka

Buku

Siti Fitria Nur Nafika, *Studi Tentang Tanjung Jawab Perseroan Terbatas yang Divonis Pailit Terhadap Hak Pekerja*, (Samarinda : Jurnal Baraja Niti, 2014), hlm. 6-7.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Putusan Mahkamah Konsitusi Nomor : 67/PUU-XI/2013.

Internet

<http://www.jurnas.com/emobile/8/2013-02-05/233652> diunduh tanggal 20 Januari 2015

<http://news.liputan6.com/read/2023698/pesangon-belum-dibayar-eks-karyawan-batavia-air-segel-gudang> diunduh tanggal 21 Maret 2015.

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5109da6249361/batavia-air-pailit> diunduh tanggal 21 Maret 2015.

<http://click-gtg.blogspot.com/2008/10/kelemahan-hukum-kepailitan-di-indonesia.html> diunduh pada tanggal 19 Agustus 2015.

<http://suarakomunitas.net/baca/12877/910-karyawan-akan-menganggur/> diunduh pada tanggal 09 Mei 2015.

M. Nasir. *Metode Penelitian*, Cetakan ke-5, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 27, sebagaimana dikutip dari <http://phairha.blogspot.com/2012/01/studi-kepuustakaan.html> diunduh pada tanggal 19 Agustus 2015.