



---

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ATAS SUATU PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT YANG BERIMPLIKASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG TIDAK DIBERIKAN PESANGON

Bagas Dika Anggiat<sup>1</sup>, Wira Franciska<sup>2</sup>, Marni Mustafa<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Prodi Magister Kenotariatan, Pascasarjana Universitas Jayabaya

<sup>2</sup>Prodi Magister Kenotariatan, Pascasarjana Universitas Jayabaya

<sup>3</sup>Prodi Magister Kenotariatan, Pascasarjana Universitas Jayabaya

E-mail: [bagasdikaanggiat1996@gmail.com](mailto:bagasdikaanggiat1996@gmail.com)<sup>1</sup>

### Article History:

Received: 06-08-2023

Revised: 17-08-2023

Accepted: 26-08-2023

### Keywords:

Legal Protection

Labor

Bankruptcy

---

**Abstract:** *The irrelevance of Das Sollen which is a rule or positive law that applies regarding regulations regarding company obligations in paying workers due to layoffs based on the Labor Law, is different from Das Sein which is the implementation of Das Sollen or the growing reality. The formulation of the problem in this study What are the legal consequences of a company being declared bankrupt which has implications for termination of employment for not providing severance pay? What is the legal protection for labor do not receive severance pay after termination of employment for a company declared bankrupt? The method used in this study is a qualitative research type with a normative juridical approach carried out through library research by studying and examining applicable legal provisions, documents or literature related to the issues studied and legal material collection techniques carried out by identifying and inventory of positive law rules, literature books, journals and other sources of legal materials. For legal material analysis techniques, it is carried out using legal interpretation (interpretation), as well as systematic interpretation and legal construction methods. From the research results, it can be obtained that the legal consequences of a company being declared bankrupt which has implications for termination of employment for not being given severance pay have resulted in the company being declared bankrupt losing all civil rights to control and manage assets that have been included in bankrupt assets. The suspension of this civil right is enforced by Article 22 of Law Number 37 of 2004 concerning Bankruptcy and Suspension of Obligations for Payment of Debt as of the time the decision to declare bankruptcy was pronounced. Legal*

*protection for labor do not receive severance pay after termination of employment for a company that is declared bankrupt within a company has the right to receive rewards or wages that have been stipulated in the provisions of labor laws as well as good and fair treatment in employment relations in a company.*

---

© 2023 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

---

## **PENDAHULUAN**

Negara hukum adalah negara yang penyelenggaraan kekuasaan pemerintahannya didasarkan atas hukum. Negara yang berdasarkan hukum dalam melaksanakan tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Indonesia adalah negara hukum memiliki konstitusi berupa Undang-Undang Dasar 1945 sebagai dasar peraturan perundangundangan untuk mengatur tingkah laku masyarakat. Dalam kehidupan sehari-hari keputusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Bagi pekerja/buruh keputusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Keputusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan kepada pekerja sering kali tidak dapat diterima oleh pihak pekerja/buruh karena tidak sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

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

Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Terkait dengan masalah perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu antara lain: upah minimum yang ada pada saat ini pada umumnya masih berada dibawah kebutuhan hidup minimum.

Kasus Keputusan Hubungan Kerja oleh perusahaan salah satunya yakni kasus PT Hanjung Indonesia Bandar Lampung dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga Jakarta dengan Putusan Nomor No. 21/Pdt. Sus-PKPU/2017/PN.Jkt.Pst. Upah atau gaji karyawan hingga saat ini belum dibayarkan. Dalam suatu hal perusahaan dinyatakan pailit karyawan bisa memutuskan hubungan kerja secara sepihak dan sebaliknya kurator juga memiliki hak untuk memberhentikan karyawan tersebut dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 39 ayat (1)

UU KPKPU dan penjelasannya yang masuk dalam bagian kedua UU KPKPU tentang Akibat Kepailitan. Bunyi Pasal tersebut adalah sebagai berikut:

“Pekerja yang bekerja pada debitur 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 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 154 A ayat (1) huruf F UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa salah satu alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena perusahaan pailit. Berdasarkan Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan namun bahwa dalam hal terjadi PHK pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Selain itu, status upah dan hak-hak karyawan lainnya yang belum dibayarkan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit merupakan utang yang didahulukan pembayarannya, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 95 UU Ketenagakerjaan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundangan-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
2. Upah pekerja/buruh didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
3. Hak lainnya dari pekerja/buruh didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja ditengah problematika yang disebabkan pandemic saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama.

Latar belakang tersebut di atas semakin tampak tidak relevannya antara Das Sollen yang merupakan aturan atau hukum positif yang berlaku mengenai peraturan tentang kewajiban perusahaan di dalam membayar pekerja akibat PHK berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, berbeda dengan Das Sein yang merupakan implementasi dari Das Sollen atau realitanya yang berkembang pekerja PT. Hanjung Indonesia Bandar Lampung hingga saat ini belum menerima uang PHK dari PT. Hanjung Indonesia Bandar Lampung setelah Pengaduan Niaga Jakarta menyatakan bahwa PT. Hanjung Indonesia Bandar Lampung dinyatakan pailit sesuai dengan Putusan No.21/Pdt.Sus-PKPU/2017/PN.Jkt.Pst.

## LANDASAN TEORI

Ketentuan mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih tepatnya Pasal 151. Dalam hal ini perusahaan harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan apabila pemutusan hubungan kerja tetap terjadi maka harus dilakukan musyawarah mufakat yang tidak merugikan pihak buruh. Kemudian dalam hal analisis pembahasan teori yang digunakan adalah teori akibat hukum dan teori perlindungan hukum.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan mempelajari dan menelaah ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, dokumen atau literatur berkaitan permasalahan yang diteliti. Metode pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kasus (*case approach*). Metode ini adalah pendekatan dalam penelitian normatif yang peneliti mencoba membangun argumentasi hukum dalam perspektif kasus konkrit yang terjadi dilapangan, tentunya kasus tersebut erat kaitannya dengan kasus atau peristiwa hukum yang terjadi dilapangan. Sumber dan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat Soerjono Soekanto yang bersumber dari penelitian kepustakaan (library research) yang terbagi menjadi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti terdiri dari dua analisis yakni Akibat Hukum Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Yang Berimplikasi Pemutusan Hubungan Kerja Atas Tidak Diberikannya Pesangon dan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Tidak Memperoleh Pesangon Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit

### **Akibat Hukum Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Yang Berimplikasi Pemutusan Hubungan Kerja Atas Tidak Diberikannya Pesangon.**

Kenyataan bahwa dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba, sebab risiko yang timbul dari bisnis, baik itu risiko investasi, risiko pembiayaan dan risiko operasi. Semua risiko dapat mengancam kesinambungan dan keuangan perusahaan dan yang paling fatal perusahaan bisa mengalami bangkrut (pailit) karena tidak bisa membayar semua kewajiban utang perusahaannya. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Kepailitan Tahun 2004, Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesan dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawasa sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1 mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Syarat pengajuan permohonan pernyataan pailit pada Pasal 2 Ayat (1) Undang-Undang Kepailitan yakni: “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, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya”.

Buruh atau pekerja pada proses pemenuhan haknya tidak dapat dipungkiri bisa terjadi benturan akan kepentingan kreditur satu sama lainnya jika tidak memahami implementasi dari Undang-Undang yang ada. Undang-Undang telah tegas untuk mengatur kedudukan masing-masing kreditur akan tetapi potensi akan adanya multi tafsir untuk memenuhi hak tersebut dapat pula terjadi mengingat adanya kemungkinan akan jumlah kreditur yang banyak. Asa *lex specialis* derogat *lex generalis* yaitu asas penafsiran hukum yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (*lex generalis*) dipakai dalam menganalisis adanya pertentangan norma antara dua undang-undang ini.

Ketika suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit oleh pengadilan, status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan mengalami ketidakpastian. Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyebutkan ketika perusahaan mengalami kepailitan baik pekerja maupun pengusaha sama-sama berhak memutuskan hubungan kerja.

Majelis Hakim Pengadilan Niaga dalam putusan Nomor 21/Pdt.SusPKPU/2017/PN.Jkt.Pst PT Hanjung Indonesia Bandar Lampung sebagai perusahaan yang dinyatakan pailit yang berimplikasi pemutusan hubungan kerja sebanyak 150 mantan karyawan PT Hanjung Indonesia yang berada di Bandar Lampung, hingga kini masih menunggu kepastian uang pesangon. Pasalnya sejak 30 November 2017 Pengadilan Niaga yang menyatakan PT Hanjung Pailit, hak para karyawan tidak kunjung dibayarkan. Diketahui ada hak-hak karyawan yang bekerja selama kurun waktu 2016-2017 belum dibayarkan PT Hanjung Indonesia dan menjadi tanggung jawab kurator PT Hanjung Indonesia dengan nilai sekitar Rp. 5.198.137.042, termasuk uang pesangon yang mencapai Rp. 7.518.375.252.

Pernyataan pailit dilakukan oleh Hakim Pengadilan Niaga dengan suatu putusan yang menimbulkan suatu akibat hukum baru seperti antara lain sebitur yang semula berwenang mengurus dan menguasai hartanya menjadi tidak berwenang mengurus dan menguasai hartanya sebagaimana dikemukakan pada Pasal 24 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, yaitu:

- a. Debitor demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit, sejak tanggal putusan pernyataan pailit dinyatakan.
- b. Tanggal putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sejak pukul 00.00 waktu setempat.
- c. Dalam hal sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan telah dilaksanakan transfer dana melalui bank atau lembaga selain bank pada tanggal putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) transfer tersebut wajib diteruskan.
- d. Dalam hal sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan telah dilaksanakan transaksi efek di bursa maka transaksi tersebut wajib diselesaikan

Dalam arti, debitor hanya kehilangan haknya dalam lapangan hukum harta kekayaan. Seperti debitor pailit masih cakap untuk melakukan pernikahan. Pokoknya cakap untuk melakukan perbuatan hukum lain sepanjang tidak menyentuh harta kekayaannya, karena harta kekayaan sudah berada dibawah sitaan umum. Hak kreditor

pemegang hak tanggungan untuk mengeksekusi harta debitor pailit yang menjadi jaminan seolah-olah tidak terjadi kepailitan, harus memperhatikan Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Kepailitan, sebelum kreditor pemegang hak tanggungan tersebut mengeksekusi atau menjualnya. Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan juga berlaku bagi kreditor pemegang hak tanggungan yang mengatur mengenai jangka waktu penangguhan yang berakhir demi hukum apabila kepailitan diakhiri lebih cepat atau pada saat dimulainya keadaan insolvensi.

Akibat hukum insolvensi antara lain adalah harta pailit segera dieksekusi dan dibagi kecuali ada pertimbangan tertentu misal pertimbangan bisnis. Dua bulan sejak dimulainya masa insolvensi, kreditor pemegang hak tanggungan mempunyai hak untuk mengeksekusi objek hak tanggungan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Kepailitan. Kreditor pemegang hak tanggungan yang melaksanakan haknya wajib memberikan pertanggungjawaban kepada kurator tentang hasil penjualan benda yang menjadi agunan tersebut dan menyerahkan sisa hasil penjualan setelah dikurangi jumlah utang, bunga, dan biaya kepada kurator.

Dengan demikian apabila setelah debitor dinyatakan insolvensi maka terhitung sejak hari itu juga kreditor pemegang hak tanggungan harus dapat menjual obyek hak tanggungan dengan tata cara sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 20 Undang-Undang No. 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan jo. Pasal 60 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Dalam jangka waktu lebih dari dua bulan sejak dimulainya keadaan insolvensi, kreditor pemegang hak tanggungan tidak melaksanakan haknya, maka kurator harus menuntut diserahkannya benda yang menjadi agunan dan selanjutnya dijual sesuai dengan cara sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 184 dan Pasal 185 Undang-Undang Kepailitan tanpa mengurangi hak kreditor pemegang hak tanggungan atas hasil penjualan agunan (objek hak tanggungan) tersebut. Perusahaan yang dinyatakan pailit dapat dilanjutkan usahanya oleh kurator, hal ini seperti ketentuan dalam Pasal 104 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU.

Sehingga kedudukan kurator pada sebuah perusahaan yang dinyatakan pailit adalah sebagai pihak pengusaha. Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa apabila perusahaan dinyatakan pailit pemutusan hubungan kerja yang terjadi adalah oleh pihak pengusaha. Maka sesuai isi pasal ini juga pekerja berhak atas uang pesangon uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar yang telah tertera dalam pasal tersebut. Selain itu menurut ketentuan dalam Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja ketika perusahaan mengalami kepailitan setelah memperoleh penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial.

Dengan demikian jelaslah bahwa akibat hukum bagi debitor setelah dinyatakan pailit adalah bahwa ia tidak boleh lagi mengurus harta kekayaannya yang dinyatakan pailit, dan selanjutnya yang akan mengurus harta kekayaann atau perusahaan debitor pailit tersebut adalah kurator. Untuk menjaga dan menagwasi tugas seorang kurator, pengadilan menunjuk seorang hakim pengawas yang mengawasi perjalanan proses kepailitan (pengurus dan pemberesan harta pailit). Berdasarkan hasil pemaparan di atas dapat di analisis bahwa akibat hukum perusahaan yang dinyatakan pailit yang berimplikasi

pemutusan hubungan kerja atas tidak diberikannya pesangon mengakibatkan perusahaan yang dinyatakan pailit tersebut kehilangan segala hak perdata untuk menguasai dan mengurus harta kekayaan yang telah dimasukkan ke dalam harta pailit. Pembekuan hak perdata ini diberlakukan oleh Pasal 22 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang terhitung sejak saat keputusan pernyataan pailit diucapkan.

### **Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Tidak Memperoleh Pesangon Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit.**

Dalam pelaksanaannya negara berhak melindungi hak dari pekerja yang telah dirangkul pada Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang didalamnya mengandung keharusan serta hak pegawai maupun pihak-pihak perusahaan. Seiring perkembangan jaman banyak perusahaan-perusahaan yang tidak dapat mempertahankan eksistensinya dan mengalami kepailitan. Dalam pembangunan perekonomian ketenagakerjaan harus di atur sedemikian rupa untuk melindungi hak-hak yang mendasar bagi buruh/pekerja untuk menciptakan sistem pembangunan perekonomian yang makmur bagi pekerja/buruh dan menciptakan suatu pembangunan ekonomi dalam dunia usaha yang secara industrial.

Sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 95 Ayat 4 ditekankan untuk mendahulukan penjaminan hak-hak pekerja. Dalam penjelasannya menyebutkan yang didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja harus dahulu dari pada utang yang lain dalam Pasal 39 Ayat 2 UU No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan PKPU telah ditetapkan.

Di era globalisasi ini masih banyak buruh atau pekerja hak-hak mereka belum terjamin terlindungi, dimana perusahaan memutuskan hubungan kerja adalah sebuah perilaku yang tidak memberikan hak-hak penuh bagi para karyawan atau pekerja yang di PHK, yang mana suatu perusahaan harus memberikan uang pesangon bagi mereka yang di PHK.

Jika terjadi PHK karena alasan perusahaan pailit menurut Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja berhak atas:

- a. Debitor demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit, sejak tanggal putusan pernyataan pailit dinyatakan.
- b. Tanggal putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sejak pukul 00.00 waktu setempat.
- c. Dalam hal sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan telah dilaksanakan transfer dana melalui bank atau lembaga selain bank pada tanggal putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) transfer tersebut wajib diteruskan.
- d. Dalam hal sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan telah dilaksanakan transaksi efek di bursa maka transaksi tersebut wajib diselesaikan

Perhitungan uang pesangon yang dimaksud di atas didasarkan pada masa kerja yaitu sebagai berikut:

Masa Kerja	Uang Pesangon
< 1 Tahun	1 bulan upah
1 tahun atau lebih tapi < 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun atau lebih tapi < 3 tahun	3 bulan upah
3 tahun atau lebih tapi < 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun atau lebih tapi < 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun atau lebih tapi < 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun atau lebih tapi < 7 tahun	7 bulan upah
7 tahun atau lebih tapi < 8 tahun	8 bulan upah
8 tahun atau lebih	9 bulan upah

Kemudian, perhitungan UPMK berdasarkan masa kerja adalah:

Masa Kerja	Uang Pesangon
3 tahun atau lebih tapi < 6 tahun	2 bulan upah
6 tahun atau lebih tapi < 9 tahun	3 bulan upah
9 tahun atau lebih tapi < 12 tahun	4 bulan upah
12 tahun atau lebih tapi < 15 tahun	5 bulan upah
15 tahun atau lebih tapi < 18 tahun	6 bulan upah
18 tahun atau lebih tapi < 21 tahun	7 bulan upah
21 tahun atau lebih tapi < 24 tahun	8 bulan upah
24 tahun atau lebih	10 bulan upah

Sedangkan UPH yang seharusnya diterima meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hak yang timbul bagi pekerja dalam perjanjian kerja salah satunya adalah hak untuk mendapatkan gaji, tunjangan, dan hak lainnya menjadi suatu kewajiban bagi perusahaan. Menurut Soepomo perjanjian kerja terjadi dimana pihak kesatu (pekerja) melakukan mengikatkan diri untuk bekerja dengan memperoleh gaji dari pihak kedua yaitu majikan dan majikan melakukan pengikatan diri untuk dipekerjakannya pekerja dengan memberikan gaji. Ketika suatu perusahaan mengalami pailit yaitu keadaan debitur tidak memiliki kemampuan untuk membayar hutangnya terhadap para kreditur yang berdampak pada pemutusan kerja atau PHK maka perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap pemenuhan hak-hak para pekerja sesuai yang dinyatakan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Ketika terjadi pailit pembayaran upah buruh dilakukan oleh kurator yang dalam hal ini menggantikan posisi perusahaan sehingga hak buruh dalam hal ini upah dan tunjangan lainnya menurut UU Ketenagakerjaan akan berubah menjadi utang yang didahulukan pembayarannya. Dalam penjelasan menyebutkan yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja harus dibayar terlebih dahulu dari pada utang yang lain dalam Pasal 39 Ayat 2 UU No. 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU telah ditentukan bahwa upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.

Perlindungan kerja dalam bahasa belanda disebut (arbeidsbescherming), sedangkan dalam bahasa inggris dikatakan (employee protection) adalah perlindungan yang timbul



didalam lingkungan kerja itu sendiri, serta dengan memberikan tuntutan ataupun dengan meningkatkan pengakuan human rights (HAM), dan menjamin perlindungan fisik jasmani dan teknis serta social, ekonomi sesuai nilai norma yang berlaku.

Dengan demikian perlindungan kerja dapat dilakukan baik dalam memberikan tuntutan, santunan, maupun dengan memberikan peningkatan pengakuan hak-hak asasi manusia dalam perlindungan kerja, perlindungan fisik, serta sosial ekonomi sesuai norma yang berlaku di dalam perusahaan.

Serta angkatan kerja yang bekerja meliputi orang yang sedang bekerja dan yang mencari pekerjaan sementara belum mendapatkan atau (pengangguran). Yang bekerja terdiri dari yang bekerja memadai dan bekerja paruh waktu mempunyai beberapa ciri yaitu (1) dilihat penghasilan, pendapatan yang diterima berada standar dibawah gaji minimum, (2) kemampuan menghasilkannya berada dibawah pendapatan yang dihasilkan, (3) pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan bidang ilmu yang ditempuh, (4) waktu kerja tidak sesuai ketentuan yang ditetapkan, contohnya di dalam ketentuan yang berlaku seorang bekerja kurang dari 7 jam sehari dan atau 40 jam seminggu untuk waktu kerja 6 hari dalam seminggu.

Kepailitan berdampak negatif kepada debitur karena berakibat kehilangan semua hak perdata yang dimilikinya untuk menguasai dan mengurus harta kekayaan yang telah dimasukan kedalam harta pailit sehingga perusahaan dapat dikatakan pailit apabila memiliki hutang dengan minimum hutang yang sudah jatuh tempo dibayarkan dan adanya penagih dari beberapa kreditur permohonan pernyataan pailit dikeluarkan oleh pengadilan niaga yang ditentukan oleh UU Kepailitan No. 37 Tahun 2004.

Permohonan pernyataan pailit suatu perusahaan dapat diajukan apabila persyaratan kepailitan dibawah ini sudah terwujud:

- a. Debitur mempunyai dua atau lebih kreditur
- b. Debitur tidak melakukan pembayaran setidaknya 1 tunggakan yang sudah jatuh tempo yang telah mampu dimintai.

Sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK akibat kepailitan suatu perusahaan berpedoman pada Pasal 95 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan, bunyi pasal tersebut gaji dan hak-hak lainnya adalah hutang yang didahulukan pembayarannya atau pekerja memiliki hak privilege. Berdasarkan hasil pemaparan di atas dapat di analisis bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak memperoleh pesangon setelah pemutusan hubungan kerja terhadap perusahaan yang dinyatakan pailit dalam suatu perusahaan berhak untuk mendapatkan imbalan atau upah yang sudah ditetapkan didalam ketentuan undang-undang ketenagakerjaan serta perlakuan yang baik adil dalam hubungan pekerjaan di suatu perusahaan

## **KESIMPULAN**

Akibat hukum perusahaan yang dinyatakan pailit yang berimplikasi pemutusan hubungan kerja atas tidak diberikannya pesangon mengakibatkan perusahaan yang dinyatakan pailit tersebut kehilangan segala hak perdata untuk menguasai dan mengurus harta kekayaan yang telah dimasukan ke dalam harta pailit. Pembekuan hak perdata ini diberlakukan oleh Pasal 21 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang terhitung sejak saat keputusan pernyataan ini diucapkan. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak memperoleh pesangon

setelah pemutusan hubungan kerja terhadap perusahaan yang dinyatakan pailit dalam suatu perusahaan berhak untuk mendapatkan imbalan atau upah yang sudah ditetapkan didalam ketentuan undang-undang ketenagakerjaan serta perlakuan yang baik dan adil dalam hubungan kerja di suatu perusahaan.

### **PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Prodi Magister Kenotariatan Program Pascasarjana Universitas Jayabaya yang telah selalu mensupport baik secara moral maupun material selama penulis menyusun penelitian ini.

### **DAFTAR REFERENSI**

- [1] Asyhadie, Zaeni. (2008). Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Rajawali Pers
- [2] Fuady, Munir. (2005). Hukum Pailit Dalam Teori dan Praktek. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- [3] Husni, Lalu. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [4] Husni, Lalu. (2016). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: PT. Raja
- [5] Grafika
- [6] Jono. (2010). Hukum Kepailitan. Jakarta: Sinar Grafika
- [7] Kelana, Yatim, dkk. (1993). Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Wijaya
- [8] Radjo Mulano, Imam. Pembahasan Hukum. <http://hukumonline.com>
- [9] Saliman, R. Apdul. (2011). Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori Dan Contoh Kasus. Jakarta: Kencana Prenamedia Group
- [10] Suwarto. (2003). Hubungan Industrial Dalam Praktek. Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia
- [11] Widjaja, Gunawan. (2009). Resiko Hukum & Bisnis Perusahaan Pailit. Jakarta: Sinar Grafika.

### **Perundangan**

- [1] Undang-Undang Dasar 1945 Hasil Amanden
- [2] Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- [3] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [4] Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan
- [5] Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 6)
- [6] Undang-Undang Nomor. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan
- [7] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja