

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemiakian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja, selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga berkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, dibutuhkan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, Antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan kerja.¹

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pasal (1) butir 1 disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/membuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat hak pekerja/buruh

¹ Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Penerbit Erlangga, Jakarta 2016, hal. 2

merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyheramkan bagi para pekerja, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak. Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti hilangnya mata pencaharian mereka, dan ini merupakan awal dari segala kesengsaraan. Secara teoritis PHK dapat diajukan oleh pekerja, namun dalam prakteknya PHK sering dilakukan oleh majikan terhadap pekerja.

Faktor yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja memanglah beragam, seperti globalisasi, transformasi ke ekonomi pengetahuan, yang menyesuaikan dengan kondisi yang berubah, dan krisis nasional maupun internasional semuanya telah mendorong organisasi/perusahaan untuk mencari struktur yang lebih fleksibel, lebih sederhana, semakin dinamis, dan bergerak. Dalam lingkungan yang berubah ini, organisasi/perusahaan mulai mengembangkan alternatif strategis untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal baru dan menggunakan semua sumber daya yang tersedia secara efektif. Sehingga, hal-hal tersebut mengakibatkan PHK tidak bisa diterima oleh berbagai pihak pekerja/buruh, nyatanya di dalam pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, telah diatur mengenai alasan-alasan untuk memahami PHK yang dilakukan oleh para pihak pengusaha atau perusahaan.

Kejadian yang terjadi di banyak perusahaan ternyata banyak hal yang menyebabkan karyawan itu berhenti, baik karena perusahaan mengalami pailit maupun adanya suatu alasan atau akibat yang sudah tidak memungkinkan lagi bagi karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya. Akibat dari diberhentikannya karyawan dalam pekerjaannya juga berdampak pada keluarga dari karyawan tersebut, karena tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya.

Jika di lihat dari kejadian di masyarakat 2 tahun terakhir ini, banyak pekerja yang di PHK karena wabah Covid19 yang sangat berpengaruh terhadap ekonomi masyarakat, pengusaha dan para pekerja. Karena melihat dampak dari covid19 pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) telah diatur lebih lanjut melalui Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 01 Tahun 2021 mengenai Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease. Hal tersebut mengakibatkan pengusaha harus mengurangi pekerja dan membatasi waktu kerja. Selain itu perusahaan juga banyak tidak beroperasi dengan baik sehingga berkurangnya pendapatan pengusaha berakibat perusahaan pailit.

Dalam permasalahan perusahaan pailit perusahaan akan sulit melakukan pembayaran yakni mengenai kewajibannya kepada para pekerja berupa gaji kepada pekerja yang wajib dipenuhi setelah pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun demikian perusahaan harus tetap melaksanakan kewajibannya dengan memberikan hak-haknya berdasarkan ketentuan pasal 156 Undng-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah kengan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto Pasal 40 Peraturan

Pemerintah (PP) No 35 Tahun 2021, yaitu dengan ketentuan dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, ketentuan Pasal 40 ayat satu (1)

Dalam kasus perkara Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Yyk dimana tergugat adalah PT.Starlight Prime Thermoplast yang telah melakukan tindak PHK kepada para penggugat (Pekerja). Oleh karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan tergugat terhadap para penggugat mengakibatkan penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga masing-masing para penggugat. Sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka PT.Starlight Prime Thermoplast diwajibkan untuk membayar upah dan hak-hak lainnya kepada para tergugat.

Sesuai dengan paparan diatas maka pada kesempatan kali ini penulis tertarik untuk membahas **"TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PARA PEKERJA AKIBAT PERUSAHAAN PAILIT (Studi Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Yyk)**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perbandingan hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

2. Bagaimana pertimbangan Hukum, Hakim terhadap pekerja yang di PHK akibat perusahaan pailit berdasarkan Putusan Perkara Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Yyk?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam skripsi dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perbandingan hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui pertimbangan Hukum, Hakim terhadap pekerja yang di PHK akibat perusahaan pailit berdasarkan Putusan Perkara Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Yyk

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dilakukan diharapkan juga dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan serta pengetahuan pemahaman dan pandangan-pandangan baru mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), tanggung jawab hukum terhadap para pekerja yang mengalami PHK oleh perusahaan yang pailit serta dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap para aparat penegak hukum, penulis dan masyarakat. Selain itu

juga dapat memberikan sumbangan yuridis yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja.

3. Manfaat bagi peneliti

- a. Mengharapkan dengan selesainya skripsi ini dapat menjadi sebuah syarat terhadap penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum.
- b. Bahwa skripsi ini dapat memberi manfaat dalam mengembangkan wawasan penulis khususnya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap pekerja karena perusahaan pailit

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

A.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah orang yang mampu untuk bekerja tetapi ia belum tentu sudah bekerja. Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Tenagakerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan mudah menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk dalam satu Negara dapat dibedakan menjadi 2 kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang termasuk kedalam tenaga kerja jika penduduk sudah memasuki masa usia kerja dari usia 15 -65 tahun. Seangka untuk kategori penduduk yang bukan angkatan kerja yaitu yang belum measuki batas usia minimal usia tenaga kerja .

Jumlah penduduk yang semakin meningkat, akan memberikan dampak positif atau negative, tergantung kepada peranan mereka sebagai penduduk. Tingginya jumlah penduduk belum bisa dikatakan sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi, bisa saja sebaliknya, karena, jumlah penduduk yang tinggi tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki dengan permintaan tenaga mereka dan pihak pemberi lapangan kerja atau usaha.

Menurut Dr. Payaman Simanjuntak, Tenaga kerja ialah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, dan sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.²

A.2 Pengertian Pekerja

Istilah “pekerja” dapat diketahui dalam pasal 1 angka 3 UUK yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, pekerja menerima upah karena pekerja telah diperintah oleh pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Dalam melakukan hubungan kerja dengan pengusaha, pekerja ada yang berstatus sebagai pekerja tetap (pekerja yang membuat perjanjian kerja waktu tidak tertentu) dan pekerja tidak tetap (pekerja yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu).

Mereka yang magang kerja (*apprentices*) tidak termasuk dalam pengertian pekerja karena mereka sifatnya bukan untuk bekerja dengan tujuan mendapatkan upah tetapi untuk belajar dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu untuk bekal mereka kelak dalam bekerja atau membuka lapangan kerja. Meskipun mereka tidak mendapat upah, ada kalanya perusahaan memberi mereka uang saku.

Pekerja yang melakukan pekerjaannya ditentukan oleh seberapa lamanya jam bekerja, sehingga dapat diketahui seberapa banyak barang dan jasa yang dihasilkan. Tetapi pada kenyataannya hasil produksi yang dihasilkan para pekerja tidak sesuai dengan apa yang ditargetkan karena, kualitas pekerja tidak sesuai dengan minat dan bakat.

² <https://sarjanaekonomi.co.id> diakses pada 18 September 2022

A.3 Pengertian Hak Pekerja

a. Hak Pekerja

Setiap pekerja memiliki hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta pekerja merupakan suatu hak yang selayaknya diterima pekerja setelah melakukan prestasi sesuai dengan perjanjian kerja.

Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dalam pasal 31 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan bersama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.

Hak yang timbul bagi pekerja dalam perjanjian kerja salah satunya adalah hak untuk mendapatkan gaji, tunjangan dan hak lainnya atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja, pembayaran gaji dan tunjangan dan hak lainnya menjadi suatu kewajiban bagi perusahaan. Ketika suatu perusahaan mengalami pailit yaitu keadaan debitur tidak memiliki kemampuan untuk membayar uangnya terhadap para kreditur yang berdampak pada pemutusan kerja atau PHK maka perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap pemenuhan hak-hak para pekerja dengan bagaimana yang dinyatakan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.³

Ada 3 jenis hak yang ada pada kariwan jika bekerja dalam instansi, yaitu:

- a. Hak dasar
- b. Hak pribadi
- c. Hak diputusnya hubungan kerja.

³ I Wayan Sukrata, *Kedudukan dan Hak Bank Terhadap Hak Preferen Upah Buruh dalam Kepailitan*, URL <https://ojs.unud.ac.id/index.php/imhu/article/view> diakses pada 18 Agustus 2022

B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

B.1 Pengertian PHK

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap

Menurut pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban Antara pekerja/buruh dari pengusaha.⁴ . Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha suatu waktu pasti akan berakhir yang bisa disebabkan oleh alasan-alasan tertentu. Pasal 61 ayat 1 UUK merumuskan beberapa alasan yang menyebabkan berakhirnya suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja.

“Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu Perjanjian kerja

⁴ H. Zaeni Asyhadie dkk, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & praktik di Indonesia*, (Jakarta Timur: Prenadamedia Group 2019), hal. 253

- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja , peraturan perusahaan,atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,atau perjanjian kerja bersama. Sebaliknya dengan meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan,atau hibah tidak berarti bahwa suatu hubungan kerja berakhir.

Berdasarkan Pasal 62 UUK, apabila salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja \sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

B.2 Jenis-Jenis PHK

Ada beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara lain:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan/pengusaha

Ada beberapa alasan yang tidak boleh diberikan oleh pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja sebagaimana yang ditentukan dalam pasal 153 UUTK, seperti alasan pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit.alasan adanya perbedaan paham,agama, suku dan lain-lain.

Disamping itu juga ada beberapa alasan yang diperbolehkan oleh pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja sebagaimana ditentukan dalam pasal 158 UUTK seperti alasan bahwa pekerja telah melakukan kesalahan berat (Penipuan, pencurian, mabuk, dan lain-lain)

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh buruh/ pekerja

Dalam pasal 162 ayat 1 UUTK ditentukan bahwa pekerja /buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 . Pengunduran diri pekerja harus memenuhi syarat-syarat :

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri.
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas dan
3. Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

c. Hubungan Kerja Putus demi Hukum

Pasal 154 menentukan beberapa hal yang mengakibatkan suatu hubungan kerja putus demi hukum , antara lain:

- Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
- Pekerja/Buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan / intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

- Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan
- Pekerja/buruh meninggal dunia.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (Majikan/buruh) berdasarkan alasan penting.

B.3 Pelaksanaan PHK oleh Perusahaan

Pada dasarnya terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada 4 macam, yaitu:

a) PHK Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang telah di sepakati telah habis atau apabila buruh telah meninggal dunia.

Berdasarkan ketentuan pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja beraakhir apabila:

- 1) Pekerja meninggal dunia
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum teta
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

5) PHK Oleh Buruh. PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

b) PHK Oleh Majikan

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa perjanjian, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan.

c) PHK karena Putusan Pengadilan

Cara terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang ke empat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa Antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam prosedur yang harus ditempuh dalam melakukan PHK kepada pekerja/buruh merupakan bentuk jelmaan dari falsafah umum mengenai hakekat hubungan kerja pekerja/buruh dengan

pengusaha. Cara-cara melakukan PHK yang dianut oleh pengusaha/majikan, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena dalam praktiknya, pengusaha/majikan kadangkala terdorong karena kepentingan perusahaan terpaksa melakukan *Dismissal*/pemberhentian atau *Lay-off*/ penghematan

C. Tinjauan Umum Tentang Kepailitan

C.1 Pengertian Pailit

Menurut Poerwardaminta, “pailit” artinya “bangkrut” dan “bangkrut” artinya menderita kerugian besar hingga jatuh (perusahaan, toko, dan sebagainya)⁵. Sebelumnya kepailitan di Indonesia diatur dalam *Failissementtsverordening* (Peraturan Kepailitan). Pada prinsipnya, pengaturan masalah kepailitan merupakan suatu perwujudan atau pengejawantahan dari pasal 1131 dan pasal 1132 KUH Perdata.

Pasal 1131 KUH Perdata menyebutkan segala kebendaan si berutang, baik yang bergerak maupun yang tak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang akan ada dikemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatan perseorangan, sedangkan dalam pasal 1132 KUH Perdata menyebutkan kebendaan tersebut menjadi jaminan bersama-sama bagi semua orang yang mengutangkan padanya, pendapatan penjualan benda-benda ini dibagi-bagi menurut keseimbangan yaitu menurut besar kecilnyapiutang masing-masing kecuali apabila diantara para berpiutang itu ada alasan-alasan yang sah untuk didahulukan.

⁵ Jono, *Hukum Kepailitan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008) hlm 1

C.2 Akibat Hukum Pailit

a. Akibat Kepailitan terhadap Harta kekayaan Debitur Pailit

Kepailitan mengakibatkan seluruh kekayaan debitur serta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan berada dalam sitaan umum sejak saat putusan pernyataan pailit diucapkan kecuali:

1. Benda, termasuk hewan yang benar-benar dibutuhkan oleh debitur sehubungan dengan pekerjaannya, perlengkapannya, alat-alat medis yang dipergunakan untuk kesehatan, tempat tidur dan perlengkapannya yang dipergunakan oleh debitur dan keluarganya dan bahan makanan untuk 30 hari bagi debitur dan keluarganya yang terdapat di tempat itu.
2. Segala sesuatu yang diperoleh debitur dari pekerjaannya sendiri sebagai penggajian dari suatu jabatan atau jasa, sebagai upah, pensiun, uang tunggu, atau uang tunjangan, sejauh yang ditentukan oleh hakim pengawas, dan
3. Uang yang diberikan kepada debitur untuk memenuhi suatu kewajiban memberi nafkah menurut undang-undang.

Tanggal putusan tersebut dihitung sejak pukul 00.00 waktu setempat. Sejak tanggal putusan pernyataan pailit tersebut diucapkan, debitur pailit demi hukum tidak mempunyai kewenangan lagi untuk menguasai dan mengurus harta kekayaannya.

b. Akibat Kepailitan terhadap Pasangan (Suami/Istri) Debitur Pailit

Debitur pailit yang pada saat dinyatakan pailit sudah terikat dalam suatu perkawinan yang sah dan adanya persamaan harta, kepailitannya juga dapat

memberikan akibat hukum terhadap pasangannya (Suami/istri) . Dalam hal suami atau istri dinyatakan pailit. Istri atau suaminya berhak mengambil kembali semua benda bergerak dan tidak bergerak yang merupakan harta bawaan dari istri atau suami dan harta yang diperoleh masing-masing sebagai hadiah atau warisan. Jika benda milik istri atau suami telah dijual oleh suami atau istri dan harganya belum dibayar atau uang hasil penjualan belum tercamour dalam harta pailit maka istri atau suami berhak mengambil kembali uang hasil penjualan tersebut.

c. Akibat Kepailitan terhadap seluruh Perikata yang dibuat Debitur Pailit

Semua perikatan debitur yang terbit sesudah putusan pernyataan pailit, tidak lagi dapat dibayar dari harta pailit, kecuali perikatan tersebut menguntungkan harta pailit (pasal 25 UU Kepailitan). Tuntutan mengenai hak dan kewajiban yang menyangkut harta pailit harus diajukan oleh atau terhadap kurator. Dalam hal tuntutan tersebut diajukan atau diteruskan oleh atau terhadap debitur pailit maka apabila tuntutan tersebut mengakibatkan suatu penghukuman terhadap debitur pailit, penghukuman tersebut tidak mempunyai akibat hukum terhadap harta pailit (Pasal 26 UU Kepailitan)

d. Akibat Kepailitan terhadap Seluruh Perbuatan Hukum Debitur yang dilakukan Sebelum Putusan Pernyataan Pailit Diucapkan

Dalam pasal 41 ayat 1 UU Kepailitan dinyatakan secara tegas bahwa untuk kepentingan harta pailit, segala perbuatan hukum debitur yang telah dinyatakan pailit yang merugikan kepentingan kreditor, yang dilakukan sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan dapat dimintai pembatalan kepada pengadilan kemudian dalam pasal 42 UU Kepailitan diberikan batasan yang jelas mengenai perbuatan hukum debitur tersebut.

C.3 Syarat-syarat Pailit

Permohonan persyaratan pailit diajukan kepada pengadilan niaga, yang persyaratannya menurut pasal 2 ayat 1 *jo.* Pasal 8 ayat 4 UU Kepailitan adalah

1. Ada dua atau lebih kreditur. Kreditur adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau undang-undang yang dapat ditagih dimuka pengadilan “Kreditor”.
2. Ada utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih . Artinya adalah kewajiban untuk membayar utang yang jatuh waktu, baik karena yang telah diperjanjikan, karena percepatan waktu penagihannya sebagaimana yang diperjanjikan karena penggunaan sanksi atau denda oleh instansi yang berwenang, maupun karena putusan pengadilan, arbiter, atau majelis arbitrase
3. Kedua hal tersebut (adanya dua atau lebih kreditor dan adanya utang yang jatuh tempo dan dapat ditagih) dapat dibuktikan secara sederhana.

C.4 Hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pekerja yang mengalami PHK akibat perusahaan pailit haknya berpedoman pada pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang di dahulukan pembayarannya”, dari bunyi pasal tersebut jelas dinyatakan bahwa gaji dan hak lainnya adalah utang yang didahulukan pembayarannya atau pekerja

memiliki hak *privilege*. Ketentuan dalam pasal 164 dan pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerja\buruh yang di PHK karena perusahaan merugi dan pailit berhak mendapat pesangon.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penulisan skripsi ini adalah bagaimana perbandingan hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan bagaimana pertimbangan Hukum, Hakim terhadap pekerja yang di PHK akibat perusahaan pailit berdasarkan Putusan Perkara Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Yyk

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian hukum normatif (*Legal Research*) atau metode penelitian hukum kepustakaan yaitu metode atau cara yang dipergunakan dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada. Dengan pendekatan studi kasus yang meliputi ketentuan-ketentuan perundang-undangan dan keputusan pengadilan, serta literature-literatur yang berhubungan dengan pokok bahasan. Kasus yang diteliti yaitu mengenai tergugat yang tidak memberi upah sesuai Musyawarah dan kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat yang telah dibuat.

C. Metode Pendekatan Masalah

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum mini skripsi ini, yaitu :

1. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

Yaitu dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sesuai dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

2. Pendekatan Historis (*Historical Approach*)

Yaitu dilakukan dengan menelaah latar belakang apa yang dipelajari dan perkembangan pengaturan mengenai isu yang dihadapi. Telaah demikian diperlukan oleh peneliti manakala peneliti memang ingin mengungkap filosofis dan pola pikir yang melahirkan sesuatu yang sedang dipelajari. Pendekatan historis ini dilakukan dalam kerangka pelacakan sejarah lembaga hukum dari waktu ke waktu. Pendekatan ini sangat membantu peneltii untuk memahami filosofi dari aturan hukum dari waktu ke waktu. Di samping itu, melalui pendekatan demikian peneliti juga dapat memahami perubahan-perubahan dan perkembangan filosofi yang melandasi aturan hukum tersebut.

3. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang menganalisa permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari

nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah aturan dengan konsep yang digunakan.

4. Pendekatan Kasus (*case approach*)

Metode pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang menjadi putusan Mahkamah Agung yang telah mempunyai kekuatan Hukum tetap. Adapun kasus yang dianalisis oleh peneliti adalah Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Yyk

D. Sumber Bahan Hukum

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian normatif. Oleh karena itu sumber hukum yang akan digunakan adalah;

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Adapun yang menjadi sumber bahan hukum primer yang akan dipergunakan dalam mengkaji setiap permasalahan dalam penulisan mini skripsi ini, yaitu;

a. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

b. Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Industrial (HIR)

c. Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PHK

e. Peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer dan dapat membantu dalam proses penelitian. Adapun bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam “petunjuk” ke arah mana peneliti melangkah.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberikan petunjuk atas penjelasan bermakna terhadap bahan primer dan/atau bahan hukum sekunder, yaitu kamus hukum, ensiklopedia dan lain sebagainya.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan (*Library Research*). Metode kepustakaan *Library Research* yaitu serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitiannya. Ia merupakan suatu penelitian yang memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitiannya.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah analisis data kualitatif, dimana proses analisis data yang tidak melibatkan atau berbentuk angka. Data

yang diperoleh untuk penelitian menggunakan teknis analisis data umumnya bersifat subjektif.

Pada penelitian kualitatif, peneliti mendapatkan data dari banyak sumber dan menggunakan banyak metode