



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN BURUH ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) KARENA PERUSAHAAN DINYATAKAN PAILIT**

*LEGAL PROTECTION OF LABOUR FOR WORK TERMINATION BECAUSE
THE COMPANY IS RELEASED PAILIT*

IHSAN WAHYUDI

NIM : 140710101014

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2018

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN BURUH ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) KARENA PERUSAHAAN DINYATAKAN PAILIT**

*LEGAL PROTECTION OF LABOUR FOR WORK TERMINATION BECAUSE
THE COMPANY IS RELEASED PAILIT*

IHSAN WAHYUDI

NIM 140710101014

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2018

HALAMAN MOTTO

“Barang siapa yang menempuh jalan untuk mencari suatu ilmu, niscaya Allah memudahkannya ke jalan menuju Surga.”¹

(HR Turmudzi dan Hakim)

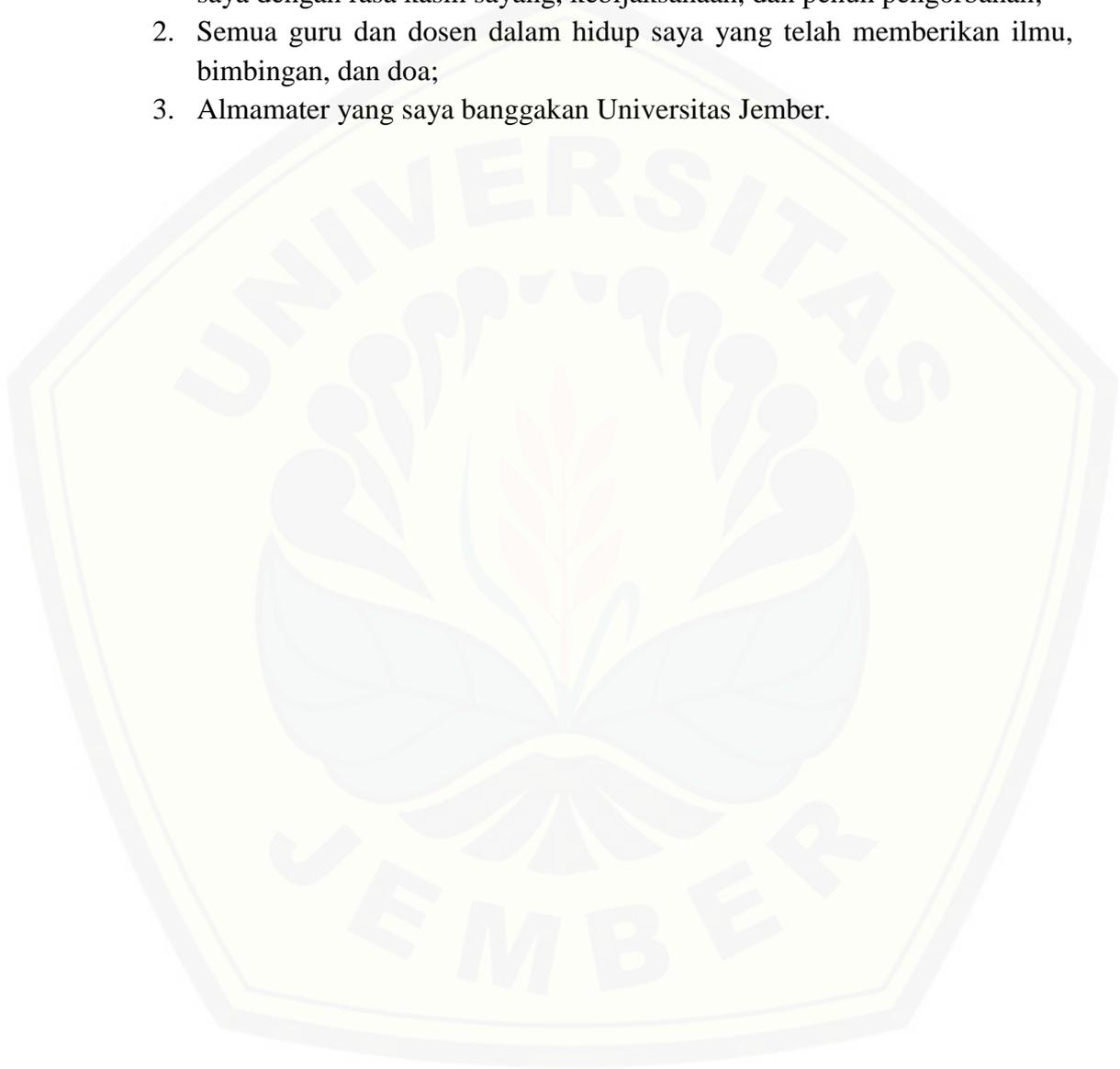


¹ Syaikh Imam Nawawi. 2000:86. *Hadist-hadist Ar ba'in Nawawiyah*. Solo: Intermedia

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang Tua saya yang sangat saya hormati, saya cintai, dan saya banggakan. Ayahanda Moch.Tamyis dan Ibunda Najawiah yang telah membesarkan dan membekali hidup saya serta tiada hentinya mendoakan saya dengan rasa kasih sayang, kebijaksanaan, dan penuh pengorbanan;
2. Semua guru dan dosen dalam hidup saya yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan doa;
3. Almamater yang saya banggakan Universitas Jember.



PERSYARATAN GELAR

PERLINDUNGAN BURUH ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
KARENA PERUSAHAAN DINYATAKAN PAILIT

*LEGAL PROTECTION OF LABOUR FOR WORK TERMINATION BECAUSE
THE COMPANY IS RELEASED PAILIT*

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum
dalam Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Jember**

**IHSAN WAHYUDI
NIM. 140710101014**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**SKRIPSI TELAH DISETUJUI
TANGGAL.....**

Oleh :

Dosen Pembimbing Utama

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.
NIP. 196912301999031001

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Jayus, S.H., M.Hum.
NIP. 195612061983031003

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PERLINDUNGAN BURUH ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) KARENA PERUSAHAAN DINYATAKAN PAILIT**

Oleh:

Ihsan Wahyudi

140710101014

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.

NIP. 196912301999031001

Dr. Jayus, S.H., M.Hum.

NIP. 195612061983031003

MENGESAHKAN,

**Kementerian Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,**

Dr. NURUL GHUFRON, S.H., M.H.

NIP. 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari :

Tanggal :

Bulan :

Tahun :

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

Panitia Penguji :

Ketua,

Sekretaris,

R.A. Rini Anggraini S.H., M.H.

NIP. 195911151985122001

Ida Bagus Oka Ana S.H., M.M.

NIP. 196011221989021001

Anggota Penguji :

1. **Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.**

NIP: 196912301999031001

:

2. **Dr. Jayus, S.H., M.Hum.**

NIP: 195612061983031003

:

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ihsan Wahyudi
NIM : 140710101014

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan: **PERLINDUNGAN BURUH ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA PERUSAHAAN DINYATAKAN PAILIT**; adalah hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Penulis bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember,

Yang menyatakan,

IHSAN WAHYUDI

NIM. 140710101014

HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur penulis panjatkan atas rahmat serta anugrah dari Allah SWT, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, tidak lupa salam hormat penulis sampaikan kepada seluruh keluarga, seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Hukum Universitas Jember dan tak lupa juga para sahabat dari penulis. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum dan guna memperoleh gelar sarjana hukum. Skripsi ini adalah hasil kerja keras, do'a, ketelitian, dorongan, semangat, dan bantuan dari semua pihak baik secara materiil maupun secara moriil hingga skripsi ini yang berjudul **“PERLINDUNGAN BURUH ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA PERUSAHAAN DINYATAKAN PAILIT”**. Dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan kali ini disampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Yang Terhormat Bapak/Ibu :

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu dan kesabaran untuk memberikan motivasi, bimbingan serta arahan dalam penulisan skripsi ini hingga mencapai hasil yang maksimal;
2. Dr. Jayus, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini, serta memberikan motivasi bagi penulis;
3. R.A. Rini Anggraini, S.H., M.H. selaku Ketua Penguji yang telah memberikan kritik, saran, masukan, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk perbaikan penulisan skripsi ini;
4. Ida Bagus Oka Ana, S.H., M.M. selaku Sekretaris Penguji yang telah memberikan kritik, saran, masukan, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk perbaikan penulisan skripsi ini;
5. Dr. Nurul Ghufro, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan persetujuan skripsi ini;

6. Dr. Dyah Ochterina Susanti, S.H., M.Hum., Echwan Iriyanto, S.H., M.H. dan Dr. Aries Harianto, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, dan Wakil Dekan III yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Prof. Dr. M. Arief Amrullah, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan `bimbingan dan motivasi serta perhatian kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Para Dosen yang terhormat dan seluruh staf serta karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan ilmu;
9. Seluruh Pegawai dan Karyawan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember;
10. Seluruh Keluarga saya, Ayah dan Ibu, dan kakak saya Indah Nurul Hidayati yang telah memberikan semangat, doa, serta dukungan;
11. Keluarga besar yang secara langsung maupun tidak langsung membantu saya dalam memberi nasihat, semangat, dan motivasi kepada saya;
12. Semua teman seperjuangan di Fakultas Hukum Universitas Jember Charino Lastosona S.H, Kevin Dariola Anggita S.H, Sri Wahyu Purbo Wijaya S.H, Gagah Chriswantara Putra S.H, Deny Agro Tri Laksono S.H, Ivan Setya Aris, Ibnu Mungafa, Ahmad Galih Firdausi, Agung Satriawan, Sandy Cahyono, Wahyu Krisna Firmansyah, Wahyu Perdana, M.Fadolik, Joko Aprilio yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan selama proses pengerjaan skripsi ini dan telah menjadi teman di bangku kuliah;
13. Serta keluarga KKN 65 Desa Tangsil Kulon Bondowoso, Afif , Iqbal , Mimi , Selvi,Dovi,Osy,Adi,Wendi. Terimakasih atas doa dan dukungannya.
14. Seluruh keluarga, sahabat yang tidak disebutkan disini semuanya terimakasih atas do'a dan dukungannya di Jember.

Jember, 18 Juli 2018

Penulis

RINGKASAN

Pekerja/buruh bagian tidak bisa dipisahkan antara pembangunan nasional yang berdasarkan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pekerja mempunyai peran penting dalam kedudukan sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Karena itulah harus ada hak-hak buruh yang diatur dalam peraturan di Indonesia yang berlaku, yang didalamnya berisi perlindungan atas hak-hak pekerja atau buruh atas pemutusan hubungan kerja karena perusahaan dinyatakan pailit. Berdasarkan uraian diatas penulis membagi menjadi 2 (dua) rumusan masalah yaitu: pertama, hak-hak pekerja sebagai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja karena perusahaan dinyatakan pailit. Kedua, upaya hukum jika perusahaan yang dinyatakan pailit tidak memberikan kewajibannya kepada pekerjanya/buruh.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah Untuk mengetahui dan memahami hak-hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan karena perusahaan dinyatakan pailit. Serta Untuk mengetahui dan memahami upaya hukum yang dilakukan pekerja akibat pemutusan hubungan kerja karena perusahaan dinyatakan pailit tidak memenuhi kewajibannya. Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah yuridis normatif. Dengan menggunakan pendekatan undang-undang (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach) dan pendekatan kasus (case approach) pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.05 PK/N/2005. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer yaitu dari perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan yang dibahas. Bahan hukum sekunder diperoleh dari semua publikasi tentang hukum meliputi buku-buku, dan jurnal-jurnal hukum. Bahan non hukum diperoleh dari laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik permasalahan yang dibahas.

Dari penelitian tersebut, penulis mendapatkan kesimpulan: Perlindungan hukum hak-hak pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja karena perusahaan dinyatakan pailit, dalam pemberian hak-hak pekerja harus sesuai dengan ketentuan yang ada dalam pasal 156-157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pemberian Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak. Dan hak-hak pekerja harus didahulukan karena mempunyai hak privilege seperti yang termuat dalam pasal 95 ayat (4). Upaya hukum yang dilakukan pekerja yang menuntut hak-haknya karena perusahaan mengalami kepailitan ada 2 cara yaitu : 1.)Penyelesaian perselisihan diluar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi)Penyelesaian perselisihan dalam permasalahan hubungan industrial khususnya terhadap terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja diupayakan melalui penyelesaian di luar Pengadilan (non litigasi). Upaya penyelesaian perselisihan di luar jalur Pengadilan Hubungan industrial (non litigasi) ini dapat dilakukan dengan penyelesaian melalui 3 cara yaitu Bipartit, mediasi, dan Konsiliasi. 2.)Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial(litigasi)Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan hal tersebut, penyelesaian melalui pengadilan

hubungan industrial merupakan upaya yang ditempuh oleh para pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja setelah dilakukan upaya (non litigasi) Bipartit dan Mediasi maupun Konsiliasi yang dinyatakan gagal dalam menyelesaikan perselisihan antara para pihak.

Adapun saran dari penulis dalam skripsi ini Perlunya perhatian terhadap pekerja mengenai perlindungan hukum dalam pemberian hak-haknya atas pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kepailitan, sehingga diperlunya kesadaran dan ketaatan hukum bagi pihak perusahaan/pengusaha dalam pemberian hak-hak pekerjaanya. Dalam penyelesaian segala perkara terutama dalam hukum ketenagakerjaan yang mengenai hak-hak pekerja, perlunya penyelesaian yang digunakan adalah jalur hukum non litigasi yang bertujuan untuk tetap terjalin hubungan baik antara kedua belah pihak yaitu perusahaan/pengusaha dan pekerja/buruh. Sehingga pihak perusahaan/pengusaha lebih memperhatikan lagi aturan-aturan yang berlaku mengenai hak-hak pekerjaanya.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	viii
HALAMAN PERNYATAAN.....	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
RINGKASAN	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Metode Penelitian	6
1.5.1 Tipe Penelitian.....	7
1.5.2 Pendekatan Masalah	7
1.5.3 Sumber Bahan Hukum	8
1.5.3.1 Bahan Hukum Primer.....	8
1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder	8
1.5.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum.....	9
1.5.5 Metode Penyajian Bahan Hukum	9
1.5.6 Metode Analisis Bahan Hukum.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Perlindungan Hukum	10
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	10
2.1.2 Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh.....	11

2.2 Hubungan Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Buruh/pekerja	14
2.2.2 Pengertian Perusahaan	15
2.2.3 Pengertian Hubungan Kerja.....	15
2.2.4 Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh	17
2.2.5 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	18
2.3 Kepailitan.....	19
2.3.1 Pengertian Kepailitan	19
2.3.2 Asas-Asas Kepailitan.....	20
2.3.3 Faktor-Faktor Kepailitan	21
2.3.4 Pihak Yang Dinyatakan Pailit	23
BAB III PEMBAHASAN	26
3.1 Hak-Hak Pekerja Sebagai Kompensasi Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Dinyatakan Pailit.....	26
3.2 Upaya hukum yang dilakukan pekerja jika perusahaan yang dinyatakan pailit tidak memberikan kewajiban kepada pekerja	38
BAB IV PENUTUP	49
4.1 Kesimpulan	49
4.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja (bisa perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²

Pekerja/buruh bagian tidak bisa dipisahkan antara pembangunan nasional yang berdasarkan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pekerja mempunyai peran penting dalam kedudukan sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Karena itulah harus ada hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan di Indonesia yang berlaku ,yang didalamnya berisi perlindungan atas hak-hak pekerja atau buruh. Beberapa hak-hak pekerja diantaranya adalah mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam melakukan pekerjaan yang berada diperusahaan ataupun instansi pemerintah. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 28D ayat (2) : *“bahwa setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*.³

Menurut Pasal 4 Undang-undang No.13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja ,memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan⁴. Maka dari itu perlindungan pekerja terutama untuk setiap hak-hak pekerja harus diwujudkan agar pekerja hidup sejahtera.

Perusahaan dan pekerja/buruh memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan secara seimbang. Pekerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan

² G Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, 1982, Pokok-pokok Hukum Peburuhan, cct.1, Armico Bandung, hlm. 43-44

³ UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28D ayat 2

⁴ UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 4

diperusahaan yang sesuai mereka inginkan dengan prosedur kerja yang berada diperusahaan tersebut agar mendapatkan upah atau gaji dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Dan juga perusahaan berkewajiban pula membayar upah atau gaji serta memberi jaminan seperti yang diatur didalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan juga berhak untuk menerima hasil dari para pekerja untuk kelancaran perusahaan yang sedang berjalan.

Kenyataannya bahwa dalam menjalankan operasionlanya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan produksi, sebab perusahaan mempunyai resiko besar dalam menjalankan dan mengelola perusahaan tersebut. Resiko tersbeut dapat mengancam kesinambungan dari keuangan perusahaan dan yang paling bahaya perusahaan bisa mengalami bangkrut (pailit) karena tidak bisa membayar semua kewajiban utang perusahaannya.

Kepailitan merupakan suatu proses dimana seorang debitor yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga karena tidak membayar utangnya.⁵ Perusahaan dikatakan pailit apabila perusahaan tersebut tidak lagi mampu untuk membayar utangnya terhadap kreditor yang sebelumnya telah memberikan pinjaman kepada perusahaan pailit.

Di dalam kondisi seperti ini, selain perusahaan yang pailit harus membayar utang kreditur, perusahaan juga harus memenuhi hak-hak pekerja. Sebenarnya pemenuhan hak-hak pekerja telah diatur dalam Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), yang menyebutkan bahwa *“dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”*. Kemudian dikeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Undang-Undang Kepailitan) sebagai salah satu sarana hukum yang diperlukan dalam menunjang keadilan bagi

⁵ J.Djohansyah, Pengadilan Niaga dalam Penyelesaian Utang Piutang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, hlm 23.

para pengusaha, kreditur, dan pekerja. Lahirnya Undang-Undang Kepailitan ini telah menimbulkan resonansi yang kuat dalam dunia bisnis Indonesia.⁶

Terdapat konflik antara Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan pasal 138 Undang-Undang Kepailitan, karena pada pasal 138 Undang-Undang Kepailitan disebutkan bahwa: *“Kreditur yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak agunan atas kebendaan lainnya atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut akan tidak akan dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditur konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak-hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya.”*

Ada 3 (tiga) jenis kreditur, yaitu kreditur separatis, kreditur preferen, dan kreditur konkuren.⁷ 3 Kreditur yang dimaksud dalam pasal ini adalah kreditur separatis. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa di satu sisi ada kepentingan para pekerja menuntut hak mereka yang belum dibayar, tapi di sisi lain ada kepentingan kreditur yang membagi aset pailit secara proporsional.

Pemenuhan hak hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan inilah yang sering sekali menimbulkan kasus ketenagakerjaan di Indonesia. Terutama yang terjadi pada saat perusahaan mengalami persoalan finansial yaitu dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga, yang menyebabkan debitur (perusahaan) mejadi kesulitan memenuhi hak-hak pekerja/buruh karean tidak berhak dan berwenang lagi untuk mengurus harta kekeyaannya yang telah berada dibawah sitaan umum untuk selanjutnya harta kekayaan debitur tersebut akan diurus oleh Kurator dibawah pengawasan hakim pengwas.

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kewajiban-kewajiban perusahaan yang pailit sebagai debitur, tidak hanya pada para kreditur, tetapi juga kewajiban-kewajiban kepada pekerja yang bekerja untuk mendapatkan upah. Oleh karena itu,

⁶ Aria Suyudi, Eryanto Nugroho dan Herni Sri Nurbayati, 2004, Kepailitan di Negeri Pailit, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, Cetakan II, Jakarta, hlm. 23.

⁷ Jono, 2010, Hukum Kepailitan, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 5.

dikeluarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang sebagai salah satu sarana hukum yang diperlukan dalam menunjang keadilan bagi pengusaha, kreditur, dan pekerja. Peraturan ini diharapkan mampu untuk memberikan jawaban mengenai hak-hak pekerja/buruh pada saat perusahaan pailit. Di sisi yang lain, peraturan ini dimaksudkan demi pembangunan hukum nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diarahkan pada terwujudnya sistem hukum nasional untuk mendukung pembangunan perekonomian nasional.

Meskipun demikian, dengan adanya undang-undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Hutang tersebut belum mampu menjembatani kepentingan ketiga pihak yang berkepentingan, yaitu pengusaha, pekerja, dan kreditur. Dalam beberapa kasus di mana banyak menimpa perusahaan dengan bentuk Perseroan Terbatas (PT) kasus-kasus pemenuhan hak pekerja atau buruh masih menjadi permasalahan yang rumit dan tidak kunjung mendapatkan solusi yang adil yang menguntungkan berbagai pihak. Bahkan beberapa di antara menyisakan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Berikut ini contoh kasus berbadan hukum perseroan terbatas yang mengalami masalah dengan para pekerjanya pada saat pailit.

Pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.05 PK/N/2005. PT Starwin mempunyai masalah hubungan industrial di Starwin, lantaran Direksi memutus hubungan kerja seluruh karyawannya, para pekerja sama sekali tidak diberikan uang pesangon. Eks karyawan PT Starwin menuntut hak-hak normatifnya kepada pengusaha yang perusahaannya telah pailit melalui pengadilan. Yang sebelumnya telah menyampaikan kepada kurator agar hasil penjualan aset PT Starwin (dalam pailit) dapat dibagikan kepada kreditur istimewa (eks karyawan pt starwin) terlebih dahulu. Namun, kirator PT Starwin Indonesia tersebut, dalam rapat Kreditur Hakim Pengawas menyampaikan “bahwa terhadap permohonan tersebut Hakim Pengawas tidak mempunyai kewenangan untuk memutuskan dan mengembalikan kepada pada kreditur separatis”.

Oleh karena itu diperlukan perangkat hukum yang mengatur perlindungan pemenuhan hak pekerja/buruh pada saat perusahaan mengalami kepailitan. Berangkat dari adanya latar belakang fenomena yang terjadi mengenai polemik pemenuhan perlindungan pekerja/buruh yang kurang mendapatkan perhatian saat terjadi saat perusahaan mengalami kepailitan maka sangat menarik untuk diteliti lebih mendalam. Oleh karena itu, penulis menguraikan permasalahan ini sebagai pokok bahasan penulisan tugas akhir dengan judul: **“PERLINDUNGAN BURUH ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA PERUSAHAAN DINYATAKAN PAILIT”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apa saja hak-hak pekerja sebagai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan yang dinyatakan pailit?
2. Upaya hukum apa yang bisa dilakukan pekerja jika perusahaan yang dinyatakan pailit tidak memberikan kewajiban kepada pekerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Agar memperoleh sasaran yang dikehendaki, perlu kiranya ditetapkan suatu tujuan penulisan. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi yaitu:

1. Untuk mengetahui hak-hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan karena perusahaan dinyatakan pailit.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dilakukan pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan dinyatakan pailit tidak memenuhi kewajibannya.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis bagi semua pihak yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini, yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam skripsi ini adalah sebagai pengembangan ilmu hukum terkait hak-hak pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja (PHK)

karena perusahaan yang pailit menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam skripsi ini adalah sebagai sumbangan pemikiran bagi pembentuk Undang-Undang khususnya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membahas hak-hak pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan dinyatakan pailit.

1.5. Metode Penelitian

Untuk menjaga suatu kebenaran ilmiah, maka dalam suatu penulisan harus mempergunakan metode penulisan yang tepat karena hal tersebut sangat diperlukan dan merupakan pedoman dalam rangka mengadakan analisis data hasil penelitian. Ciri dari karya ilmiah di bidang hukum adalah mengandung kesesuaian dan mengandung kebenaran yang dapat dipertanggung jawabkan. Mengadakan suatu penelitian ilmiah mutlak menggunakan metode, karena dengan metode tersebut berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu. Menempuh suatu jalan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, artinya peneliti tidak bekerja secara acak-acakan melainkan setiap langkah yang diambil harus jelas serta ada pembatasan-pembatasan tertentu untuk menghindari jalan yang menyesatkan dan tidak terkendalikan.⁸ Metode merupakan suatu tipe pemikiran yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian.⁹

Metode penelitian digunakan sebagai cara sistematis untuk mencari, menemukan, mengembangkan, menganalisis permasalahan, menguji kebenaran yang optimal dan objektif serta menjalankann prosedur yang benar, Metode yang tepat diharapkan dapat memberikan alur pemikiran secara berurutan dalam usaha pencapaian pengkajian.¹⁰ Oleh karena itu, suatu metode digunakan agar dalam skripsi ini dapat mendekati suatu kesempurnaan yang bersifat sistematis dalam penulisan. Berikut ini metode penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini.

⁸ Johnny Ibrahim. 2006. Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif Edisi Revisi. Cetakan II, Banyumedia Publishing. Malang. hlm. 294

⁹ Soerjono Soekanto. 2010. Pengantar Penelitian Hukum. Univ. Indonesia. Jakarta. 2010. hlm. 5

¹⁰ Herowati Poesoko. 2011. Diktat Mata Kuliah Metode Penulisan Dan Penelitian Hukum. Fakultas Hukum. Universitas Jember. hlm. 35

1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yuridis normatif, artinya permasalahan yang diangkat, dibahas dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti undang-undang, literature-literatur yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.¹¹

1.5.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case Approach*). Sumber bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder.

Secara singkat dikatakan bahwa yang dimaksud sebagai *statute* berupa legislasi dan regulasi. Jika demikian, pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan dengan legislasi dan regulasi.¹² Dalam menggunakan pendekatan konseptual, peneliti perlu merujuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat diketemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum.¹³

Dalam menggunakan pendekatan kasus, yang dipahami adalah *ratio decidendi*. Alasan-alasan hukum yang digunakan hakim sampai pada putusan-putusannya yaitu pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesai No.05 PK/N/2005.

1.5.3 Sumber Hukum

Bahan hukum merupakan hal penting dalam suatu penelitian hukum yang digunakan untuk memecahkan isu hukum sekaligus memberikan preskripsi

¹¹ Peter Mahmud Marzuki. , Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media Group. Jakarta, 2010 . hlm 194

¹² Peter Mahmud Marzuki,2016,*Penelitian Hukum*,PT Karisma Putra Utama, Jakarta,Hlm.137.

¹³ Peter Mahmud Marzuki,2016,*ibid*, Hlm. 178.

mengenai apa yang seharusnya dilakukan. Bahan hukum yang digunakan penulis dalam skripsi ini meliputi :

1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang bersifat mutlak dan mengikat. Bahan hukum primer yang digunakan dalam menyusun skripsi ini adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku di suatu negeri. Keberadaan bahan-bahan hukum sekunder, secara formal tidak sebagai hukum positif. Adapun yang termasuk dalam bahan-bahan hukum sekunder ini adalah buku-buku teks, laporan penelitian hukum, jurnal hukum yang memuat tulisan-tulisan para ahli dan para akademisi terhadap berbagai produk hukum perundang-perundang dan putusan pengadilan, notulen-notulen seminar hukum, memori-memori yang memuat opini hukum, monograf-monograf, buletin-buletin atau terbitan lain yang memuat debat-debat dan hasil dengar pendapat di parlemen, deklarasi-deklarasi, dan situs-situs internet.

1.5.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum primer dilakukan dengan menginventarisir bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan, Putusan Mahkamah Konstitusi, dan Yurisprudensi yang relevan, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

Pengumpulan bahan hukum sekunder dilakukan dengan cara studi pustaka terhadap hasil-hasil penelitian, literatur-literatur, makalah-makalah, artikel-artikel, risalah sidang Mahkamah Konstitusi terkait tenaga kerja.

Pengumpulan bahan non-hukum dilakukan dengan mencari bahan di internet, ataupun laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penulisan skripsi.

1.5.5 Metode Penyajian Bahan Hukum

Metode penyajian bahan hukum dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk Teks Naratif atau secara naratif. Yaitu suatu penyajian dalam bentuk rangkaian kalimat yang bersifat narasi atau bersifat menguraikan, menjelaskan dan sebagainya, yang mendasarkan pada teori yang disusun secara logis dan sistematis.

1.5.6 Metode Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum dapat diolah dengan peraturan perundang-undangan dan isu hukum yang berkembang. Setelah bahan hukum diolah, kemudian dilanjutkan dengan teknik analisis bahan hukum dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu melakukan pembahasan terhadap bahan hukum yang telah didapat mengacu kepada landasan teoritis yang ada. Langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan penelitian hukum sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi fakta dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan.
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan bahan-bahan non hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi dengan permasalahan.
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan.
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk agumentasi yang menjawab hukum.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Sistem pemerintahan negara sebagaimana yang dicantumkan dalam penjelasan Undang-undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum dan pemerintah berdasar atas sistem konstitusi (hukum dasar)”. Elemen pokok negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan terhadap *fundamental rights*. Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 selanjutnya menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Hal ini berarti dalam penyelenggaraan negara disetiap bidang harus didasarkan pada kepastian hukum. Selanjutnya pada Pasal 28 D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”. Dengan adanya pasal ini, maka setiap warga negara tanpa terkecuali tidak boleh diperlakukan diskriminasi dalam segala bidang. Perlindungan dari diskriminasi yang dikamaksud dalam Pasal 28 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 bermakna setiap orang berhak bebas dari setiap perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan hukum terhadap perlakuan diskriminatif itu”.¹⁴

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai suatu perbuatan dalam hal melindungi, misalnya memberikan perlindungan pada orang-orang yang lemah. Sedangkan pandangan Philips tentang Perlindungan hukum adalah sebagai berikut.

“Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) yang diperintah, terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi permasalahan perlindungan hukum adalah

¹⁴ Pasal 28 ayat (4) UUD NRI Tahun 1945

perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha”.¹⁵

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Pengertian perlindungan hukum bagi rakyat dikenal menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan yang bersifat *preventif* dan perlindungan hukum yang bersifat *represif*. Perlindungan hukum yang bersifat *preventif* dan perlindungan hukum yang bersifat *represif* dijelaskan sebagai berikut.¹⁶

“Perlindungan hukum yang bersifat *preventif* setiap warga negara diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitive*. Dengan demikian, perlindungan hukum yang bersifat *preventif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum bersifat *represif* bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa”.

Perlindungan hukum apabila dijelaskan lebih lanjut mempunyai makna tentang suatu upaya atau tindakan melindungi terhadap subjek hukum. Hal ini yang dimaksud melalui pengaturan yang terdapat dalam Undang-undang atau peraturan lainnya. Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.1.2. Perlindungan Hukum Pekerja atau Buruh

Kedudukan pekerja/buruh pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan segi sosial ekonomis. Dari segi ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha(perusahaan). Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD NRI Tahun 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal

¹⁵ Philips M.Hadjon. Tatik Sri Djamiati. *Argumentasi Hukum*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta. Jakarta: Kencana, 2005. hlm. 1.

¹⁶ Philips M.Hadjon. Tatik Sri Djamiati. *Argumentasi Hukum*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta. Jakarta: Kencana, 2005. hlm. 8.

5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan buruh dan majikan atau pengusaha dengan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dan pembeli. Antara penjual dan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidaknya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah bebas.¹⁷

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis adalah sama dengan majikan. Hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi “Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak kecualinya”. Namun dalam kenyataannya secara sosial ekonomis kedudukan antar buruh dengan majikan adalah tidak sama. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja dan pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi. Majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan. Adanya hal ini menimbulkan kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja atau buruh. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikannya (perusahaan) maka perlu adanya campir tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh sangat diperlukan karena kedudukan buruh atau pekerja yang lemah dan lebih rendah.¹⁸

Uraian mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan merupakan dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu sebagai berikut:

¹⁷ Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*. Citra Aditya, Bandung

¹⁸ Abdul Khalim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*. Citra Aditya Bakti, Bnadung hlm 5

1. Bidang Pengerahan atau Penempatan Kerja

Ini adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengarahannya.

2. Bidang Hubungan Kerja

Hal ini adalah masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerjaan tetap.

3. Bidang Kesehatan Kerja

Selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

4. Bidang Keamanan Kerja

Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

5. Bidang Jaminan Sosial Buruh

Ini telah diundangkan dalam UU Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT.Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi Jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.¹⁹

¹⁹ Imam Soepomo. 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta

2.2 Pekerja/Buruh

2.2.1. Pengertian Buruh/Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (1), memberikan definisi bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tujuan dari adanya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja yang sesuai, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Hukum ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan berasaskan keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat daerah.

Hukum ketenagakerjaan mempunyai cakupan yang sangat luas, begitu pula dengan cakupan mengenai pihak-pihak yang berada dalam lingkup hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Mulai dari pekerja, pengusaha, serikat buruh/pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah. Kesemuanya ini merupakan pihak-pihak yang berada dalam lingkup ketenagakerjaan yang saling berinteraksi.²⁰

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi pengertian pekerja (biasa disebut buruh) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berbeda dengan pengertian pekerja, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi disimpulkan bahwa pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, orang yang sedang mencari pekerjaan dan lain-lain. Dari semua profesi tersebut berbeda-beda antar satu dengan yang lain meskipun semuanya termasuk dalam golongan tenaga kerja. Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (yakni bisa perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam

²⁰ Husni, Lalu. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. hlm 13

bentuk lain-lain.²¹ Pada pengertian Pasal 1 angka dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut:²²

1. Setiap orang bekerja (angkatan kerja maupun angkatan kerja tetapi harus bekerja);
2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

2.2.2. Pengertian Perusahaan

Pengertian perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut.

- a. Setiap usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Abdul Kadir Muhammad dalam bukunya Pengantar Hukum Perusahaan di Indonesia menyatakan bahwa berdasarkan tinjauan hukum, istilah perusahaan mengacu kepada badan hukum dan perbuatan dan usaha menjalankan usahanya, sehingga perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Pelayanan Umum Pasal 1 ayat (4) menyatakan bahwa “Instansi pemerintah adalah setaip kantor atau satuan kerja yang berkedudukan sebagai pengguna anggaran/barang atau kuasa pengguna anggaran/barang”.

2.2.3 Pengertian Hubungan Kerja

Berdasarkan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan

²¹ Ibid. Hlm 14

²² Agusmidah, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor. Ghalia Indonesia. Hlm 7.

kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu. Hubungan kerja disebut juga hubungan perburuhan atau hubungan industrial. Ada beberapa istilah mengenai hubungan kerja ini:

- 1.) *Labour Relations*
- 2.) *Labour Management Relations*
- 3.) *Industrial Relations*

Ada 3 (tiga) unsur/faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

- 1.) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- 2.) Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha);
- 3.) Adanya upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak.²³ Menurut Imam Soepomo, dikatakan bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan²⁴, terjadi setelah diadakan perjanjian noleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggipannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.²⁵

Menurut pendapat Husni, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.²⁶ Unsur-unsur hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Menurut pendapat beberapa para ahli serta berdasarkan Pasal

²³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, catatan kedua, (Jakarta : Rineka Cipta, 1995), Hlm. 63-64

²⁴ Istilah Majikan sudah tidak digunakan dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang dimaksud menggunakan istilah pekerja/buruh meskipun secara akademik dua istilah itu(pekerja dan buruh)berbeda makna.

²⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan kesebelas(edisi revisi),(Jakarta :Djambatan, 1995) ,Hlm. 52

²⁶ Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung :Citra Aditya Bakti,2003).Hlm. 25

1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa didalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah 4 (empat) unsur penting, yakni:²⁷

- 1.) Adanya pekerjaan;
- 2.) Adanya perintah orang lain;
- 3.) Adanya upah;
- 4.) Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

2.2.4 Hak-hak dan Kewajiban Pekerja

Hak dan Kewajiban merupakan suatu hal yang terikat satu sama lain, sehingga dalam praktiknya harus dijalankan dengan seimbang. Hak merupakan segala sesuatu yang pantas dan mutlak untuk didapatkan oleh individu sebagai anggota warga negara sejak masih berada dalam kandungan, sedangkan kewajiban merupakan suatu keharusan/kewajiban bagi individu dalam melaksanakan peran sebagai anggota warga negara guna mendapat pengakuan akan hak yang sesuai dengan pelaksanaan kewajiban tersebut.

Oleh sebab itu, untuk menghindari adanya gejolak pada masyarakat mengenai ketimpangan akan hak dan kewajiban tersebut diperlukan kesadaran secara mendasar pada individu akan kewajiban yang harus dipenuhi guna mendapatkan hak yang pantas dan sesuai atas pelaksanaan kewajiban tersebut.²⁸

Hak yang harus diperoleh pekerja termuat dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana pekerja berhak:

1. Menerima upah atas pekerjaannya yang telah dia lakukan;
2. Mendapatkan perlindungan;
3. Mendapatkan waktu istirahat dan cuti;
4. Mendapatkan jaminan keselamatan;
5. Mendapatkan kesempatan yang cukup untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
6. Memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;

²⁷ Ibid.

²⁸ <http://www.academia.edu/6709503/> *Makalah_Hak_dan_Kewajiban_Warga_Negara* diakses pada tanggal 16 Maret 2018. Pukul 15.27 WIB

7. Mendapat fasilitas kesejahteraan sesuai kemampuan perusahaan;
8. Membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
9. Melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perindungan;
10. Memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan.

Kewajiban dari pekerja lebih lengkapnya ada dalam pasal 1603 KUHPerdara, yakni:

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya;
2. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, tidak boleh digantikan oleh orang kecuali sudah dengan ijin dari majikan;
3. Buruh wajib menaati peraturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan;
4. Buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.

Melaksanakan tugas dan kewajiban secara layak, atau pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik.

2.2.5 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lain.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja karena dengan PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencarian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua orang yang terlibat

dalam hubungan industrial baik pengusaha,pekerja,atau pemerintah dengan segala uoaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.²⁹

Pada Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha”

2.3 Kepailitan

2.3.1 Pengertian Kepailitan

Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para Kreditornya.³⁰ Secara Etimologi, istilah kepailitan berasal dari kata ‘pailit’ dan istilah tersebut dikenal diperbendaharaan bahasa yang berbeda-beda, yaitu:

- a. Bahasa Perancis = *Faillite*
- b. Bahasa Latin = *Failire*
- c. Bahasa Inggris = *To Fail atau Bankrupt*

Artinya pemacetan atau pemogokan pembayaran utang. Pengertian pailit tercermin dalam Pasal 2 ayat (1) UU No.37 Tahun 2004, yaitu:

“Debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar lunar sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan, baik atas permohonan sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditnya.”

Pengertian Kepailitan secara otentik dirumuskan dalam Pasal 1 angka 1 UU Nomor 37 Tahun 2004, yang berbunyi:

“Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah

²⁹ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Opt Cit., Hlm 195

³⁰ M.Hadi Shubhan, 2008, *Hukum Kepailitan: Prinsip Norma & Praktik di Preradilan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, Hlm 1.

*pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang.*³¹

Untuk memberikan kejelasan mengenai definisi dan pengertian kepailitan maka dalam hal ini penulis mengutip beberapa definisi atau pendapat dari para sarjana, sebagai berikut :

- a. Memoric Van Toelichting, menyatakan bahwa kepailitan adalah suatu penyitaan berdasarkan hukum atas seluruh harta kekayaan si berutang guna kepentingannya bersama para yang mengutangkan;
- b. J.C.T. Simorangkir dan Woerjono Sastropranoto, dalam bukunya *Pelajaran Hukum Indonesia*, menyatakan bahwa kepailitan adalah suatu beslah eksekutorial yang dianggap sebagai hak kebendaan seseorang terhadap barang kepunyaan debitur.³²
- c. Soebekti, berpendapat bahwa kepailitan adalah suatu usaha bersama untuk mendapatkan pembayaran semua berpiutang secara adil.³³

2.3.2 Asas-Asas Kepailitan

Sekarang Kepailitan diatur melalui UU No.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Asas-asas Kepailitan terkandung dalam UU No.37 Tahun 2004 dalam Pasal 2 ayat (1) adalah:

- a. Azas Kesembimbangan, asas yang menentukan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan baik oleh debitur yang tidak jujur maupun oleh kurator yang tidak beritikad baik.
- b. Azas Kelangsungan, mengandung arti bahwa UU nomor 37 Tahun 2004 mengatur kemungkinan perusahaan debitur yang prospektif tetap dilangsungkan.
- c. Azas Keadilan, bahwa ketentuan mengenai kepailitan dapat memenuhi rasa keadilan bagi para pihak yang berkepentingan. Azas keadilan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan pihak penagih yang

³¹ Hadi Setia Tunggal. Op. cit Hlm. 4-5

³² Viktor M.Sitomurang, Hendri Soekarso, *Pengantar Hukum Indonesia*. Rieneka Cipta, Jakarta 1994: Hlm 19-20

³³ Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Intermedia, Jakarta 1994; Hlm 230.

mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap debitro, dengan tidak memperlakukan kreditor lainnya.

- d. Azas Integritas, bahwa sistem hukum formiil dan hukum materiilnya merupakan satu kesatuan yang utuh dari sistem hukum perdata dan hukum acara perdata nasional.³⁴

2.3.3 Faktor-Faktor Penyebab Pailit

Perusahaan yang berada pada Negara sedang mengalami kesulitan ekonomi akan lebih cepat mengalami kebangkrutan, karena kesulitan ekonomi akan memicu semakin cepatnya kebangkrutan perusahaan yang mungkin tadinya sudah sakit kemudian semakin sakit dan bangkrut. Perusahaan yang belum sakitpun akan mengalami kesulitan dalam pemenuhan dana untuk kegiatan operasional perusahaan akibat adanya krisis ekonomi tersebut. Namun demikian, proses kebangkrutan sebuah perusahaan tentu saja tidak semata-mata disebabkan oleh faktor ekonomi saja, tetapi bisa juga disebabkan oleh faktor lain yang sifatnya non ekonomi.

Darsono dan Ashari (2005:104) mendeskripsikan bahwa secara garis besar penyebab kebangkrutan bisa dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari bagian internal manajemen perusahaan. Sedangkan faktor eksternal bisa berasal dari faktor luar yang berhubungan langsung dengan operasi perusahaan atau faktor perekonomian secara makro. Faktor internal yang bisa menyebabkan kebangkrutan perusahaan meliputi:

1. Manajemen yang tidak efisien akan mengakibatkan kerugian terus-menerus yang pada akhirnya menyebabkan perusahaan tidak dapat membayar kewajibannya. Ketidakefisien ini diakibatkan oleh pemborosan dalam biaya, kurangnya keterampilan dan keahlian manajemen.
2. Ketidakseimbangan dalam modal yang dimiliki dengan jumlah

³⁴ Penjelasan Atas Undang-Undang No.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

piutang-hutang yang dimiliki. Hutang yang terlalu besar akan mengakibatkan biaya bunga yang besar sehingga memperkecil laba bahkan bisa menyebabkan kerugian. Piutang yang terlalu besar juga akan merugikan karena aktiva yang menganggur terlalu banyak sehingga tidak menghasilkan pendapatan.

3. Adanya kecurangan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan bisa mengakibatkan kebangkrutan. Kecurangan ini akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan yang pada akhirnya membankrutkan perusahaan. Kecurangan ini bisa berbentuk manajemen yang korup ataupun memberikan informasi yang salah pada pemegang saham atau investor.³⁵

Sedangkan faktor eksternal yang bisa mengakibatkan kebangkrutan berasal dari faktor yang berhubungan langsung dengan perusahaan meliputi pelanggan, supplier, debitor, kreditor, pesaing ataupun dari pemerintah. Sedangkan faktor eksternal yang tidak berhubungan langsung dengan perusahaan meliputi kondisi perekonomian secara makro ataupun faktor persaingan global. Faktor-faktor eksternal yang bisa mengakibatkan kebangkrutan adalah:

1. Perubahan dalam keinginan pelanggan yang tidak diantisipasi oleh perusahaan yang mengakibatkan pelanggan lari sehingga terjadi penurunan dalam pendapatan. Untuk menjaga hal tersebut perusahaan harus selalu mengantisipasi kebutuhan pelanggan dengan menciptakan produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan.
2. Kesulitan bahan baku karena supplier tidak dapat memasok lagi kebutuhan bahan baku yang digunakan untuk produksi. Untuk mengantisipasi hal tersebut perusahaan harus selalu menjalin hubungan baik dengan supplier dan tidak menggantungkan kebutuhan bahan baku pada satu pemasok sehingga risiko kekurangan bahan baku dapat diatasi.
3. Faktor debitor juga harus diantisipasi untuk menjaga agar debitor tidak melakukan kecurangan dengan mengemplang hutang. Terlalu banyak piutang yang diberikan debitor dengan jangka waktu

³⁵ Munir Fuadi, *Hukum Pailit Dalam Teori dan Praktek*. Citra Aditya Bhakti, 2002 : Hlm 9

pengembalian yang lama akan mengakibatkan banyak aktiva menganggur yang tidak memberikan penghasilan sehingga mengakibatkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, perusahaan harus selalu memonitor piutang yang dimiliki dan keadaan debitor supaya bisa melakukan perlindungan dini terhadap aktiva perusahaan.

4. Hubungan yang tidak harmonis dengan kreditor juga bisa berakibat fatal terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Apalagi dalam Pasal 5 Undang-Undang No.4 Tahun 1998, kreditor bisa memailitkan perusahaan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, perusahaan harus bisa mengelola hutangnya dengan baik dan juga membina hubungan baik dengan kreditor.
5. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan agar selalu memperbaiki diri sehingga bisa bersaing dengan perusahaan lain dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Semakin ketatnya persaingan menuntut perusahaan agar selalu memperbaiki produk yang dihasilkan, memberikan nilai tambah yang lebih baik bagi pelanggan.
6. Kondisi perekonomian secara global juga harus selalu diantisipasi oleh perusahaan. Dengan semakin terpadunya perekonomian dengan Negara-negara lain, perkembangan perekonomian global juga harus diantisipasi oleh perusahaan.³⁶

Dari teori yang dikemukakan diatas maka faktor penyebab kebangkrutan adalah faktor yang mempengaruhi terjadinya suatu kebangkrutan yang dialami oleh perusahaan yang kondisi keuangannya tidak sehat, baik itu faktor ekonomi, internal dan eksternal.

2.3.4 Pihak Yang Dinyatakan Pailit

Pihak-pihak yang dapat dinyatakan pailit menurut ketentuan dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang adalah debitor, debitor yang dimaksud adalah :

³⁶ M.Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan : Prinsip Norma & Praktik Peradilan*. Rieneka Cipta.2008: Hlm 20

- a. Orang-perorangan, baik laki-laki maupun perempuan yang telah menikah maupun yang belum menikah. Jika orang-orang perorangan yang telah menikah maka permohonan tersebut hanya dapat diajukan dengan ijin suami istri atau istri yang bersangkutan, kecuali antara mereka tidak ada pencampuran harta;
- b. Debitor yang menikah, harus ada persetujuan dari suami atau istri, apabila antara mereka ada pencampuran harta. Apabila seorang menikah dengan pencampuran harta, maka kepailitan tersebut akan meliputi seluruh harta bersama.
- c. Harta peninggalan, dari seorang yang meninggal dunia dapat dinyatakan pailit apabila orang yang meninggal dunia itu semasa hidupnya berada dalam keadaan berhenti membayar utangnya, atau harta warisannya pada saat meninggal dunia si pewaris tidak mencukupi untuk membayar utangnya.
- d. Perkumpulan Perseroan (*Holding Company*) dan anak –anak perusahaannya dapat diajukan dalam satu permohonan, tetapi dapat juga diajukan terpisah sebagai dua permohonan.
- e. Penjaminan (*Guarantor*) kewajiban untuk membayar utang debitor pada kreditor ketika si debitor lalai atau cidera janji dan harta benda milik debitor utama atau debitor yang ditanggung telah disita dan dilelang terlebih dahulu, tetapi hasilnya tidak mencukupi untuk membayar utangnya, atau debitor utama lalai atau cidera janji sudah tidak mempunyai harta apapun.
- f. Badan Hukum, diwakili oleh organ yang hanya dapat mengikatkan badan hukum jika tindakan-tindakannya didalam batas wewenangnya yang ditentukan dalam anggaran dasar, ketentuan-ketentuan lain dan hakikat dari tujuannya.
- g. Perkumpulan bukan badan hukum, harus memuat nama dan tempat kediaman masing-masing persero yang secara tanggung renteng terikat untuk seluruh utang firma.
- h. Bank, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Bank Indonesia.

- i. Perusahaan Efek, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Badan Pengawas Pasar Modal.
- j. Perusahaan Asuransi, Reasuransi, Dana Pensiun dan Badan Usaha Milik Negara, permohonan pailit hanya dapat. Dilakukan oleh Menteri Keuangan.



BAB 4

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan masalah-masalah didalam pembahasan ini, serta pemberian penjelasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum hak-hak pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja karena perusahaan dinyatakan pailit, dalam pemberian hak-hak pekerja harus sesuai dengan ketentuan yang ada dalam pasal 156-157 UU Nomor 13 Tahun 2003 yaitu pemberian Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak. Dan hak-hak pekerja harus didahulukan karena mempunyai hak privilege seperti yang termuat dalam pasal 95 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003.
2. Upaya hukum yang dilakukan pekerja yang menuntut hak-haknya karena perusahaan mengalami kepailitan ada 2 cara yaitu :
 - a. Penyelesaian perselisihan dalam permasalahan hubungan industrial khususnya terhadap terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja diupayakan melalui penyelesaian di luar Pengadilan (non litigasi). Upaya penyelesaian perselisihan di luar jalur Pengadilan Hubungan industrial (non litigasi) ini dapat dilakukan dengan penyelesaian melalui 3 cara yaitu Bipartit, Mediasi, dan Konsiliasi.
 - b. Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan hal tersebut, penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial merupakan upaya yang ditempuh oleh para pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja setelah dilakukan upaya (non litigasi) Bipartit dan Mediasi maupun Konsiliasi yang dinyatakan gagal dalam menyelesaikan perselisihan antara para pihak.

4.2 Saran

1. Perlunya perhatian terhadap pekerja mengenai perlindungan hukum dalam pemberian hak-haknya atas pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kepailitan, sehingga diperlukannya kesadaran dan ketaatan hukum bagi pihak perusahaan/pengusaha dalam pemberian hak-hak pekerjaanya.
2. Dalam penyelesaian segala perkara terutama dalam hukum ketenagakerjaan yang mengenai hak-hak pekerja, perlunya penyelesaian yang digunakan adalah jalur hukum non litigasi yang bertujuan untuk tetap terjalin hubungan baik antara kedua belah pihak yaitu perusahaan/pengusaha dan pekerja/buruh. Sehingga pihak perusahaan/pengusaha lebih memperhatikan lagi aturan-aturan yang berlaku mengenai hak-hak pekerjaanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Asyhdie, Zaeni, 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Agusmidah, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- A. Patra M.Zen & Daniel Hutagalung, 2006. *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman anda memahami dan menyelesaikan hukum*.
- Fuadi, Munir. 2002. *Hukum Pailit Dalam Teori dan Praktek*. Citra Aditya Bhakti. Bandung.
- Gultom, Sri Subiandini, 2008. *Aspek Hukum Hubungan Industrial*. Inti Prima Promo Sindo. Jakarta.
- Hadjon, Philips M dan Tatik Sri Djamati. 2005. *Argumentasi Hukum*. Gajah Mada University Press Yogyakarta. Kencana. Jakarta.
- Hukum*. Fakultas Hukum, Universitas Jember. Ibrahim, Johnny. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif Edisi*
- Husni, Lalu. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Citra Aditya. Bandung.
- Manulung, Sendjun H. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2010. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Poesoko, Herowati. 2011. *Diktat Mata Kuliah Metode Penulisan Dan Penelitian Revisi. Cetakan II*. Malang: Banyumedia Publishing. Soekanto, Soerjono. 2010. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Univ. Indonesia
- Shubhan, M.Hadi. 2008. *Hukum Kepailitan: Prinsip Norma & Praktik di Peradilan*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sitomurang, Viktor M dan Hendri Soekarso. 1994. *Pengantar Hukum Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta.

Soebekti. 1994. *Pokok –Pokok Hukum Perdata*. Intermedia. Jakarta.

Soepomo, Imam. 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cetakan ke-11. Djambatan. Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468).

Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4443).

Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Pelayanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502).

Tesis :

Ardythia, Wisnu. 2009. *Perlindungan Hukum Kreditor Dalam Kepailitan (Studi Kasus Terhadap Peninjauan Kembali REG. No.07 PK/N/2004)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Internet :

Paramita, Deassy Laily. 2014. *Makalah Hak dan Kewajiban Warga Negara*. http://www.academia.edu/6709503/Makalah_Hak_dan_Kewajiban_Negara. Diakses pada tanggal 16 Maret 2018.