

PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN PERUSAHAAN BANGKRUT

Bagus Prasetio*, Imam budi Santoso**

Fakultah Hukum Universitas Singapebangsa Karawang
Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya,
Kec. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361.

Email : Bprasetio545@gmail.com

Naskah diterima : 21/05/2022, revisi : 26/06/2022, disetujui 28/07/2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan bangkrut. Secara khusus bertujuan untuk: pertama, mengetahui apa saja hak normative pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan bangkrut, kedua, bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan bangkrut. Metode Penelitian ini yaitu yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan Undang-Undang (*statue approach*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemutusan hubungan kerja dengan alasan Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun berhak atas uang pesangon sesuai dengan Pasal 44 ayat (1) PP No.35 tahun 2021, sedangkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan tutup yang disebabkan keadaan (*force majeure*) pekerja berhak atas uang pesangon sesuai dengan Pasal 45 ayat (1) PP No.35 tahun 2021. Dalam hal pemenuhan hak pesangon dan upah pekerja yang tidak dipenuhi sesuai dengan perundang-undangan dikarenakan perusahaan bangkrut atau mengalami pailit sudah diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Namun jika perusahaan tetap tidak membayarkan hak pesangon pekerja maka penyelesaian perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan dua cara penyelesaian yaitu dengan cara non-litigasi (di luar pengadilan) dan litigasi (melalui pengadilan).

Kata Kunci : Hak Normatif, Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan Bangkrut

ABSTRACT

This study aims to determine the legal protection of workers affected by termination of employment on the grounds that the company went bankrupt. Specifically, it aims to: first, find out what are the normative rights of workers who are terminated on the grounds that the company is bankrupt, second, how are legal protections for workers who are terminated on the grounds that the company is bankrupt. This research method is normative juridical by using the law approach (statue approach). The results of the study

show that termination of employment with the reason that the company is closed due to the company experiencing continuous losses for 2 (two) years is entitled to severance pay in accordance with Article 44 paragraph (1) PP No. 35 of 2021, while termination of employment with the reason the company closed was due to circumstances (force majeure) workers were entitled to severance pay in accordance with Article 45 paragraph (1) PP No.35 of 2021. In the event that the fulfillment of severance rights and workers' wages were not fulfilled in accordance with the legislation because the company went bankrupt or Bankruptcy is regulated in Article 95 paragraph (4) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, if the company still does not pay the workers' severance pay, the dispute can be settled in two ways, namely by non-litigation (out of court.) and litigation (through the courts).

Keywords: Normative Rights, Termination of Employment, Bankrupt Companies

A. Pendahuluan

Setiap warga Negara Indonesia memiliki hak untuk mencapai kesejahteraan dalam hidupnya sesuai dengan pasal 28H ayat 1 undang undang dasar republik Indonesia yang berbunyi "Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan". Dengan demikian Negara bertanggungjawab penuh atas kesejahteraan rakyatnya.

Selain mewujudkan kesejahteraan bagi setiap rakyatnya, Negara harus dapat menjamin keamanan dan ketertiban guna menciptakan rasa aman bagi setiap rakyatnya. Termasuk dalam perlindungan hak-hak pekerja yang terkena phk, maka diperlukan hukum guna melindungi hak-hak tersebut. Untuk melindungi hak para pekerjanya, pemerintah sebagai perumus dalam melaksanakan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi para tenaga kerja, yang sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai aturan pokok dalam bidang ketenagakerjaan¹.

Dalam mewujudkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, adapun terdapat hambatan seperti perselisihan antara pekerja dengan perusahaan. Perselisihan tersebut dapat dikategorikan sebagai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat atau perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja seperti pemenuhan hak-hak pekerja dan atau serikat pekerja, harapan atau kepentingan pekerja, dan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan (Simanjuntak, 2011).

Dalam menjalankan perusahaan, tidak selamanya perusahaan tersebut mengalami pertumbuhan yang stabil. Sebuah perusahaan bisa saja mengalami kebangkrutan atau

¹Firnanda, S. I. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak* . Dinamika: Jurnal ilmiah ilmu hukum, 2.

kepailitan. Jadi dapat dikatakan bahwa kehidupan suatu perusahaan dapat dalam keadaan kondisi untung, dimana perusahaan terus berkembang, atau dalam keadaan rugi, dimana garis hidup perusahaan menurun, seperti grafik.² Naik turunnya keadaan perusahaan tergantung pada keadaan ekonomi dan keadaaan politik di Negara tempat perusahaan tersebut menjalankan usahanya. Selain keadaan ekonomi dan politik, adapun keadaan lain yang menyebabkan perusahaan mengalami kenaikan keuntungan maupun penurunan keuntungan bahkan dapat mengalami kebangkrutan seperti keadaan menyebarnya suatu penyakit atau wabah.

Pada keadaan penurunan keuntungan perusahaan atau pada keadaan kebangkrutan perusahaan, perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja para karyawannya dengan alasan tidak mampu membayarkan upah karyawan tersebut. Lantas bagaimana perlindungan hak para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami kebangkrutan.

B. Metode Penelitian

Metode penulisan yang digunakan dalam penulisa jurnal ini ialah metode yuridis normative, dengan pendekan perundang-undangan khususnya Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang cipta kerja, peraturan pemerintah No.35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja serta undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

C. Analisis dan pembahasan

1. Pemutusan Hubungan kerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan akibat hukum dari suatu peristiwa hukum yang bernama perjanjian kerja.³ Hubungan kerja dilalukan antara pekerja dengan perusahaan yang didasarkan pada kesepakatan bersama yang sejalan dengan peraturan perundang-undangan. Sesuai dalam pasal 1 poin 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan : "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah". Adapun dalam perjanjian kerja terdapat hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan.

Hak-hak perkerja yang tertuang di dalam perjanjian kerja harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ada beberapa hak yang digolongkan di dalam perjanjian kerja seperti hak normatif finansial dan non finansial seperti hak normatif politis serta hak normatif politis. Misalnya upah (UMP); tunjangan hari kerja (THR),

²Soekarso, V. M. (1994). Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia. Jakarta: Rineka cipta.

³ Dr. Daradjat Kartawijaya, M. (2018). Hubungan Industrial pendekatan komprehensif-inter disiplin. Bandung: ALFABETA.

tunjangan hari tua; fasilitas perumahan/kendaraan dan lain sebagainya; hal ini dapat diklasifikasikan sebagai hak normatif pekerja bersifat secara finansial.⁴

Pada Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut PP No.35 mengatur tentang tata cara pemutusan hubungan kerja, adapun perusahaan dapat melakukan hubungan kerja dengan alasan :⁵

- A. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh
- B. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian
- C. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun
- D. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*)
- E. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
- F. Perusahaan pailit
- G. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
 2. membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- H. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana

⁴Manoppo, G. F. (2016). HAK-HAK NORMATIF PEKERJA SECARA FINANSIAL . *LEX PRIVATUM*, 1.

⁵ Pasal 36 Peraturan Pemerintah Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

- I. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- J. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis
- K. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama
- L. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana
- M. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- N. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- O. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Dalam PP No.35 juga mengkategorikan pesangon sesuai dengan alasan pemutusan hubungan kerja. Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja berhak atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Ketentuan mengenai besaran uang pesangon terdapat dalam pasal 40 ayat (2) PP No.35 sedangkan ketentuan mengenai besaran uang penghargaan masa kerja terdapat dalam Pasal 40 ayat (3) PP No.35.

Pada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami bangkrut dapat dikategorikan perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun dan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*). Berbeda dengan perusahaan mengalami penundaan kewajiban pembayaran hutang atau pailit, perusahaan bangkrut bisa diartikan perusahaan tersebut tidak memiliki modal untuk menjalankan perusahaan sedangkan perusahaan pailit adalah perusahaan yang terlilit hutang oleh lebih dari satu debitur.

Hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami bangkrut, dapat dikategorikan menjadi dua yaitu perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) PP No.35, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP No.35 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) PP No.35. sedangkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan tutup yang disebabkan keadaan (*force majeure*) pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) PP No.35, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP No.35 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) PP No.35.

2. Perlindungan Hukum

Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetapi kenyataannya hak-hak yang dimiliki para pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak bisa lagi untuk diakomodir dan bahkan adapula yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikannya.⁶ Dalam hal pemenuhan hak pesangon dan upah pekerja yang tidak dipenuhi sesuai dengan perundang-undangan dikarenakan perusahaan bangkrut atau mengalami pailit sudah diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi ;” Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya”. Namun jika perusahaan tetap tidak membayarkan hak pesangon pekerja maka penyelesaian perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan dua cara penyelesaian yaitu dengan cara non-litigasi (di luar pengadilan) dan litigasi (melalui pengadilan).

Sebelum sengketa/kasus perselisihan tersebut melalui jalur litigasi atau diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial, pada dasarnya harus diupayakan diselesaikan melalui perundingan bipartit di tingkat perusahaan sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang no. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu: “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”⁷

Bila tidak terjadi kesepakatan pada perundingan bipartit maka langkah selanjutnya adalah salah satu pihak atau kedua belah pihak mendaftarkan kasus/sengketa tersebut ke dinas ketenagakerjaan setempat untuk di selesaikan secara konsiliasi, secara mediasi ataupun arbitrase, namun jika tidak juga ditemukan kesepakatan dengan penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi maka dinas ketenagakerjaan setempat akan mendaftarkan perkara tersebut ke pengadilan

⁶ Rudi Febrianto Wibowo, R. H. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, 8.

⁷ Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial

hubungan industrial setempat guna terciptanya rasa keadilan bagi kedua belah pihak, Hal ini sudah diatur dalam Pasal 4 Undang-undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian penyelesaian Hubungan Industrial. Perselisihan yang tidak terselesaikan di tingkat konsiliasi atau mediasi akan dilanjutkan ke PHI atau Peradilan hubungan Industrial⁸.

D. Kesimpulan

Pada Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur tentang tata cara pemutusan hubungan kerja dan alasan perusahaan dapat melakukan hubungan kerja. Hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami bangkrut, dapat dikategorikan menjadi dua yaitu perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun berhak atas uang pesangon sesuai dengan Pasal 44 ayat (1) PP No.35, sedangkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan tutup yang disebabkan keadaan (force majeure) pekerja berhak atas uang pesangon sesuai dengan Pasal 45 ayat (1) PP No.35.

Dalam hal pemenuhan hak pesangon dan upah pekerja yang tidak dipenuhi sesuai dengan perundang-undangan dikarenakan perusahaan bangkrut atau mengalami pailit sudah diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang bebunyi ;” Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya”. Namun jika perusahaan tetap tidak membayarkan hak pesangon pekerja maka penyelesaian perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan dua cara penyelesaian yaitu dengan cara non-litigasi (di luar pengadilan) dan litigasi (melalui pengadilan).

E. Ucapan Terimakasih

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan pertolongan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan jurnal ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan masukan dan dukungan atas penulisan jurnal ini hingga selesai. Dalam jurnal ini, penulis menyadari tentu masih ada kekurangan baik dari segi materi, susunan bahasa, cara penyajian maupun penulisannya. Untuk itu, penulis sangat terbuka menerima saran dan masukan. Akhir kata, penulis berharap, semoga jurnal ini bisa memberikan manfaat bagi para pembacanya.

⁸ Dr. Daradjat Kartawijaya, M. (2018). *Hubungan Industrial pendekatan komprehensif-inter disiplin*. Bandung: ALFABETA.

F. Biodata Singkat Penulis

Bagus Prasetio merupakan mahasiswa aktif di Universitas Singaperbangsa Karawang, saat ini sedang menyelesaikan Pendidikan sarjana hukum. Penulis dapat dihubungi melalui email: bprasetio545@gmail.com

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku dan Jurnal

- Dr. Daradjat Kartawijaya, M. (2018). *Hubungan Industrial pendekatan komprehensif-inter disiplin*. Bandung: ALFABETA.
- Firnanda, S. I. (2021). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN ATAS HAK . *DINAMIKA: Jurnal ilmiah ilmu hukum*, 2.
- Manoppo, G. F. (2016). HAK-HAK NORMATIF PEKERJA SECARA FINANSIAL . *LEX PRIVATUM*, 1.
- Rudi Febrianto Wibowo, R. H. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 8.
- Simanjuntak, P. D. (2011). *Manajemen hubungan industrial*. Jakarta: Lembaga penerbit fakultas ekonomi Universitas Indonesia.
- Soekarso, V. M. (1994). *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*. Jakarta: Rineka cipta.

B. Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja