

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengusaha dalam menjalankan usahanya memiliki tujuan utama untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal, akan tetapi untuk mencapai tujuan tersebut sudah pasti mengalami pasang surut seperti mengalami kerugian dan pendapatan perusahaan yang turun sehingga perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Sedangkan di sisi lain, pengusaha tetap memiliki tanggungan atas biaya operasional perusahaan dan gaji pekerjanya. Kesulitan keuangan atau *financial distress* dapat disebabkan karena pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan penetapan harga produk dipasaran terlalu tinggi yang menyebabkan perusahaan tidak mampu untuk bersaing.¹ Maka, untuk mempertahankan eksistensi suatu perusahaan dapat melakukan utang kepada kreditur dengan perjanjian utang-piutang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang belum tercukupi dengan dana perusahaan.

Perjanjian utang-piutang menimbulkan kewajiban atau prestasi yang harus dibayarkan debitur kepada kreditur, prestasi dalam suatu perjanjian telah diatur dalam Pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Utang pengusaha kepada kreditur kerap menimbulkan masalah jika pengusaha selaku debitur tidak mampu untuk membayarnya. Maka dalam permasalahan tersebut

¹ Pratama Yodi et al., "Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Financial Distress Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Barang Dan Konsumsi," *Jurnal Ekobistek*, Vol 11, No 2, 2022, hlm 145.

ada dua jalan keluar yaitu dengan cara Penundaan kewajiban Pembayaran Utang dan Kepailitan.²

Kepailitan perusahaan adalah situasi dimana perusahaan tidak sanggup membayar kewajiban keuangannya kepada kreditur. Pernyataan pailit didapatkan harus melalui proses pemeriksaan di Pengadilan Niaga yang berwenang sesudah memenuhi persyaratan untuk mengajukan permohonan pailit.³ Menurut Pasal 12 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, dampak dari dinyatakan suatu perusahaan menjadi pailit adalah pengusaha sebagai debitur yang pailit telah kehilangan hak-haknya untuk berbuat bebas atau menguasai harta kekayaannya yang masuk dalam kepailitan sejak ditetapkan pernyataan pailit oleh Pengadilan Niaga.

Salah satu dampak signifikan dari kepailitan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada pekerja yang bekerja di perusahaan pailit. Bagi pekerja yang terkena PHK, kehilangan pekerjaan bukan hanya berdampak kepada keuangan pribadi tetapi bisa juga berdampak pada kondisi ekonomi keluarganya. Dalam hal ini, hak pekerja seperti gaji, pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak sangat penting untuk diberikan agar pekerja terlindungi dari dampak PHK. Akan tetapi dalam hal ini, masih saja dijumpai hak pekerja yang terkena PHK belum terpenuhi sebab terdapat keterbatasan aset perusahaan untuk memenuhi seluruh kewajibannya.

² Asikin Zainal, *Hukum Kepailitan*, Penerbit ANDI, Yogyakarta, 2020, hlm 27.

³ *Ibid.*, h. 33.

Pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja, menurut Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, ketika perusahaan dinyatakan pailit, upah yang belum diterima pekerja adalah utang yang pembayarannya didahulukan. Kemudian dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pengusaha wajib membayar hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dalam peraturan tersebut, hak-hak pekerja mendapatkan prioritas pembayaran yang lebih tinggi daripada hak-hak kreditur lainnya, sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai upaya besar untuk melakukan reformasi hukum. Dalam pidato pelantikan Bapak Joko Widodo sebagai presiden untuk periode kedua menekankan pentingnya reformasi regulasi untuk menyederhanakan berbagai aturan yang tumpang tindih dan menghambat investasi, Bapak Joko Widodo mengusulkan gagasan *Omnibus Law* sebagai konsep hukum perundang-undangan yang juga sebagai solusi regulasi yang panjang dan rumit di Indonesia karena *omnibus law* adalah Undang-Undang yang sekaligus merevisi beberapa Undang-Undang yang kemudian dijadikan dalam satu Undang-Undang.⁴

Peraturan mengenai ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah membuat kluster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dengan alasan

⁴ Pebriansyah Yudi et al., "Sejarah Politik Hukum Indonesia Dalam Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum & Pembangunan Masyarakat*, Vol 15, No. 1, 2024, hlm. 162.

bahwa Indonesia membutuhkan investasi dalam pembangunan nasional, dan sektor ketenagakerjaan adalah faktor utama yang menghalangi investasi datang ke Indonesia. Terdapat perbedaan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya terkait pemberian pesangon ketika pekerja mengalami PHK dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Perbedaan pemberian pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemberian pesangon paling sedikit sesuai dengan perhitungan yang sudah ditentukan dalam pasal tersebut. Sedangkan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menghilangkan frasa “paling sedikit” agar memberikan kepastian hukum terkait pemberian pesangon.

Meskipun kedudukan pekerja sebagai kreditur preferen telah diatur, tetapi dalam praktiknya masih terdapat pekerja yang belum dapat menerima haknya ketika mereka mengalami PHK saat perusahaan tempatnya bekerja sudah dinyatakan pailit.⁵ Contohnya seperti yang terjadi pada pekerja di PT Kertas Leces, PT Kertas Leces dinyatakan pailit tahun 2018 kemudian Pada Februari 2023 perusahaan tersebut resmi bubar. Akan tetapi pekerja PT Kertas Leces yang mengalami PHK belum terpenuhi seluruh haknya karena

⁵ Faisal, Saprudin, dan Qamariyanti Yulia, “Kedudukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit,” *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, Vol 8, No 3, 2023, hlm. 1896.

perusahaan tersebut pailit. Aset perusahaan yang tersisa tidak cukup untuk membayarkan seluruh kewajiban sehingga pekerja ada dalam posisi rentan.⁶

Pada situasi tersebut, perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting, utamanya untuk memastikan bahwa hak pekerja tetap terpenuhi meskipun perusahaan sudah dinyatakan pailit. Apabila pekerja belum menerima haknya seperti upah pokok pekerja yang belum dibayar, pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, maka terdapat langkah hukum yang dapat diambil oleh pekerja agar haknya bisa terpenuhi, sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja bisa menempuh jalur hukum dengan melakukan perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, serta menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁷

Kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak pekerjanya yang mengalami PHK karena perusahaan pailit memiliki urgensi untuk dibahas karena PHK mempengaruhi kondisi perekonomian pekerja utamanya jika seorang pekerja adalah tulang punggung keluarga. Pembahasan topik ini juga dapat membantu mengetahui sejauh mana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dapat melindungi hak pekerja serta agar diketahuinya apa saja tanggung jawab pengusaha atas pekerjanya yang mengalami PHK. Dengan mengkajinya maka dapat diketahui apakah regulasi yang ada

⁶ Tempo, "Nasib Karyawan PT Kertas Leces Usai Resmi Bubar," 2023, <https://www.tempo.co/ekonomi/nasib-karyawan-pt-kertas-leces-usai-resmi-bubar-215657>, diakses pada 3 November 2024.

⁷ *Ibid.*,

memberikan kepastian hukum untuk pekerja atau justru menimbulkan ketidakpastian dalam implementasinya.

Berdasarkan pada uraian yang telah penulis jelaskan di atas, Penulis menganggap bahwa topik ini memiliki urgensi dan relevansi untuk dikaji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan permasalahan yang terkandung di dalamnya tidak hanya memiliki nilai teoritis, tetapi juga berdampak langsung terhadap praktik di lapangan. Oleh karena itu, Penulis tertarik guna melakukan penelitian dengan judul **“KEWAJIBAN PENGUSAHA DALAM MEMENUHI HAK PEKERJANYA YANG MENGALAMI PHK KARENA PERUSAHAAN PAILIT (ANALISIS BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimana kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak pekerja yang mengalami PHK setelah perusahaan dinyatakan pailit menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak mendapatkan haknya setelah mengalami PHK karena perusahaan pailit?

1.3. Tujuan

Berdasarkan pada uraian pokok permasalahan di atas, maka tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak pekerja yang mengalami PHK setelah perusahaan dinyatakan pailit menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui upaya hukum apa saja yang dapat dilakukan pekerja jika tidak mendapatkan haknya setelah mengalami PHK karena perusahaan pailit.

1.4. Manfaat

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan bisa memberikan manfaat teoritis dan praktis untuk pihak-pihak yang membutuhkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi dalam meningkatkan serta memperdalam ilmu pengetahuan dibidang hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang terkait dengan kewajiban seorang pengusaha ketika melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya pada saat perusahaan tersebut pailit serta upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak mendapatkan haknya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi masyarakat luas serta para pihak yang membutuhkan referensi terkait kewajiban pengusaha ketika melakukan PHK kepada pekerjanya karena perusahaan pailit dan upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak menerima haknya setelah mengalami PHK.

1.5. Keaslian Penelitian

Pada penelitian penulis terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu terkait dengan hak pekerja yang mengalami PHK akibat perusahaan pailit.

Tabel 1 Keaslian Penelitian

No.	Nama Penulis dan Judul	Rumusan Masalah dan Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Nurul Hidayah, Aprilia Amanda, Syabrina Az-Jahra, Selvia Dinda Rahmayanti. Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Kepailitan Perusahaan. Jurnal Dunia Ilmu Hukum	Rumusan masalahnya adalah mengenai bagaimana tindakan yang dilakukan pengusaha terhadap para pekerja jika perusahaan mengalami kepailitan dan akibat hukum yang timbul terhadap perusahaan yang mengalami kepailitan tetapi tidak memenuhi kewajibannya atas hak-hak pekerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerjanya jika mengalami kepailitan. Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan pesangon, jika pekerja tidak mendapatkan haknya maka diupayakan diselesaikan melalui jalur non litigasi. ⁸	Fokus penelitian tersebut membahas mengenai tindakan yang dilakukan pengusaha ketika mengalami pailit. Sedangkan fokus penelitian penulis membahas mengenai kewajiban pengusaha ketika melakukan PHK dan hak pekerja ketika mengalami PHK.
2.	Devi Susanto, Hasnati, dan Fahmi. Kewajiban Perusahaan Pailit Dalam Penyelesaian Hak-hak Karyawan Ditinjau Dari Undang Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan	Rumusan permasalahan dalam penelitian tersebut adalah mengenai Tanggung jawab perusahaan yang dinyatakan pailit dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta akibat hukum dari Kewajiban Perusahaan Pailit. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa akibat dari pailitnya	Penelitian tersebut menganalisis berdasarkan Undang Undang No 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan Penulis

⁸ Hidayah et al., "Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Kepailitan Perusahaan, *Jurnal Dunia Ilmu Hukum*."

	Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTIE	perusahaan berdampak pada beralihnya kewenangan pengusaha dalam pengurusan harta kekayaan pailit kepada kurator. ⁹	menggunakan analisis berdasar Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
3.	Arsis Ravi Dana. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Pasca Putusan Pailit Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Skripsi Universitas Islam Balitar Tahun 2024	Rumusan permasalahannya adalah pertanggungjawaban perusahaan terhadap perlindungan hak pekerja setelah terjadi pailit serta dampak konkrit dari implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hak pekerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan signifikan terhadap hak pekerja saat mengalami PHK dengan alasan kebangkrutan perusahaan. Implikasi dari Undang-Undang Cipta Kerja memberikan beberapa dampak terhadap penerimaan hak-hak pekerja.	Fokus dalam penelitian tersebut membahas perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK dan dampak konkrit dari implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja pasca putusan pailit. Sedangkan fokus penelitian penulis membahas kewajiban pengusaha ketika melakukan PHK dan hak pekerja ketika mengalami PHK.

⁹ Susanto Devi, Hasnati Hasnati, dan Fahmi Fahmi, "Kewajiban Perusahaan Pailit Dalam Penyelesaian Hak-Hak Karyawan Ditinjau Dari Undang Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Qistie*, Vol 13, No 2, 2020.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian Yuridis Normatif. Metode penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan melalui analisis permasalahan berdasarkan norma-norma hukum yang termuat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.¹⁰ Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menguraikan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja yang berkaitan dengan kewajiban pengusaha dalam konteks melakukan PHK kepada pekerja akibat pailit, termasuk mekanisme untuk melindungi pekerja.

1.6.2. Pendekatan

Metode pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan analitis (*analytical approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah metode yang digunakan dengan mengkaji ketentuan hukum tertulis yang relevan terhadap permasalahan hukum yang menjadi objek penelitian.¹¹

Pendekatan analitis (*analytical approach*) adalah metode pendekatan terhadap bahan hukum untuk menganalisis makna yang terkandung dalam istilah yang digunakan dalam perundang-undangan

¹⁰ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 46.

¹¹ *Ibid.*, h. 56.

secara konsep dan untuk mengetahui penerapannya dalam praktik. Pendekatan ini dilakukan untuk mengetahui istilah hukum tersebut dalam praktiknya melalui analisis penulis terhadap pengertian hukum, asas hukum, kaidah hukum, sistem hukum, dan berbagai konsep yuridis.

1.6.3. Bahan Hukum

1.6.3.1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mencakup peraturan perundang-undangan, dokumen resmi negara, risalah resmi, serta putusan-putusan pengadilan

Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
6. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
7. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

1.6.3.2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang terdiri atas buku hukum, jurnal hukum yang berisi prinsip prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum, Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Buku-buku hukum yang terkait dengan penelitian ini
2. Jurnal-jurnal hukum

1.6.3.3. Bahan Non-Hukum

Bahan non-hukum yaitu bahan yang tidak berkaitan dengan ilmu hukum, tetapi dapat mendukung penelitian hukum. Bahan non-hukum terdiri dari kamus hukum, dokumen non hukum, KBBI, dan sumber internet. Bahan non-hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
2. Sumber internet

1.6.4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Pada penelitian ini, penulis mendapatkan bahan hukum yaitu dengan melakukan studi pustaka. Studi pustaka adalah pengumpulan informasi tertulis terkait hukum yang dibutuhkan dalam permasalahan yang sedang diteliti oleh penulis serta dikumpulkan dari berbagai sumber seperti peraturan perundang-undangan, buku hukum, dan jurnal

hukum.¹² Setelah penulis memperoleh bahan hukum selanjutnya penulis menelaah dan mengkaji bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

1.6.5. Analisis Bahan Hukum

Terdapat tiga metode yang dilakukan penulis untuk menganalisis bahan hukum dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Identifikasi

Identifikasi adalah proses mengorganisasikan bahan hukum melalui prosedur seleksi berdasarkan tiga konsep utama. Pertama, bahan hukum harus relevan dengan masalah hukum. Kedua, bahan hukum terutama yang primer harus dapat diinterpretasikan atau dikonstruksikan. Ketiga, bahan hukum harus memiliki nilai atau standar dalam teori dan konsep hukum.

2. Klasifikasi

Klasifikasi bahan hukum dilakukan dengan cara yang sistematis adalah dengan mengelompokkan bahan hukum berdasarkan pada jenisnya seperti jenis bahan hukum primer dan sekunder.

3. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan guna menjelaskan, menggambarkan, atau memaparkan isi bahan hukum secara objektif dan mendalam tanpa memberikan

¹² *Ibid.*, h. 65.

interpretasi yang mendalam. Metode ini digunakan untuk memahami apa yang secara eksplisit diatur oleh Undang-Undang.¹³

1.6.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini berjudul **KEWAJIBAN PENGUSAHA DALAM MEMENUHI HAK PEKERJANYA YANG MENGALAMI PHK KARENA PERUSAHAAN PAILIT (ANALISIS BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA)**. Penelitian ini terbagi menjadi IV Bab.

Bab pertama adalah pendahuluan yang menjelaskan terkait gambaran umum secara menyeluruh atas pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam bab pendahuluan, penulis membagi menjadi tujuh sub bab. Sub bab pertama yaitu latar belakang, sub bab kedua yaitu rumusan masalah, sub bab ketiga yaitu tujuan penelitian, sub bab keempat yaitu manfaat penelitian, dan sub bab kelima yaitu keaslian penelitian, sub bab keenam yaitu metodologi penelitian, dan sub bab ketujuh yaitu tinjauan pustaka.

Bab kedua adalah pembahasan rumusan masalah pertama yaitu kewajiban pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam memenuhi hak pekerja yang mengalami PHK setelah perusahaan dinyatakan pailit. Dalam bab ini, penulis membagi menjadi dua sub bab. Sub bab pertama yaitu kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami PHK karena perusahaan pailit

¹³ *Ibid.*

sebelum dan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang yang berlaku sebelum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang penulis maksud adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sub bab kedua yaitu kendala pengusaha dalam memenuhi hak pekerja yang mengalami PHK karena perusahaan pailit.

Bab ketiga adalah pembahasan dari rumusan masalah kedua yaitu upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak mendapatkan haknya setelah mengalami PHK karena perusahaan pailit. Dalam bab ini, penulis membagi menjadi dua sub bab. Sub bab pertama yaitu permasalahan yang dihadapi pekerja dalam mendapatkan haknya. Sub bab kedua yaitu upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak mendapat haknya setelah mengalami PHK karena perusahaan pailit.

Bab keempat adalah penutup dari penelitian yang terdiri dari dua sub bab. Sub bab pertama yaitu kesimpulan dimana penulis menguraikan inti dari penelitian secara singkat dan keseluruhan. Sub bab kedua yaitu saran dimana penulis memberikan saran atas permasalahan yang diteliti dengan tujuan agar bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan bermanfaat untuk permasalahan yang diteliti.

1.7. Tinjauan Pustaka

1.7.1. Tinjauan Umum tentang Perusahaan

1.7.1.1. Pengertian Perusahaan

Para ahli mendefinisikan perusahaan dengan berbagai pandangan. Molengraf berpendapat bahwa perusahaan adalah perbuatan secara keseluruhan yang dilakukan dengan terus menerus untuk bertindak keluar guna mendapat penghasilan dengan cara memperdagangkan barang ataupun membuat perjanjian perdagangan.¹⁴ Sedangkan R. Soerjatina mendefinisikan perusahaan dengan menggunakan landasan hukum positif di Indonesia sebagai ketentuannya, ia menjelaskan bahwa yang dikategorikan sebagai perusahaan jika:

- a. Wajib mencatat dengan cara apapun sampai waktu tertentu catatan tersebut dapat diketahui sebagai suatu kewajibannya.
- b. Wajib menyimpan surat-surat
- c. Menjalankan perusahaan dengan teratur
- d. Memiliki domisili, sebab perusahaan harus didaftarkan berdasar Surat keputusan Bersama Menteri Perindustrian dan Menteri Perdagangan.¹⁵

Dalam Perundang-undangan, istilah perusahaan pertama sebutkan pada Pasal 6 Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD) yang menjelaskan bahwa untuk memenuhi

¹⁴ Asikin Zainal dan Wira Pria Suhartanto, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Prenada Media, Jakarta, 2016. hlm. 4.

¹⁵ Is Muhamad Sadi, *Hukum Perusahaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2016, hlm. 2.

kebutuhan perusahaan, setiap orang yang mengelola suatu perusahaan, terlepas dari keadaan finansialnya, wajib membuat catatan yang menjelaskan hak dan kewajibannya .

Menurut Pasal 1 angka 6 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perusahaan merupakan segala bentuk usaha, baik yang dimiliki oleh individu, persekutuan, maupun badan hukum, baik swasta ataupun milik negara, yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau bentuk kompensasi lainnya. Sementara itu, Pasal 1 angka 6 huruf b undang-undang yang sama menjelaskan bahwa perusahaan juga mencakup berbagai bentuk usaha di bidang sosial maupun usaha lainnya yang memiliki susunan pengurus serta mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan gaji atau imbalan lainnya.

1.7.1.2. Jenis-Jenis Perusahaan

Jenis perusahaan dikategorikan berdasarkan lapangan usaha dan bentuk usaha. Jenis Perusahaan berdasarkan lapangan usaha adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan ekstraktif, yaitu perusahaan yang menjalankan usahanya pada bidang pengambilan bahan mentah dari kekayaan alam. Contohnya seperti pembuatan garam, pertambangan minyak bumi, dan pengeboran gas.

- b. Perusahaan agraris, yaitu perusahaan yang menjalankan usahanya dengan memanfaatkan pengolahan lading atau lahan. Contohnya seperti perkebunan dan pertanian.
- c. Perusahaan industri, yaitu perusahaan yang menjalankan usahanya dengan mengolah barang mentah dan setenga jadi menjadi barang jadi untuk meningkatkan nilai guna. Contohnya seperti perusahaan tekstil, perusahaan kertas, perusahaan otomotif, dan perusahaan manufaktur.
- d. Perusahaan perdagangan, yaitu perusahaan yang menjalankan usahanya dengan berdagang atau dengan membeli suatu barang dan dijual kembali tanpa mengubah bentuknya. Contohnya seperti toko kelontong, toko baju, dan swalayan.
- e. Perusahaan jasa, yaitu perusahaan yang menjalankan usahanya dengan memberikan jasa. Contohnya seperti jasa transportasi, jasa kesehatan, dan jasa ekspedisi.

Jenis perusahaan dikategorikan menurut bentuk usaha adalah sebagai berikut:

- a. Firma (Fa), yaitu bentuk persekutuan dagang yang pendiriannya oleh beberapa orang guna menjalankan usaha bersama-sama dibawah satu nama. Firma tidak termasuk badan hukum sebab tidak ada pemisahan antara harta kekayaan firma dan harta kekayaan pengurus.

Sehingga pertanggung jawaban firma mencakup harta pribadi pengurusnya.

- b. Persekutuan Komaditer (CV), yaitu badan usaha yang pendiriannya dengan modal terbatas dan didirikan oleh dua orang atau lebih. CV tidak termasuk badan hukum sebab tidak mempunyai pengesahan pemerintah dalam akta pendiriannya.
- c. Perseroan Terbatas (PT), yaitu badan hukum yang menjalankan usahanya melalui modal yang terdiri dari saham. Pemilik saham mempunyai bagian sesuai dengan saham yang dimilikinya dalam PT.
- d. Koperasi, yaitu badan usaha yang anggotanya adalah perorangan atau badan hukum koperasi, usahanya dijalankan dengan landasan prinsip koperasi serta asas kekeluargaan. Koperasi adalah gerakan ekonomi rakyat yang memiliki tujuan guna memenuhi kebutuhan anggotanya.
- e. Perusahaan Umum (Perum), yaitu badan usaha yang semua modalnya dimiliki oleh Negara. Modal dari Perum tidak terbagi atas saham tetapi kekayaan Negara yang dipisahkan.
- f. Perusahaan Perseroan (Persero), yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam bentuk Perseroan Terbats

(PT). Pendirian Persero dengan perjanjian serta melakukan usahanya dengan modal yang terbagi dalam saham.

- g. Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), yaitu badan usaha yang mayoritas modalnya milik pihak swasta. BUMS bertujuan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.
- h. Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yaitu badan usaha yang mayoritas atau seluruh modalnya dimiliki oleh negara. BUMN memiliki dua bentuk yaitu Persero dan Perum.¹⁶

1.7.1.3. Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja

Kewajiban pengusaha merupakan suatu tanggung jawab yang wajib dipenuhi kepada pekerjanya. Kewajiban tersebut seperti pembayaran upah, perlindungan atas hak pekerja, dan apabila dalam keadaan tertentu perusahaan melakukan PHK kepada pekerjanya karena perusahaan mengalami pailit. Maka harus membayarkan upah pekerja yang belum dibayarkan dan hak lainnya seperti pesangon, uang penggantian hak, dan penghargaan masa kerja.

Berdasarkan Pasal 88A ayat (3) Undang-Undang No. 6 Tahun 2013 tentang Cipta Kerja, pengusaha memiliki

¹⁶ *Ibid.*, h. 4.

kewajiban untuk membayarkan upah kepada pekerjanya sesuai dengan apa yang telah disepakati. Penetapan upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, ketentuan dalam peraturan perusahaan, atau kesepakatan bersama, dan ketentuan upah minimum.

Perlindungan atas hak pekerja seperti waktu kerja, dan hak cuti. Dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2013 tentang Cipta Kerja diatur bahwa pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Kewajiban pengusaha untuk memberikan hak cuti pekerja diatur dalam Pasal 79 ayat (1) huruf b Undang-Undang No. 6 Tahun 2013 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, upah serta hak-hak lain yang belum diterima oleh pekerja dianggap sebagai utang yang didahulukan pembayarannya. Hak tersebut berarti ketika Perusahaan yang mengalami pailit kemudian melakukan PHK kepada pekerjanya harus membayarkan upah dan hak lainnya kepada pekerja.

1.7.1.4. Penutupan Perusahaan

Penutupan Perusahaan dapat dilakukan karena berbagai alasan, baik internal maupun eksternal. Alasan internal mencakup ketidakmampuan perusahaan untuk mencapai tujuan

atau sasarannya, konflik di antara pemilik atau pemegang saham yang tidak dapat diselesaikan, dan masalah finansial seperti kebangkrutan. Alasan eksternal dapat meliputi keputusan pengadilan atau otoritas terkait, Selain itu, pemegang saham juga dapat memutuskan untuk menutup perusahaan jika sudah mencapai tujuan yang diinginkan.

Penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan prosedur agar penghentian operasional perusahaan sesuai dengan regulasi dan terselesaikannya urusan-urusan perusahaan kepada pihak lain, seperti urusan yang menyangkut keuangan. Cara yang dapat dilakukan yaitu melalui likuidasi. Likuidasi adalah pemberesan urusan perusahaan, terutama penyelesaian hutang perusahaan yang mencakup pembayaran kewajiban kepada para kreditur.¹⁷ Likuidasi adalah cara untuk menutup perusahaan ketika perusahaan masih memiliki aset dan memiliki kewajiban terhadap pihak lain yang harus diselesaikan sebelum perusahaan ditutup.

1.7.2. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

1.7.2.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), perjanjian

¹⁷ Simanjuntak Jimmy, "Pembubaran Badan Usaha Milik Negara Berbentuk Perseroan Terbatas (Bumh Persero)," *Jurnal Hukum To-Ra : Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, Vol 10, No 1, 2024, 168.

kerja adalah suatu kesepakatan di mana seorang pekerja menyatakan kesediaannya untuk bekerja di bawah perintah pihak lain, yaitu pemberi kerja, selama jangka waktu tertentu, dengan imbalan berupa upah. Sementara itu, berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha yang memuat ketentuan mengenai syarat kerja, hak-hak, dan kewajiban masing-masing pihak.

Perjanjian kerja menurut Endah Pujiastuti adalah suatu bentuk persetujuan antara pekerja dengan pengusaha, sehingga perjanjian kerja tidak dapat diubah atau dibatalkan kecuali jika disetujui oleh kedua belah pihak.¹⁸ Sudikno Mertokusumo menyebutkan pengertian perjanjian merupakan subjek hukum diantara dua pihak atau lebih berdasar kata sepakat guna menimbulkan akibat hukum.¹⁹

Perjanjian kerja penting untuk dibuat secara tertulis supaya para pihak mengetahui terkait apa saja yang menjadi kewajiban dan haknya. Perjanjian yang dibuat secara tertulis bertujuan agar apabila suatu saat terjadi perselisihan dapat kembali mengacu pada perjanjian yang telah disepakati.

¹⁸ Pujiastuti Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2008, hlm. 15.

¹⁹ Situmorang Basani, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Dan Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM, 2010, hlm. 15.

1.7.2.2. Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menetapkan bahwa perjanjian kerja dapat disusun untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Terdapat dua jenis perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) umumnya dikenal sebagai perjanjian kontrak atau perjanjian kerja bersifat tidak tetap. Pekerja yang terikat dalam perjanjian ini dipandang sebagai tenaga kerja kontrak atau sementara. PKWT mengatur masa berlangsungnya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja dalam jangka waktu tertentu. Adapun jangka waktu tersebut tidak boleh lebih singkat dari ketentuan minimum yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan bentuk Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha untuk membentuk hubungan kerja yang sifatnya tetap. PKWTT termasuk perjanjian kerja yang mengikat pemberi kerja dan

pekerja tanpa kurun waktu tertentu dengan tujuan untuk membentuk hubungan kerja yang sifatnya tetap.²⁰

1.7.2.3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha, hubungan tersebut terjadi setelah disetujuinya perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja sehingga para pihak saling mengikatkan diri setelah disetujuinya perjanjian kerja.²¹ Dengan adanya perikatan tersebut pekerja bersedia untuk bekerja dan pemberi kerja wajib memberikan upah. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja memiliki empat unsur sebagai berikut:

a. Unsur adanya pekerjaan

Adanya pekerjaan merupakan unsur objektif dalam suatu perjanjian kerja, sehingga objek dari perjanjian tersebut harus ditentukan secara jelas. Apabila syarat ini tidak dipenuhi, maka perjanjian kerja tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum. Secara teknis jika tidak ada pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan bisnis, pengusaha jelas tidak akan merekrut pekerja.

²⁰Avianto Rudi, Suhartini Endeh, dan Adiwijaya Achmad Jaka Santos, "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Ilmiah Living Law*, Vol 14, No 2, 2022, hlm. 156.

²¹ Harahap Arifuddin Muda, *Buku Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020, hlm. 63.

b. Unsur adanya perintah

Pengusaha memiliki posisi yang lebih kuat daripada pekerja. Dengan demikian, pengusaha memiliki hak yang disebut hak prerogatif pengusaha, yang umumnya diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, serta memberikan instruksi kepada pekerja atau buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan sehingga pekerja berkomitmen untuk bekerja di bawah perintah pengusaha karena pekerja harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain, hal ini disebut sebagai hubungan diperatas (*dienstverhouding*).²²

c. Unsur adanya upah

Pekerja atau buruh umumnya enggan menjalankan pekerjaan apabila tidak memperoleh upah yang layak sesuai kebutuhan mereka. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) maupun Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dilakukan oleh gubernur. Pengusaha dilarang memberikan upah yang lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan, hal tersebut telah disebutkan dalam Pasal 88A Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.²³

d. Unsur waktu tertentu

²² *Ibid.*, h. 64.

²³ *Ibid.*, h. 65.

Hubungan kerja diatur untuk jangka waktu tertentu dan tidak berlangsung secara terus-menerus. Mengingat bahwa unsur ini merupakan bagian dari sistem hubungan kerja karena tidak mungkin hubungan kerja terjadi tanpanya. Selain itu, unsur waktu tertentu mempengaruhi status serta kepastian hukum hubungan kerja.²⁴

Hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban bagi pekerja, hak dan kewajiban tersebut diatur dalam Undang-Undang, diantaranya yaitu:

1.7.2.3.1. Hak Pekerja

Hak pekerja dilindungi dan telah diatur dalam Undang-Undang, diantaranya sebagai berikut:

a. Hak atas pekerjaan

Hak asasi manusia mencakup hak atas pekerjaan. Hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan serta kehidupan yang layak sesuai dengan prinsip kemanusiaan.

b. Hak atas upah yang layak

Setiap orang yang bekerja berhak atas upah yang layak dan adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga

²⁴ *Ibid.*, h. 65.

yang telah disumbangkannya untuk bekerja. Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 88A ayat 2 Undang-Undang No. 6 tahun 2023.

c. Hak atas pesangon.

Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya wajib membayar pesangon. Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No.6 Tahun 2023.

d. Hak atas uang penghargaan masa kerja.

Pengusaha yang melakukan PHK dengan pekerjanya wajib membayar uang penghargaan masa kerja sebagai bentuk penghargaan pengusaha kepada pekerjanya karena telah bekerja disana. Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No.6 Tahun 2023.

e. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Pengusaha wajib mengakui serta menjamin hak pekerja untuk berserikat serta berkumpul agar pekerja dapat memperjuangkan kepentingannya. Dengan berserikat, pekerja memiliki nilai tawar yang lebih baik dan dapat memperjuangkan hak-haknya sebagai pekerja. Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003.

f. Hak atas keamanan dan kesehatan

Hak atas keamanan serta kesehatan contohnya seperti pemberian Jaminan kesehatan kepada pekerja. Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

g. Hak untuk diproses secara hukum

Pekerja memiliki hak untuk diproses secara hukum ketika terjadi perselisihan kerja dan memiliki kesempatan untuk membuktikannya.

h. Hak untuk diperlakukan secara sama

Pekerja berhak untuk tidak didiskriminasi terlepas dari latar belakang, seperti warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, gaji, peluang jabatan, pelatihan, dan latar belakang lainnya.²⁵

1.7.2.3.2. Kewajiban Pekerja

Kewajiban pekerja telah diatur dalam Undang-Undang, diantaranya sebagai berikut:

a. Pasal 102 ayat (2)

Dalam konteks hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja memiliki peran untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban mereka, menjaga keteraturan demi

²⁵ Irnawati et al., "Peningkatan Kesadaran Hukum Tentang Pemenuhan Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Vol 3, No 9, 2024, 907.

kelancaran proses produksi, menyampaikan aspirasi secara demokratis, mengasah keterampilan serta kemampuan mereka, dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan bagi diri mereka sendiri serta keluarga.

b. Pasal 126 ayat (1)

Pengusaha, serikat pekerja, dan para pekerja berkewajiban untuk menjalankan isi perjanjian kerja bersama yang telah disepakati.

c. Pasal 126 ayat (2)

Pengusaha serta serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

d. Pasal 136 ayat (1)

Pengusaha serta pekerja atau serikat pekerja wajib secara musyawarah menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

e. Pasal 140 ayat (1)

Pekerja dan serikat pekerja diwajibkan untuk menyampaikan pemberitahuan kepada pengusaha serta instansi ketenagakerjaan setempat paling lambat dalam jangka waktu 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. Pada dasarnya, pemberitahuan mogok

berfungsi sebagai perizinan untuk mogok kerja. Izin adalah norma dasar hukum administrasi, izin merupakan bentuk persetujuan khusus untuk menjalankan suatu tindakan yang pada dasarnya tidak diperkenankan secara umum. Dengan izin, diharapkan bahwa aktivitas tertentu yang telah diizinkan dapat dikontrol dan dilakukan dengan tertib.²⁶

1.7.3. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1.7.3.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tercantum dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa PHK adalah berakhirnya hubungan kerja karena kondisi tertentu yang menyebabkan terhentinya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Selain definisi yang ditetapkan oleh undang-undang, para ahli memberikan pendapat mereka tentang apa yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Ariffudin, definisi pemutusan hubungan kerja merupakan sebuah upaya untuk mengakhiri pekerjaan antara pekerja dan pemberi kerja yang disebabkan suatu hal tertentu. Sativa juga berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja adalah keadaan di mana pengusaha memutuskan pekerjaanya

²⁶ Wahyudi Eko, *Pertanggungjawaban Hukum Mogok Kerja*, CV. Mitra Sumber Rejeki, Surabaya, 2019, hlm. 53.

karena pelanggaran atau kesalahan fatal atau karena alasan lain, seperti penutupan perusahaan karena kerugian atau perubahan status.²⁷

Pekerja yang mengalami PHK berhak untuk mendapatkan haknya berupa upah yang belum dibayarkan, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, jika hak pekerja tidak diberikan oleh pengusaha maka pekerja dapat memperjuangkan haknya melalui beberapa cara yaitu dengan perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Berdasarkan berbagai perspektif terkait pemutusan hubungan kerja diatas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja bisa terjadi dikarenakan berbagai faktor, baik yang berasal dari keadaan perusahaan, pengusaha, maupun pekerja.

1.7.3.2. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan Pasal 154A Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut:

- a. Perusahaan melakukan merger, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan, dan pekerja tidak mau melanjutkan

²⁷ Harahap Ariffudin Muda, *Op.Cit.*, h. 159.

pekerjaan mereka atau pengusaha tidak mau menerima karyawan baru;

- b. Perusahaan melakukan efisiensi yang dapat disertai atau tidak disertai dengan penutupan perusahaan akibat mengalami kerugian;
- c. Perusahaan dapat ditutup akibat kerugian yang berkelanjutan selama dua tahun atau karena keadaan yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya (*force majeure*);
- d. Perusahaan berada dalam situasi penundaan kewajiban pembayaran utang atau mengalami keadaan pailit;
- e. Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan oleh pekerja dengan alasan bahwa pengusaha melakukan hal-hal berikut:
 - 1) Menganiaya, menghina dengan cara kasar, atau mengancam pekerja;
 - 2) Membujuk atau memerintahkan pekerja untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3) Tidak membayar upah pekerja tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pembayaran dilakukan setelahnya;
 - 4) Tidak memenuhi kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;

- 5) Memerintahkan pekerja untuk melakukan tugas yang melanggar perjanjian kerja atau memberikan pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan, atau moral pekerja, meskipun pekerjaan tersebut tidak tercantum dalam perjanjian kerja.
- f. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - g. Pekerja telah dipanggil dengan cara yang benar dan tertulis oleh pengusaha sebanyak dua kali, namun belum memberikan keterangan tertulis yang disertai bukti yang sah dalam waktu lima hari kerja atau lebih;
 - h. Pekerja melanggar ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, dan telah menerima surat peringatan pertama hingga ketiga secara bertahap, masing-masing berlaku maksimal 6 bulan, kecuali ditentukan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - i. Pekerja tidak dapat bekerja selama enam bulan karena sedang ditahan oleh pihak yang berwenang akibat dugaan tindak pidana;
 - j. Pekerja menderita sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja yang menghalangi pekerja untuk menjalankan tugasnya setelah dua belas bulan;
 - k. Pekerja mencapai usia pensiun atau meninggal dunia.

1.7.3.3. Jenis Pemutusan Hubungan kerja

Terdapat 4 jenis pemutusan hubungan kerja menurut Ariffudin, diantaranya yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Pemutusan demi hukum yaitu pemutusan hubungan kerja dengan sendirinya, bukan pemutusan hubungan kerja yang diputuskan oleh pekerja atau pemberi kerja tetapi hubungan kerja tersebut putus karena habisnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau hubungan kerja putus karena pekerja meninggal dunia.²⁸

2. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan merupakan pemutusan yang dilakukan oleh hakim berdasarkan permohonan kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, dengan alasan yang sah dan dilengkapi dengan bukti yang mendukung.²⁹

3. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

Pekerja memiliki hak dan wewenang untuk mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja, pekerja melakukannya baik dengan persetujuan bersama maupun secara sepihak. Pemutusan hubungan kerja

²⁸ Harahap Ariffudin Muda, *Op.Cit.*, h. 163.

²⁹ Harahap Ariffudin Muda, *Op.Cit.*, h. 164.

berdasarkan alasan mendesak wajib memenuhi syarat-syarat berikut:

- a. Terdapat alasan yang objektif;
- b. Mendesak secara subyektif bagi pihak terkait sehingga pekerja memilih untuk tidak melanjutkan hubungan kerja;
- c. Harus diberitahukan kepada perusahaan dan harus segera dilakukan.³⁰

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha tidak dapat dilakukan secara sepihak jika pekerja tidak membuat kesalahan serta pekerja telah melakukan kewajibannya yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Jika terjadi perselisihan maka harus diselesaikan baik secara internal perusahaan maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Kemudian jika pengusaha melakukan Pemutusan hubungan kerja untuk efisiensi perusahaan sebab perusahaan dalam masa penundaan Kewajiban Pembayaran Utang atau perusahaan telah pailit maka pengusaha harus membayarkan hak pekerjanya seperti pesangon, upah yang belum dibayarkan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.³¹

³⁰ Harahap Ariffudin Muda, *Op.Cit.*, h. 166.

³¹ Harahap Ariffudin Muda, *Op.Cit.*, h. 167.

1.7.4. Tinjauan Umum tentang Kepailitan

1.7.4.1. Pengertian Kepailitan

Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban pembayaran Utang memberikan definisi tentang kepailitan dalam Pasal 1 angka 1, kepailitan merupakan sita umum atas semua kekayaan debitur pailit, yang pengurusannya diurus oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Sedangkan menurut KBBI pailit adalah sebuah keadaan dimana harta orang yang berutang dalam keadaan pailit diambil oleh pengawas harta benda khusus lembaga pailit dan diawasi oleh hakim yang dilaksanakan sesuai dengan undang-undang.³²

Yuhelson mendefinisikan kepailitan sebagai berikut:

1. Tujuan dari kepailitan adalah untuk menghindari penyitaan dan eksekusi yang diminta oleh kreditor secara pribadi, atau bahkan penjarahan oleh kreditor yang ingin mendapatkan kembali uang mereka.
2. Menghentikan wewenang debitor dalam bidang hukum harta kekayaan selama proses kepailitan berlangsung
3. Kepailitan hanya berkaitan dengan benda debitor, bukan dengan pribadinya. Oleh karena itu, debitor tetap memiliki

³² Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, “*Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*,” Diakses pada 3 November 2024, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id>.

kekuatan hukum untuk melakukan tindakan hukum di luar harta kekayaan yang dimaksudkan dalam perjanjian.³³

Berdasarkan berbagai definisi tentang pailit yang telah dijelaskan, penulis menyimpulkan bahwa pailit adalah kondisi di mana debitur tidak mampu memenuhi kewajibannya untuk membayar utang, dan debitur tersebut dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga. Akibatnya, debitur kehilangan hak untuk mengelola serta menguasai harta kekayaannya, sementara harta tersebut disita untuk digunakan membayar utang kepada kreditur.

1.7.4.2. Syarat Kepailitan

Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban pembayaran Utang menyebutkan bahwa debitur yang memiliki minimal dua kreditur serta gagal melunasi setidaknya satu utang yang sudah jatuh tempo serta bisa ditagih, dapat dinyatakan pailit melalui putusan Pengadilan, baik atas permohonan debitur sendiri ataupun atas permohonan satu atau lebih krediturnya.

Sehingga berdasarkan pasal tersebut setidaknya ada 4 syarat debitor dinyatakan pailit, yaitu adanya 2 kreditur atau lebih, adanya utang, dan adanya utang yang telah jatuh waktu serta dapat ditagih, dan adanya penetapan pailit dari pengadilan.

³³ Yuhelson, *Hukum Kepailitan Di Indonesia, Hukum Kepailitan Di Indonesia*, Ideas Publishing, Gorontalo, 2019. hlm. 15.

a. Adanya 2 kreditur atau lebih

Jika kreditur hanya ada satu, kepailitan tidak bermakna karena kreditor tidak perlu memperebutkan harta kekayaan debitor untuk melunasi piutangnya. Selain itu, tidak ada pembagian piutang kreditor secara prorata, yang jelas menunjukkan bahwa debitor tidak dapat dituntut pailit jika kreditor hanya memiliki satu kreditur. Hanya debitor yang memiliki dua kreditur atau lebih yang dapat dinyatakan pailit menurut Undang-Undang No. 37 Tahun 2004. Syarat adanya 2 kreditur atau lebih disebut *Concursus creditorum*. Terdapat 3 jenis kreditor yaitu kreditor preferen, kreditor separatis, dan kreditor konkuren.³⁴

b. Adanya utang

Kepailitan selalu terkait dengan utang debitor dan piutang atau hak tagih kreditor. Hal ini disebabkan kemungkinan seorang kreditor memiliki lebih dari satu kreditur. Oleh karena itu, memahami persepsi utang dalam kepailitan sangat penting untuk menghindari kreditur-kreditur yang memiliki persepsi buruk tentang harta debitor pailit.³⁵ Permohonan pernyataan pailit dapat diajukan atas dasar segala jenis prestasi dalam bentuk uang yang belum dibayar serta wanprestasi debitor atas suatu perjanjian.

³⁴ *Ibid.*, h. 32.

³⁵ *Ibid.*, h. 35.

c. Adanya utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih

Syarat adanya utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih adalah bahwa kreditur telah memiliki hak untuk menagih atau menuntut debitor guna memenuhi prestasinya. Menurut Pasal 8 ayat (4) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU diatur bahwa permohonan pernyataan pailit wajib dikabulkan apabila terdapat keadaan atau fakta yang secara sederhana dapat dibuktikan, serta seluruh syarat untuk dinyatakan pailit telah terpenuhi. Maksud dari fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana adalah adanya dua atau lebih kreditur serta utang yang sudah jatuh tempo namun belum dibayarkan.

d. Adanya penetapan pailit dari pengadilan

Pernyataan pailit harus diajukan terlebih dahulu oleh pihak yang berwenang mengajukan permohonan pailit, pihak tersebut yaitu debitor sendiri, seorang kreditur atau lebih, Kejaksaan, Bank Indonesia, menteri keuangan, dan Badan Pengawas Pasar Modal.³⁶

1.7.4.3. Jenis Kreditur

a. Kreditur Separatis

Kreditur separatis merupakan kreditur yang tidak terkena dampak putusan pailit. Kreditur separatis adalah

³⁶ *Ibid.*, h. 41.

kreditur yang memegang hak jaminan kebendaan sehingga kreditur separatis dapat bertindak sendiri dengan mengeksekusi jaminan seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Namun, hak tersebut ditangguhkan selama 90 hari (*masa stay*) apabila terdapat pernyataan pailit dari pengadilan niaga. Penangguhan tersebut dimaksudkan untuk memperbesar kemungkinan damai, mengoptimalkan harta pailit, dan agar kurator dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.

b. Kreditur Preferen

Kreditur preferen adalah pihak yang memiliki hak istimewa untuk menerima pelunasan utang terlebih dahulu daripada kreditur lainnya dalam proses penyelesaian utang. Pihak-pihak tertentu yang dianggap memiliki kepentingan penting biasanya diberi keistimewaan ini, seperti negara untuk pajak yang belum dibayar, pekerja untuk pesangon atau gaji yang belum dibayarkan, atau lembaga yang mengelola jaminan sosial. Perilaku khusus terhadap kreditur preferen dimaksudkan untuk melindungi hak-hak penting mereka terutama dalam kasus kebangkrutan atau kepailitan perusahaan.³⁷

c. Kreditur Konkuren

³⁷ Azizah Noor, *Hukum Kepailitan Memahami Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan*, Banjarmasin, 2022, hlm 54

Kreditur konkuren merupakan kreditur yang memiliki posisi yang setara dan berhak menerima bagian dari hasil penjualan harta kekayaan debitur, baik yang sudah ada maupun yang akan ada dikemudian hari, setelah dipotong dengan kewajiban pembayaran kepada kreditur pemegang hak jaminan dan kreditur dengan hak istimewa. Pembayaran kepada kreditur konkuren dilakukan secara proporsional berdasarkan besarnya piutang yang dimiliki oleh masing-masing kreditur tersebut.³⁸

1.7.4.4. Dampak Kepailitan Bagi Pekerja

Kepailitan adalah salah satu alasan dilakukan PHK terhadap pekerja. Berdasarkan Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja, pekerja yang terkena PHK karena adanya perusahaan pailit memiliki hak atas pembayaran upah yang belum dibayarkan serta pembayaran upah tersebut didahulukan pembayarannya dibandingkan pembayaran kepada kreditur lainnya sebab pekerja termasuk kreditur preferen.

Pekerja juga memiliki hak atas pembayaran hak lainnya seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Menurut Pasal 95 ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja, pembayaran hak lainnya dibayarkan setelah

³⁸ Mantili Rai, Eka Putu, dan Dewi Trisna, "Perlindungan Kreditor Konkuren Dalam Hukum Kepailitan," *Akses*, Vol 12, No 2, 2020, hlm. 100.

pembayaran atas kreditur yang memegang hak jaminan kebendaan.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, pembayaran hak pekerja lainnya seperti hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali kreditur pemegang hak jaminan. Kemudian berdasarkan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Kewajiban Penundaan Pembayaran Utang, setelah perusahaan dinyatakan pailit, upah pekerja yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit adalah termasuk utang harta pailit.

Setelah pengusaha dinyatakan pailit, pengusaha kehilangan kewenangannya untuk mengurus hartanya. Kewenangan pengurusan harta beralih ke kurator, tetapi dalam batas tertentu pengusaha masih dapat melakukan perbuatan hukum selama menguntungkan bagi harta pailit. Sebaliknya, jika merugikan maka kurator dapat membatalkan perbuatan hukum, tindakan kurator tersebut disebut sebagai *Actio Paulina*.³⁹

³⁹ *Ibid.*, h. 112