

AKIBAT HUKUM BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT

oleh
Ely Kristina Wulandari
I Ketut Markeling
I Made Dedy Priyanto
Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTACT

Bankruptcy of a company is impact on the working relationship between workers and employers. Legal consequences arising after the company cut off bankruptcy should be known by each party in the company, both the workers and the employers. So that when the company actually experienced bankruptc, neither party feels aggrieved and prepare for the possibility of it.

Key Words : Legal Consequences, Working Relationship, Bankruptcy

ABSTRAK

Kepailitan pada sebuah perusahaan berdampak terhadap hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Akibat hukum yang ada setelah perusahaan diputus pailit seharusnya diketahui oleh masing-masing pihak dalam perusahaan tersebut, baik pihak pengusaha maupun pekerja, sehingga ketika perusahaan benar-benar mengalami kepailitan tidak ada pihak yang merasa dirugikan dan sudah mempersiapkan kemungkinan akan hal itu.

Kata Kunci : Akibat Hukum, Hubungan Kerja, Pailit

I. PENDAHULUAN

Ketika suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit oleh pengadilan, status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan mengalami ketidakpastian. Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyebutkan ketika perusahaan mengalami kepailitan baik pekerja maupun pengusaha sama-sama berhak memutuskan hubungan kerja.¹ Hal ini menyiratkan bahwa tidak ada pembedaan apakah pemutusan hubungan kerja tersebut oleh pekerja atau oleh pengusaha, sebab dalam hukum ketenagakerjaan hal ini dibedakan terkait dengan prosedur dan juga akibat hukumnya seperti yang tercantum dalam bunyi pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹ Munir Fuady, 2005, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Hal. 73.

Tujuan dari penulisan ini disamping untuk mengetahui apakah hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha langsung berakhir ketika perusahaan dinyatakan pailit, juga untuk mengetahui akibat hukum berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha ketika perusahaan dinyatakan pailit.

II. ISI MAKALAH

2.1 METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian hukum normatif, karena meneliti asas-asas hukum serta mengkaji serta meneliti peraturan-peraturan tertulis.² Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini adalah data sekunder yang berupa bahan hukum primer yaitu undang-undang dan bahan hukum sekunder berupa buku dan artikel hukum di internet.³ Jenis pendekatan yang digunakan dalam tulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan (*The Statute Approach*). Analisis terhadap bahan-bahan hukum tersebut dilakukan dengan cara deskriptif, analisis, dan argumentatif.⁴

2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN

2.2.1 Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pengusaha pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 1 mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁵

Pasal 39 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyebutkan bahwa ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, pekerja berhak memutuskan hubungan kerja, begitu juga pengusaha. Sehingga tersirat tidak ada perbedaan keputusan hubungan kerja dilakukan oleh siapa,

² Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, Hal.15.

³ Amiruddin, dan H. Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal. 118.

⁴ *Ibid*, Hal. 131.

⁵ Amran Simanjuntak, 2012, *Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Beserta Sifatnya*, <http://edukasi.kompasiana.com>. Diakses tanggal 15 April 2012.

sedangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, dikenal 4 macam pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu : PHK oleh pengadilan, PHK demi hukum, PHK oleh pengusaha, dan PHK oleh pekerja. Keempat macam PHK ini mempunyai prosedur dan juga akibat hukum yang berbeda. Tercantum dalam pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa jika pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha akibat hukumnya akan berbeda jika pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pekerja.

Asas *Lex Specialis Derogat Lex Generalis* yaitu asas penafsiran hukum yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (*lex generalis*)⁶ dipakai dalam menganalisis adanya pertentangan norma antara dua undang-undang ini. Pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang kepailitan tidak membedakan pihak yang memutuskan hubungan kerja, sedangkan dalam undang-undang ketenagakerjaan hal tersebut dibedakan terkait dengan prosedur dan akibat hukumnya, maka undang-undang ketenagakerjaan secara khusus dapat mengesampingkan undang-undang yang lebih umum yaitu undang-undang kepailitan, dikarenakan ketentuan yang termuat dalam undang-undang ketenagakerjaan ini mengatur lebih khusus (eksplisit) mengenai berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha pada suatu perusahaan yang dinyatakan pailit. Sehingga sesuai dengan isi pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak secara otomatis berakhir, akan tetapi pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang ada dalam pasal tersebut.

2.2.2 Akibat Hukum Berakhirnya Hubungan Kerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit

Perusahaan yang dinyatakan pailit dapat dilanjutkan usahanya oleh kurator, hal ini seperti ketentuan dalam pasal 104 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU. Sehingga kedudukan kurator pada sebuah perusahaan yang dinyatakan pailit adalah sebagai pihak pengusaha. Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan apabila perusahaan dinyatakan pailit pemutusan hubungan kerja yang terjadi adalah oleh pihak pengusaha. Maka sesuai

⁶ Lalu Husni, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal.35.

isi pasal ini juga pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar yang telah tertera dalam pasal tersebut. Selain itu menurut ketentuan dalam pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja ketika perusahaan mengalami kepailitan setelah memperoleh penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial. Teori *Argumentum per analogiam* yaitu peristiwa yang berbeda namun serupa/sejenis yang diatur dalam undang-undang diperlakukan sama digunakan untuk mempersamakan pekerja sebagai kreditur preferen/kreditur yang diistimewakan, yaitu yang pembayaran utangnya didahulukan dari pada utang lainnya.⁷

III. KESIMPULAN

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak langsung berakhir ketika perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan, karena masih ada kemungkinan kurator melanjutkan jalannya perusahaan tersebut. Akibat hukum dari berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha pada perusahaan yang dinyatakan pailit sesuai ketentuan pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang besar nominalnya diatur dalam pasal ini. Selain itu, akibat hukum lainnya yang timbul adalah kedudukan pekerja dipersamakan sebagai kreditur preferen atau kreditur yang diistimewakan, yaitu kreditur yang didahulukan pembayarannya dari pada utang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Amiruddin, dan H. Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Munir Fuady, 2005, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktek*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

⁷ Anonim, 2011, *Asas-Asas Hukum*, <http://id.wikipedia.org/wiki/lex-derogat-lex-generalis>. Diakses tanggal 27 November 2012.

Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta.

ARTIKEL INTERNET

Amran Simanjuntak, 2012, *Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Beserta Sifatnya*, <http://edukasi.kompasiana.com>. Diakses terakhir tanggal 15 April 2012.

Anonim, 2011, *Asas-Asas Hukum*, <http://id.wikipedia.org/wiki/lex-derogat-lex-generalis>. Diakses terakhir tanggal 27 November 2012.

PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39

Indonesia, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 131