

**HAK-HAK TENAGA KERJA DAN UPAYA HUKUM
AKIBAT PERUSAHAAN PAILIT MENURUT
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003¹
Oleh : Ridel Angkouw²**

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah hak-hak normatif pekerja/buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 dan hak-hak normatif dalam hubungan industrial yang dinyatakan pailit dan bagaimanakah upaya hukum yang dilakukan pekerja/buruh apabila hak-hak normatifnya dilanggar perusahaan yang dinyatakan pailit, yang dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan bahwa 1. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak normatif pekerja / buruh yang meliputi hak atas upah, hak atas cuti, hak atas kesehatan dan keselamatan kerja, hak atas kesejahteraan dan hak berorganisasi demikian juga dengan hak-hak normatif pekerja / buruh dalam hubungan industrial yang dinyatakan pailit yang meliputi uang pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dimana telah diatur dengan baik untuk memberikan perlindungan hukum kepada hak-hak normatif pekerja / buruh dalam hubungan industrial. 2. Pekerja / buruh mempunyai hak preferen yaitu hak yang harus didahulukan yang berupa hak atas upah meskipun perusahaan tersebut telah dinyatakan pailit apabila hak-hak normatifnya dilanggar oleh perusahaan yang telah dinyatakan pailit tersebut maka pekerja / buruh dapat melakukan upaya hukum sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan terlebih dahulu melalui lembaga pemerintah yang meliputi bipartit dan mediasi apabila dua perundingan tersebut tidak tercapai adanya kesepakatan maka pekerja / buruh dapat mengajukan gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat dan apabila

¹ Artikel skripsi. Pembimbing skripsi: Leonarad S. Tindangen, SH, MH dan Josina Emelie Londa, SH, MH

² Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Manado; NIM: 080711530.

pekerja / buruh merasa dirugikan dengan putusan pengadilan Hubungan Industrial maka pekerja/ buruh dapat mengajukan permohonan kasasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Kata kunci: pailit, tenaga kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penulis mengemukakan bahwa terlihat jelas dimana Undang-Undang Ketenagakerjaan mengharuskan upah dan hak-hak lainnya didahulukan apabila perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan pasal 95 ayat (4), sedangkan Undang-Undang Kepailitan cenderung pada penundaan upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh terhadap perusahaan yang dinyatakan pailit berdasarkan pasal 138.

Bahwa kedudukan Pengusaha selaku Debitor Pailit digantikan oleh Kurator selama proses kepailitan berlangsung, menurut UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, pasal 1 angka 5, Kurator adalah Balai Harta Peninggalan atau orang perseorangan yang diangkat oleh Pengadilan untuk mengurus dan membereskan harta Debitor Pailit di bawah pengawasan Hakim Pengawas sesuai dengan Undang-Undang ini.³ Dimana kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam menjalankan ketentuan mengenai PHK dan penentuan besarnya Pesangon. Pasal 95 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan Perundang-Undang yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Dalam kata lain bahwa kedudukan buruh/pekerja dalam kepailitan merupakan *kreditor preference/Kreditor* yang diistimewakan yang didahulukan pembayarannya dari pada utang lainnya, Pasal 39 ayat 2 UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, menjelaskan bahwa: "Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah

³ Lihat pasal 1 angka 5. UU No. 37 Tahun 2004 tentang **Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang**

putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit".⁴ Walaupun sudah jelas dinyatakan demikian tetapi seringkali Kurator bekerja hanya memakai acuan hukum berdasarkan UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tanpa melakukan pertimbangan-pertimbangan keputusan berdasarkan Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Baharudin menegaskan bahwa Hendaklah keterbukaan tetap dijamin dan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi hendaklah melalui pendekatan – pendekatan persuasif dan dialogis, sehingga perbedaan pendapat yang ada bukan hanya saling mengalahkan dan saling mematikan, tetapi saling mengisi sehingga aspirasi tetap tertampung sementara ketertiban umum pun tetap terjamin juga.⁵

B. Perumusan Masalah

1. Apakah hak-hak normatif pekerja/buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 dan hak-hak normatif dalam hubungan industrial yang dinyatakan pailit?
2. Bagaimanakah upaya hukum yang dilakukan pekerja/buruh apabila hak-hak normatifnya dilanggar perusahaan yang dinyatakan pailit?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat normatif, atau disebut juga dengan penelitian normatif. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji yang dikutip oleh Bachrul Amiq bahwa penelitian normatif ialah suatu penelitian yang mengutamakan pengkajian terhadap ketentuan – ketentuan hukum positif maupun asas – asas hukum umum. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian dengan mendasarkan pada bahan hukum baik primer maupun sekunder.

PEMBAHASAN

A. HAK-HAK NORMATIF PEKERJA / BURUH

a. Hak-Hak Normatif Pekerja / Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pembangunan hukum yang intinya adalah pembaharuan terhadap ketentuan hukum yang telah ada yang dianggap usang, dan penciptaan ketentuan hukum baru yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan perkembangan masyarakat.⁶

Semua hal yang telah diatur sebagai norma, baik oleh peraturan Perundang-Undangan atau dengan perjanjian menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak di dalam hubungan industrial dalam perjanjian terdapat sejumlah hak-hak pekerja yang dilindungi oleh peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan. Hak-hak normatif dapat berupa hak yang dapat dinilai dengan uang dapat pula hak-hak bukan berupa uang.⁷

Tentang Pengupahan atau hak-hak dengan imbalan uang diatur dalam pasal 88 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 88:

Ayat (1); Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ayat (2); Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Ayat (3); Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- a) Upah minimum;
- b) Upah kerja lembur;
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g) Denda dan potongan upah;

⁴ Lihat pasal 39 ayat 2. UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

⁵ Baharudin Lopa. *Pertumbuhan Demokrasi Penegakan Hukum Dan Perlindungan Hak Asasi Manusia*. PT Yarsif Watampone. Jakarta. 1999. Hlm 10

⁶ Mulyana W. Kusuma. *Perspektif, Teori, Dan Kebijakan Hukum*. CV. Rajawali. Jakarta. 1986. Hlm 43

⁷ Mohd Syufii Syamsuddin. *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*. Sarana Bhakti Persada. Jakarta. 2005. Hlm 192

- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak pekerja, pasal 97 mengemukakan bahwa: "Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah".⁹

Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Presiden Joko Widodo pada tanggal 23 Oktober 2015 telah menandatangani Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dalam PP itu disebutkan, bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.¹⁰

Pasal 4 Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa:

Ayat (1): "Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.

Ayat (2); "Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:

- a. Upah; dan
- b. Pendapatan non Upah.

b. Hak-Hak Normatif Dalam Hubungan Industrial Yang Dinyatakan Pailit

Hak-hak normatif memang selayaknya diberikan oleh pengusaha kepada pekerja apabila pekerja telah melakukan kewajiban sehingga perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa. Jika barang dan jasa tersebut hasilnya rendah akibatnya pekerja bisa dibayar pengusaha dengan upah yang rendah dan hak normatifnya tidak diberikan oleh pengusaha karena keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan, dari sinilah pengusaha sering kali melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan bahwa perusahaannya pailit.

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 165 menjelaskan bahwa: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Permasalahannya Undang-Undang ketenagakerjaan ini tidak mengatur lebih lanjut mengenai tata cara penyelesaian hak-hak normatif pekerja, hal ini tentu sangat meresahkan pekerja sebab upah merupakan hutang pengusaha kepada pekerja dimana perusahaan mempunyai ketidak mampuan untuk membayar atau pailit.

Agar tidak terlalu meresahkan bagi pekerja ada beberapa ketentuan-ketentuan yaitu:

- a. Apabila pengusaha dinyatakan pailit berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak normatif dari pekerja merupakan hutang yang harus dibayar dan upah juga. Segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak termasuk dalam kepailitan, kecuali ditetapkan oleh hakim dengan ketentuan tidak lebih dari 25 % (dua puluh lima perseratus).

⁸ Lihat pasal 88 UU No. 13 tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan**

⁹ Lihat pasal 95 UU No. 13 tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan**

¹⁰ Diakses dari <http://setkab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentang-pengupahan/>. Pada tanggal 22 Desember 2015. Pukul 11.00 WITA

- b. Apabila uang yang disediakan pengusaha untuk membayar upah sita, oleh juru sita, maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20 % (dua puluh perseratus) dari jumlah upah yang harus dibayarkan.
- c. Jika upah digadaikan atau dijadikan jaminan hutang baik untuk kepentingan pekerja atau pihak ketiga tidak boleh melebihi 20 % (dua puluh perseratus) upah.
- d. Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak.¹¹

B. UPAYA HUKUM YANG DILAKUKAN PEKERJA / BURUH APABILA HAK-HAK NORMATIFNYA DILANGGAR PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT

Berdasarkan pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila hak normatifnya dilanggar oleh perusahaan yang dinyatakan pailit maka pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum dengan terlebih dahulu menyelesaikan melalui lembaga pemerintahan yang berperan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu:

a. Lembaga Bipartit

Ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang 13 tahun 2003 adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya bipartit, ini merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan, seperti yang tertuang dalam pasal 136 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Ayat (1); "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat".

Ayat (2); Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana

dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang.¹²

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan bahwa;

Ayat (1); "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat".

Ayat (2); Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Ayat (3); Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.¹³

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan tegas menyatakan bahwa suatu perselisihan Hubungan Industrial tidak dapat diajukan kepada lembaga mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan Hubungan Industrial sebelum upaya bipartit dilaksanakan. Oleh karena itu pekerja / buruh hendaknya menyelesaikan permasalahan ini dengan terlebih dahulu melakukan perundingan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahwa apabila upaya perundingan melalui bipartit gagal, maka menurut pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah:

Ayat (1); Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada

¹¹ Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Pradnya Paramita. Jakarta. 2004. Hlm.58

¹² Lihat pasal 136 ayat 1 dan 2. UU No. 13 tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan**

¹³ Lihat Pasal 3 ayat 1, 2 dan 3. UU No. 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Ayat (2); Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Ayat (3); Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Ayat (4); Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Ayat (5); Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.¹⁴

Bahwa apabila penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka menurut pasal 5 ialah;

“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial”. Hal tersebut senada dengan apa yang dikemukakan oleh Soerjono, bahwa lembaga hukum merupakan alat untuk menyelesaikan perselisihan – perselisihan yang terjadi dan untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan dari pada aturan yang terhimpun di dalam pelbagai lembaga kemasyarakatan.¹⁵

b. Tata Cara Penyelesaian Melalui Bipartit

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa:

Ayat (1); Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.

Ayat (2); Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan;
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Bahwa apabila dalam perundingan tersebut dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka menurut pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah;

Ayat (1); Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.

Ayat (2); Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Ayat (3); Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

Ayat (4); Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Ayat (5); Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di

¹⁴ Lihat Pasal 4 ayat 1, 2, 3, 4, dan 5. UU No. 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

¹⁵ Soerjono Soekanto. *Pokok – Pokok Sosiologi Hukum*. Citra Niaga Rajawali Pers. Jakarta. 1994. Hlm 64.

wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Ayat (6); Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompoten melaksanakan eksekusi.¹⁶

c. Mediasi

Mediasi adalah upaya perundingan selanjutnya jika upaya melalui bipartit yang dilakukan oleh pekerja / buruh dengan pengusaha telah gagal mencapai kesepakatan, penyelesaian melalui mediasi dilakukan secara musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral, yang meliputi penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Khusus untuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau Arbitrase untuk itu sebelum diajukan ke pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu diupayakan penyelesaian melalui mediasi, yang dilakukan oleh mediator yang berada di kantor instansi ketenagakerjaan kabupaten atau kota, pasal 4 ayat (1); Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.¹⁷

Dalam pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menerangkan bahwa mediator adalah Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁸

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, apabila perundingan yang dibantu oleh mediator dapat diterima dan disepakati oleh kedua belah pihak dibuatlah perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan mediator untuk didaftarkan dipengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

a. Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal ini mediasi telah gagal mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama maka pekerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial, pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus dan hukum Acara yang berlaku adalah hukum Acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.¹⁹

Pekerja / buruh dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat sesuai dengan tata cara sebagai berikut :

1. Pengajuan Gugatan

- a) Gugatan perselisihan Hubungan Industrial diajukan ke pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja / buruh pekerja.

¹⁶ Lihat Pasal 7 ayat 1, 2, 3, 4, 5, dan 6. UU No. 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

¹⁷ Lihat Pasal 4 ayat 1. UU No. 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

¹⁸ Lihat Pasal 1 angka 12. UU No. 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

¹⁹ Lihat Pasal 57. UU No. 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

- b) Pengajuan gugatan perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada pengadilan Hubungan Industrial dengan dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi, jika tidak dilampiri risalah penyelesaian Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.
- c) Serikat pekerja / serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.²⁰

2. Dengan Acara Biasa

Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penetapan majelis Hakim dilaksanakan sidang pertama dengan melakukan pemanggilan kepada para pihak ditempat alamat tinggalnya apabila para pihak tidak ada ditempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir pemanggilan disampaikan kepada kepala lurah atau kepala Desa setempat dan apabila tempat tinggalnya maupun tempat tinggal kediaman terakhir tidak dikenal maka surat pemanggilan ditempatkan pada tempat pengumuman digedung pengadilan. (pasal 89 UUPHI)

3. Dengan Acara Cepat

Apabila terdapat kepentingan para pihak atau salah satu pihak cukup mendesak yang harus disimpulkan dari alasan-alasan pemohon dari yang berkepentingan, para pihak atau pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah diterimanya permohonan ketua pengadilan negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkannya atau tidak dikabulkannya permohonan, terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum. (pasal 98 UUPPHI)

Dalam hal permohonan dikabulkan ketua pengadilan negeri dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan majelis hakim menentukan hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja. (pasal 99 UUPPHI)

4. Pengambilan Putusan

Dalam mengambil putusan majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan dan putusan dibacakan dalam sidang terbuka, apabila salah satu pihak tidak hadir dalam persidangan maka panitera pengganti harus menyampaikan pemberitahuan putusan tersebut kepada pihak yang tidak hadir dan apabila pembacaan putusan tidak dalam sidang terbuka untuk umum maka putusan tersebut tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum tetap.

Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak normatif pekerja / buruh yang meliputi hak atas upah, hak atas cuti, hak atas kesehatan dan keselamatan kerja, hak atas kesejahteraan dan hak berorganisasi demikian juga dengan hak-hak normatif pekerja / buruh dalam hubungan industrial yang dinyatakan pailit yang meliputi uang pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dimana telah diatur dengan baik untuk memberikan perlindungan hukum kepada hak-hak normatif pekerja / buruh dalam hubungan industrial.
2. Pekerja / buruh mempunyai hak preferen yaitu hak yang harus didahulukan yang berupa hak atas upah meskipun perusahaan tersebut telah dinyatakan pailit apabila hak-hak normatifnya

²⁰ Lihat Pasal 81, 83, dan 87. UU No. 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

dilanggar oleh perusahaan yang telah dinyatakan pailit tersebut maka pekerja / buruh dapat melakukan upaya hukum sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan terlebih dahulu melalui lembaga pemerintah yang meliputi bipartit dan mediasi apabila dua perundingan tersebut tidak tercapai adanya kesepakatan maka pekerja / buruh dapat mengajukan gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat dan apabila pekerja / buruh merasa dirugikan dengan putusan pengadilan Hubungan Industrial maka pekerja / buruh dapat mengajukan permohonan kasasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

B. Saran

1. Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja oleh pengusaha harus diberikan yang layak sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan, kemampuan kerja dari pekerja dan kemampuan keuangan perusahaan agar supaya tercipta harmonisasi, kebijakan pemerintah dan Menteri Tenaga Kerja yang mengatur hubungan kerja dan hak normatif pekerja dengan pengusaha juga harus saling menguntungkan tanpa merugikan kepentingan salah satu pihak.
2. Para pihak khususnya pekerja dianjurkan menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan yang ada pada Undang-Undang PPHI agar kepentingan-kepentingan pekerja mendapat perlindungan hukum secara memadai sehingga tidak menjadi berlarut-larut sesuai dengan prinsip pengadilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan begitu juga dalam hal melakukan upaya-upaya hukum sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan.

DAFTAR PUSTAKA

Aria Suyudi, Eryanto Nugroho dan Herni Sri Nurbayati. *Kepailitan di Negeri Pailit*.

- Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia. Cetakan II. Jakarta. 2004
- Abdul Khakim. *Segi Hukum Ketenagakerjaan*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2006
- Amirudin, dan H. Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2004
- Abdurrahman. *Aneka Masalah Hukum Dalam Pembangunan Di Indonesia*. Alumni. Bandung. 1979
- Bambang Sunggono. *Metode Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2011
- Baharudin Lopa. *Pertumbuhan Demokrasi Penegakan Hukum Dan Perlindungan Hak Asasi Manusia*. PT Yarsif Watampone. Jakarta. 1999
- Darwan Prisnt. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung. 2000
- Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2006
- Mohd Syufii Syamsuddin. *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*. Sarana Bhakti Persada. Jakarta. 2005
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Pradnya Paramita. Jakarta. 2004
- Mohd. Syafi'i Syamsudin. *Perjanjian – Perjanjian dalam Hubungan Industrial*. Sarana Bhakti Persada. Jakarta. 2005
- Mulyana W. Kusuma. *Perspektif, Teori, Dan Kebijakan Hukum*. CV. Rajawali. Jakarta. 1986
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2004
- Soerjono Soekanto. *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2009
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press. Jakarta. 1982
- Sudikno Mertokusumo. *Mengenal Hukum*. Liberty Yogyakarta. Bandung. 2000
- Soerjono Soekanto. *Pokok – Pokok Sosiologi Hukum*. Citra Niaga Rajawali Pers. Jakarta. 1994
- Victor M. Situmorang dan Hendri Soekarso. *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta. 1994

Zainal Ashikin. ***Dasar-dasar Hukum
Perburuhan***. PT. Raja Grafindo Persada.
Jakarta. 2002