

JURNAL

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS TINDAKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) YANG DILAKUKAN
SECARA SEPIHAK
DI PT. BANGUN WENANG BAVERAGES COMPANY (BWBC)**



Diajukan oleh :

Elisa K.S. Tumeleng

NPM : 100510226

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2017

JURNAL
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS TINDAKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) YANG DILAKUKAN SECARA SEPIHAK
DI PT. BANGUN WENANG BAVERAGES COMPANY (BWBC)



Diajukan oleh :

Elisa K.S. Tumeleng

NPM	: 100510226
Progam Studi	: Ilmu Hukum
Progam Kekhususan	: Hukum Ekonomi dan Bisnis

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "N. Budi Arianto W.", is written over a light blue grid background.

N. Budi Arianto W, S.H.,M.Hum.,

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



E.X. Endro Susilo, S.H.,LL.M.

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS TINDAKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) YANG DILAKUKAN SECARA
SEPIHAK DI PT. BANGUN WENANG BAVERAGES COMPANY**

Elisa Kurniawati Sustihda Tumeleng
Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Fakultas Hukum
Email : ichatumeleng@gmail.com

Abstract

This study entitled legal protection against workers on unilateral actions of termination of employment, the problem of this case is how the form of legal protection of workers on the action of unilateral termination of employment, this study aims to know how the protection of the law against the workers for termination action Unilateral working relationship. Type of research conducted in the form of field research, data sources in this study are primary data and secondary data, primary data is the result of direct research with interviews with resource persons and respondents while secondary data in this study in the form of legislation - the invitation, Inductive. This research was conducted at PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC) North Sulawesi. The results showed that PT. Bangun Wenang Beverages Company stopped operating, this was due to the cooperative relationship that was established. With the Coca – Cola Indonesia (CCI) not renewed due to many violations found in the field, this had an adverse effect on all workers who had been employed but the rights that workers should have received were not granted by The company, the result of the court ruled that PT. Bangun Wenang Beverages Company is declared bankrupt and is obliged to grant all rights of all workers not provided.

Keywords: *Protection, Workers, Termination, Court.*

1. PENDAHULUAN

Negara hukum adalah negara yang penyelenggaraan kekuasaan pemerintahannya didasarkan atas hukum. Negara yang berdasarkan hukum dalam melaksanakan tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Indonesia adalah negara hukum memiliki konstitusi berupa Undang – Undang Dasar 1945 sebagai dasar peraturan perundang-undangan untuk mengatur tingkah laku masyarakat.

ECS Wade dalam buku *Constitutional Law* mengatakan bahwa Undang-Undang Dasar adalah naskah yang memaparkan rangka dan tugas pokok dari badan – badan pemerintahan suatu negara dan menentukan pokok cara kerja badan tersebut.¹Rangka dan tugas pokok cara kerja negara Indonesia juga tertuang dalam Undang-Undang Dasar NKRI

¹ ECS Wade, dalam B.Hestu Cipto Handoyo, 2009, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Yogyakarta, Universitas Atmajaya Yogyakarta, hlm 34 lihat juga Yohanes Hartono, 2010, *Justicia Ex Pack*, , hal senada juga diungkapkan Sapiro Raharjo,

1945 dan di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar NRI 1945.

Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 alinea keempat mencantumkan tujuan negara Indonesia. Tujuan negara tersebut yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.²

Keseluruhan tujuan ini adalah untuk mencapai negara kesejahteraan atau *welfare state*. Negara kesejahteraan dapat diwujudkan dengan mencerdaskan kehidupan bangsa. Agar tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa terwujud, salah satu faktor yang penting selain pendidikan, kesehatan, juga pekerjaan yang harus dilakukan demi memenuhi setiap kebutuhan hidup dari setiap manusia. Membicarakan hukum tidak dapat lepas membicarakannya dari kehidupan manusia *ubi societas ibi ius*.³

Hukum adalah bingkai yang membingkai sikap lahir manusia. Hukum juga sebagai faktor yang membatasi kebebasan seseorang, supaya apa yang dilakukan tidak melanggar hak – hak orang lain. Hak adalah sesuatu yang seharusnya kita terima. Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

² Pembukaan UUD 1945 alinea 4 yang diambil dari <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id> diakses pada tanggal 07 september 2016

³ Prof.Dr.Sudikno Mertokusumo, S.H., 2003, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm.1.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja.⁴ Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan oleh sebab itu, istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) itu. Mengingat fakta dalam lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif sangatlah wajar jika pekerja atau buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja sering kali tidak dapat diterima oleh pihak pekerja/buruh karena tidak sesuai dengan pasal 151 Undang – Undang No. 13 tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan yaitu :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan tidak menjadi

⁴H.Zainal Asikin S.H. S.U. (Ed) , H. Agusfian Wahab , S.H. *Dasar – Dasar Hukum Perburuan* hal 1

- anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar – benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

PT. Bangun Wenang Beverages Company yang beralamat Desa Watudambo Dua Kecamatan Kauditan Minut Sulawesi utara, PT. Bangun Wenang Beverages Company menjalin kerja sama dengan Coca – cola Indonesia dan kerja sama yang terjalin telah berakhir pada tanggal 31 Januari 2016 berdasarkan hasil audit yang dilakukan dilapangan bahwa terdapat banyak permasalahan yang terjadi yaitu pertama berkaitan dengan masalah produksi dimana gula yang digunakan oleh PT. Bangun Wenang Beverages Company tidak sesuai dengan standart yang sudah ditentukan oleh Coca – Cola Indonesia melainkan membeli gula secara bebas dipasar, kedua minuman yang sudah tidak layak minum tetap dipasarkan kepada konsumen, ketiga upah dan pesangon para pekerja / buruh selama berbulan – bulan tidak dibayarkan oleh pihak PT. Bangun Wenang Beverages Company, keempat pembayaran BPJS yang setiap bulannya dipotong dari gaji para pekerja/buruh setiap bulannya oleh pihak PT. Bangun Wenang Beverages Company tidak dibayarkan kepada pihak BPJS, masalah selanjutnya yang terjadi adalah Sumur yang dibuat oleh PT. Bangun Wenang Beverages Company untuk dipergunakan dalam rangka produksi minuman dan lain

sebagainya ada 6 (enam) yang dipergunakan hanya 3 (tiga) sumur tetapi yang dilaporkan kepada pihak pemerintah hanya 1 (satu).

Inilah yang penulis ingin kaji bagaimanakah perlindungan Hukum terhadap pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak.

2. METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, yaitu berupa penelitian lapangan (*field research*) yakni penelitian yang titik fokusnya pada jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden yang hasilnya berupa fakta sosial. Penelitian ini juga memerlukan data sekunder (bahan hukum) sebagai pendukungnya. Adapun lokasi penelitian yang dipilih adalah PT. Bangun Wenang Beverages Company yang beralamat Desa Watudambo Dua Kecamatan Kauditan Minut Sulawesi utara. Lokasi penelitian dipilih karena dengan dugaan bahwa telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja.

2. Sumber data

Sumber data pada penelitian ini berupa data primer yang diperoleh sebagai data utama disamping data sekunder yang berupa bahan hukum sebagai sumber data pendukung⁵. Dalam penulisan hukum ini sumber data, meliputi :

1) Data primer

Data primer yaitu data hasil penelitian yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian yaitu data hasil wawancara dengan nara

⁵Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta:Universitas Indonesia, 1984), hlm. 12

sumber dan responden. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran fakta hukum mengenai perlindungan Hukum terhadap pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company.

2) Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai peraturan perundang – undangan, hasil penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian⁶

a. Bahan hukum primer terdiri dari :

- 1) Pembukaan UUD 1945 Alinea keempat yang berbunyi melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan , perdamaian abadi dan keadilan social⁷.
- 2) Undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Bab X Pasal 27 ayat (2) tentang tiap – tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
- 4) Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5) Undang – Undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan

6) Undang – undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 6)

7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP – 150/MEN/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dang anti kerugian di perusahaan.

8) Keputusan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 46 Tahun 2016 Tentang Penetapan upah minimum propinsi.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan sehingga dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, seperti rancangan undang – undang, hasil – hasil penelitian, buku – buku teks, jurnal ilmiah, surat kabar (Koran), berita internet dan bahan acuan lainnya yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang diteliti⁸

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier pada dasarnya mencakup bahan – bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang dikenal dengan nama bahan acuan bidang hukum atau badan hukum

⁶*Ibid*, hlm 156

⁷ Pembukaan UUD 1945 alinea 4 yang diambil dari <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id> diakses tanggal 10 september 2016

⁸Dr.Mukti Fajar ND. Yulianto Achmad ,MH.

Dualisme Penelitian Hukum normatif & empiris , januari 2010.penerbit pustaka pelajar ,hlm. 157

rujukan bidang hukum⁹. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Kamus Besar Bahasa Indonesia
- 2) Kamus Belanda Indonesia
- 3) Kamus Hukum

3. Cara Pengumpulan Data

- a. Penelitian lapangan
 Penelitian lapangan adalah penelitian untuk memperoleh data primer yang akan dilakukan dengan cara wawancara secara terbuka menggunakan pedoman yang telah disediakan sebelumnya mengenai permasalahan yang akan diteliti, ditunjukkan kepada narasumber untuk memperoleh keterangan yang lebih lanjut sehingga penulis dapat memperoleh jawaban yang lebih lengkap dan mendalam berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)
- b. Penelitian Kepustakaan
 Penelitian kepustakaan adalah suatu metode pengumpulan data dengan mencari, menemukan dan mempelajari bahan hukum berupa buku – buku yang berkaitan dengan obyek penelitian untuk mendapatkan data – data yang mendukung

hasil studi kasus yang penulis lakukan.

4. Nara Sumber dan Responden

Penulis mengambil nara sumber yang berkompeten dengan objek penelitian dalam melakukan pengumpulan data yaitu :

- a. Kepala dinas tenaga kerja sosial provinsi Sulawesi utara yang diwakili oleh Sekretaris Dinas Kasubag Umum Bpk. Jetro R. Izaak, S. Sos.,
- b. Manager HRD PT. Bangun Wenang Beverages Company Bpk. Ruddy M. SH.,
- c. Ketua Federasi srikat Pekerja Bangunan dan PU serikat Seluruh Indonesia (SPSI) Prov. Sulawesi Utara Bpk. Djohn P. Sineri
- d. Perwakilan pekerja / buruh dari PT. Bangun Wenang Beverages Company
- e. Metode Analisis data
- f. Dari data yang diperoleh dalam penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan diolah dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu analisis data berdasarkan apa yang diperoleh dari kepustakaan maupun lapangan baik secara lisan maupun secara tulisan, disajikan tidak dalam bentuk angka – angka tetapi disusun dalam bentuk kalimat – kalimat yang logis. Adapun metode yang digunakan adalah metode berfikir induktif yaitu dalam proses penalaran dalam menarik kesimpulan menggunakan metode berfikir induktif, yaitu metode berfikir dari hal – hal yang bersifat khusus kemudian ditarik kesimpulan bersifat umum. Dalam hal ini berarti hasil penelitian dari kepustakaan dan lapangan disusun secara sistematis sehingga

⁹Ibid ,hlm. 158

saling melengkapi, kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang – undangan yang mengatur mengenai ketenaga kerjaan khususnya dalam kaitannya dengan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

I. TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN KERJA

1. Hubungan Kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Unsur – unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Pengertian Perjanjian Kerja Perjanjian kerja dalam pengertiannya berdasarkan pasal 1 angka 14 dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Hubungan

kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh.

a. Pekerjaan

Jenis, ruang lingkup, dan keluasan pekerjaan sangatlah beragam sehingga dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak merinci makna pekerjaan secara terperinci. Pekerjaan merupakan sesuatu yang amat sentral jika membahas tentang hukum perburuhan.

Didalam Undang – undang hanya dapat menentukan jika perjanjian kerja disebut secara tertulis maka harus dimuat :

(a) nama, alamat, perusahaan, dan jenis usaha, (b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh (c) jabatan atau jenis pekerjaan (d) tempat pekerjaan (e) besarnya upah dan cara pembayarannya (f) syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh (g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja (h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan (i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja tersebut.

Adanya syarat – syarat kerja tersebut ialah hal yang memuat hak dan kewajiban para pihak dalam hal ini adalah pengusaha dan pekerja/buruh dimana memperjelas sesuatu yang harus dilakukan atau dikerjakan oleh buruh, berarti kewajiban buruh untuk kepentingan dari pengusaha. Didalam kamus besar bahasa Indonesia kata *pekerjaan* dipadankan

dengan *Tugas Kewajiban* kata ini diartikan sebagai barang yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya)¹⁰.

b. Upah

Menurut pasal 1 angka 30 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang – undangan. Jika ternyata perjanjian upah tersebut dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang – undangan maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang – undangan.

c. Perintah

Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 maupun dalam peraturan perundang – undangan sebelumnya tidak memberikan batasan ataupun

definisi mengenai perintah. Dalam Kamus besar bahasa Indonesia menjelaskan bahwa perintah berarti (1) perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu dan (2) aturan dari pihak atas yang harus dilakukan¹¹. Makna mengenai perintah tersebut menunjukkan adanya unsur “pihak atas” atau unsur “keharusan melakukan sesuatu oleh seseorang atas kehendak orang lain”.

3. Perlindungan terhadap pekerja/buruh di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC) akibat Pemutusan Hubungan Kerja sepihak.

Salah satu hak pekerja/buruh yang secara normatif diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh untuk memperoleh upah dan uang pesangon. Tetapi dalam kenyataannya hak pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak bisa lagi diakomodir dan bahkan dilupakan oleh Pihak yang seharusnya wajib menyelesaikannya, yaitu Kurator yang ditunjuk oleh Pengadilan Niaga untuk menyelesaikan semua permasalahan yang berhubungan dengan Perusahaan yang terkena pailit tersebut. Terkait dengan penyelesaian pembayaran upah dan uang pesangon menurut undang-undang No.2

¹⁰ *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (disingkat KBBI), Jakarta: Balai Pustaka, hal 927

¹¹ KBBI, *Op Cit*, hlm 672

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Kepailitan No. 37 Tahun 2004.¹²

Menyadari bahwa kepailitan ataupun pembubaran suatu perusahaan akan berdampak buruk terhadap perlindungan hak dan masa depan dari para karyawannya, maka kepentingan karyawan dalam suatu perusahaan yang dinyatakan pailit itu, adalah berkaitan dengan pembayaran upah dan pesangonnya. Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan sering kali ditempatkan paling belakang di dalam antrian kreditor saat harta pailit dibagikan oleh kurator. Hal itu terjadi karena UU Kepailitan, UU Hak Tanggungan dan KUH Perdata memang lebih menempatkan keistimewaan kreditor lain seperti utang negara dan pemegang hak tanggungan, lebih tinggi kedudukannya dibanding karyawan.

Dalam UU Kepailitan, yang mengatur tentang ketentuan debitur, termasuk sebuah perseroan dikatakan bermasalah dapat disimpulkan dari ketentuan kepailitan yang terdapat pada Pasal 2 ayat (1) UU No 37 Tahun 2004 yang menyatakan “debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan yang berwenang baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih krediturnya”.

UU No 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, juga tidak secara khusus mengatur kedudukan karyawan sebagai kreditor preferen. Namun, pada

praktiknya hak-hak karyawan sering kali kurang terlindungi dalam proses kepailitan. Artinya posisi preferen (didahulukan) yang dimiliki oleh karyawan tidak dapat begitu saja didahului. Dalam daftar antrian kreditor, karyawan tidak berada di urutan pertama. Faktanya meski berada dalam posisi “superior” berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan sering kali ditempatkan paling belakang di dalam antrian kreditor saat harta pailit dibagikan oleh kurator. Hal itu terjadi karena UU Kepailitan, UU Hak Tanggungan dan KUH-Perdata memang lebih menempatkan kreditor lain, seperti utang negara dan pemegang hak tanggungan yang lebih tinggi kedudukannya dibanding karyawan.

Sementara itu, perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif ini merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, recht). Hukum juga menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas hukum (legal entities, rechtspersoon) yang dapat berupa orang-perorangan secara kodrati (naturlijke) dan dapat juga entitas hukum nir kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk

¹²http://www.kompasiana.com/russelbutar/perindungan-hak-normatif-pekerja-buruh-pada-perusahaan-pailit_55106332813311d638bc62c7
diakses tanggal 20 april 2017

menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

- a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- c) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- d) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Terkait dengan kepentingan pekerja/buruh terhadap suatu perusahaan yang dinyatakan pailit adalah berkaitan dengan pembayaran upah dan pesangon. Apabila perusahaan tempat bekerja pekerja/buruh dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga, maka dalam putusannya Pengadilan Niaga harus mengangkat seorang hakim pengawas dan kurator. Sedangkan, tagihan pembayaran upah buruh dikategorikan sebagai hak istimewa. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 95 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 : “Dalam perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dimuat dalam Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dalam pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi batal demi hukum. Artinya, secara hukum PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tersebut dianggap belum terjadi (pasal 155 ayat 1 UU Ketenagakerjaan). Dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya (pasal 155 ayat [2] UU Ketenagakerjaan). Pekerja/buruh tetap harus bekerja dan Pengusaha tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tindakan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja: Hak-hak normatif pekerja/buruh pada perusahaan pailit menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan harus didahulukan pembayarannya dari utang yang lain. Hak-hak normatif pekerja itu sendiri merupakan salah satu hak asasi manusia, karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup,

bahkan hak atas hidup yang layak seperti yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiaptiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak asasi manusia ini merupakan hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun. Jadi seharusnya perusahaan terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja dari pada pemenuhan kreditur-kreditur lainnya. Maka hak-hak normatif pekerja tersebut menjadi utang yang didahulukan pembayaran dan pemenuhannya oleh perusahaan yang telah dinyatakan pailit.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa pekerja/buruh tetap mendapatkan hak yang seharusnya mereka terima hal ini diperkuat juga dengan hasil putusan pengadilan yang menyatakan bahwa PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC) harus memberikan hak seluruh pekerja / buruh yang tidak dibayarkan walaupun memang pada kenyataannya sampai saat ini belum adanya realisasi kepada pihak pekerja / buruh putusan pengadilan tersebut. Hal ini sudah sesuai dengan Pasal 156 ayat satu (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang peghargaan masa kerja dan atau penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Penulis dapat memberikan saran agar di masa yang akan datang para pembuat undang-undang juga lebih memperhatikan lagi kepentingan - kepentingan dari pekerja/buruh dan

tidak membuat undang-undang yang saling tumpang tindih dan menimbulkan banyak penafsiran khususnya dalam hukum acara mengenai kewenangan dari suatu badan peradilan untuk mengadili suatu perkara, mengingat dalam hukum acara di Indonesia apabila suatu perkara diajukan kepada badan peradilan yang tidak berwenang maka akan menyebabkan perkara tersebut akan dinyatakan tidak diterima tanpa memeriksa lagi terhadap substansi perkaranya, sehingga akan berakibat terhadap gagalnya penegakkan hukum di Indonesia. Selain itu dengan adanya kewenangan yang jelas dari badan peradilan yang akan menangani suatu perkara juga akan memberikan kepastian hukum tidak hanya kepada karyawan perseroan tetapi juga kepada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja

REFERENSI

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Agn. B. Nemen, Florencianoy Gloria, Forum, 2008, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, Forum Sahabat, Praninta Offset
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuan*, 2011, Sinar Grafika, Jakarta
- B. Hestu Cipto Handoyo, 2009, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya Yogyakarta,
- Eko Wahyuni , dkk., 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Sinar Grafika

Gunawankartasapoetra,
R.G.Kartasapoetra, 1986, *Hukum Perburuan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta

H. Agusfian Wahab dan Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta,

Jimmy Joses Sembiring, 2016, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Penerbit Visimedia, Jakarta

Libertus Jehani, 2006, *Hak- Hak Pekerja Bila diPHK*, Penerbit Visi Media,

Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad., 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Cetakan Pertama, Pustaka Pelajar.

Sudikno Mertokusumo, 2003, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.

Tim Visi Yustisia, 2015, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Penerbit Visimedia, Jakarta,

H. Zainal Asikin. H. dkk., 2008, *Hukum Perburuan*, Karisma Putra Utama.

WEBSITE:

<http://seputarpengertian.blogspot.co.id/2014/01/seputar-pengertian-perlindungan-hukum.html> diakses tanggal 13 september 2016

Pembukaan UUD 1945 alinea 4 yang diambil dari

<http://www.mahkamahkonstitusi.go.id> diakses tanggal 10 september 2016

http://www.kompasiana.com/russelbutar/perlindungan-hak-normatif-pekerja-buruh-pada-perusahaan-pailit_55106332813311d638bc62c7 diakses tanggal 20 April 2017

PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN

Pembukaan UUD 1945

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131. Sekretariat Negara, Jakarta)

Undang – Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Sekretariat Negara, Jakarta)

Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, Sekretariat Negara, Jakarta)

Undang – Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 93, Sekretariat Negara, Jakarta)

JURNAL

Tanti Kirana Utami, 2013, “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja” Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 28 No. 01 Februari 2013.

Zulkarnain Ibrahim, 2016, “Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja” Vol. 23. No. 2/Desember. 2016.