

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam suatu usaha seringkali mengalami sebuah hambatan yang mengakibatkan perusahaan mengalami kebangkrutan. Berdirinya sebuah perusahaan memerlukan banyak Kerjasama oleh investor - investor dari dalam maupun luar negeri yang secara otomatis juga mengalami kerugian dalam berinvestasi di perusahaan ini. Fenomona seperti ini sering terjadi dalam dunia bisnis, terutama di tengah kondisi ekonomi yang tidak stabil. Kepailitan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari manajemen yang kurang efektif hingga situasi ekonomi global yang tidak menguntungkan. Tidak sedikit perusahaan yang bangkrut dinyatakan pailit oleh pengadilan, apabila pemilik perusahaan sebagai peminjam dana (debitor) tidak dapat menyelesaikan hutang - hutangnya kepada para pemilik dana (kreditor). Ketika suatu perusahaan mengalami kepailitan, tidak hanya pemilik perusahaan yang terkena dampaknya, tetapi juga para karyawan yang menggantungkan hidupnya pada perusahaan tersebut.

Menanggapi permasalahan tersebut pemerintah mengeluarkan peraturan kepailitan (*Faillissement Verordening*) yang mengalami perubahan dengan Perpu Nomor 1 Tahun 1998 menjadi Undang – Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang kepailitan. Setelah Undang Undang kepailitan ditetapkan, pemerintah Kembali merevisi Undang Undang Nomor 4 Tahun 1998 menjadi Undang Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran Utang UU Kepailitan. Dalam kasus kepailitan sering menimbulkan pertentangan kerana pada dasarnya pailit memiliki tujuan ekonomis yaitu untuk melindungi kepentingan

kreditor dengan cara mendistribusikan asset perusahaan, justru yang terjadi adalah kreditor yang sesungguhnya terabaikan kepentingannya, sehingga undang-undang yang ditetapkan sebelumnya harus dirubah karena memiliki kelemahan dalam pelaksanaannya¹. Namun tidak semua pemilik dana (kreditor) dapat meyakini piutangnya akan terbayarkan hingga adanya penjaminan, dalam hal ini penjamin perorangan (personal guarantee). Personal Guarante merupakan penjamin pribadi di mana dalam Pasal 1820 KUH Perdata, penjamin berkedudukan sebagai pihak ketiga yang mengikatkan dirinya untuk memenuhi perikatan si berutang (debitor) manakala debitor tidak dapat menyelesaikan utang-utangnya². Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubunganhubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat. Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana yang terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di

¹ Jono, *Hukum Kepailitan* (Jakarta : Sinar Grafika, 2008), hlm 2.

² Soesilo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Burgerlijk Wetboek) (Surabaya: Wacana Intelektual, 2003), hlm 516.

dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada perusahaan, oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pihak perusahaan perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak. Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya³. Pailit merupakan kondisi di mana perusahaan tidak mampu memenuhi kewajibannya kepada para kreditur, yang pada akhirnya dapat berdampak signifikan terhadap banyak pihak terutama karyawan.

Karyawan adalah salah satu elemen vital dalam sebuah perusahaan, karena mereka berkontribusi langsung terhadap keberhasilan dan kelangsungan operasional perusahaan. Ketika perusahaan mengalami pailit, hak-hak karyawan sering kali terabaikan atau tidak terpenuhi dengan baik. Hal ini mencakup pembayaran gaji, pesangon, tunjangan, dan hak-hak lainnya yang telah dijanjikan oleh perusahaan.

Dalam konteks hukum, perlindungan terhadap hak-hak karyawan dalam situasi pailit diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan. Namun dalam

³ Umar kasim. *Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja*, Informasi hukum Vol. 2 Tahun 2004. Hlm. 26

praktiknya, sering kali terjadi ketidakseimbangan antara kepentingan kreditur dan hak-hak karyawan. Oleh karena itu penting untuk melakukan tinjauan yuridis yang mendalam guna memahami bagaimana regulasi yang ada melindungi hak-hak karyawan dalam kondisi perusahaan yang mengalami pailit.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya. Umar kasim juga mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), karena (PHK) dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan, bahkan lebih gawat lagi (PHK) dapat mengakibatkan pengangguran. Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah sebuah momok bagi pekerja, mengingat sangat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkannya, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri bahkan ini seperti efek domino yang saling berkaitan satu sama lain dan merambah kesektor kehidupan masyarakat lainnya. Jadi, pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikatnya sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja⁴

Selanjutnya perusahaan sering mengalami kesulitan dalam melakukan kebijakan PHK. Hal ini disebabkan kebijakan PHK diartikan sebagai kebijakan

⁴ Umar kasim. Op cit. hlm. 39.

yang tidak memperhatikan karyawan. Pada dasarnya kebijakan PHK oleh perusahaan tidak serta merta merupakan kebijakan yang merugikan karyawan. Permasalahan PHK ini sebenarnya dapat dilihat dari 2 konteks yaitu konteks pemahaman yang baik terhadap regulasi dan konteks manajemen modern dalam kebijakan PHK tersebut. Dua hal tersebut diatas sangat penting untuk menghindari perselisihan yang dapat merugikan bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun pihak pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tinjauan yuridis terhadap perlindungan hak-hak karyawan dalam perusahaan pailit. Dengan memahami kerangka hukum yang berlaku dan implikasinya, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan perlindungan hak-hak karyawan dan menciptakan keseimbangan yang lebih adil antara kepentingan kreditur dan karyawan.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulisan dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan hukum terkait dengan hak - hak karyawan dalam system hukum di Indonesia ?
2. Bagaimana implementasi undang - undang kepailitan dalam melindungi hak - hak karyawan ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

- a. Mengetahui secara mendalam bagaimana upaya hukum dalam melindungi hak - hak karyawan dalam pelaksanaan hukum positif di Indonesia.

- b. Menilai implementasi keadilan regulasi yang ada dalam melindungi hak - hak karyawan ketika perusahaan mengalami pailit.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan penelitian di atas penulis berharap penelitian tersebut dapat memberikan manfaat antara lain :

1) Manfaat Teoritis

- a) Menyumbangkan pengetahuan baru bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan hak-hak karyawan dalam situasi perusahaan pailit.
- b) Menjadi referensi akademis bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik perusahaan pailit dan implikasinya terhadap hak-hak karyawan.
- c) Menambah wawasan dan pemahaman mengenai kerangka hukum yang mengatur pailit perusahaan dan perlindungan karyawan di Indonesia.

2) Manfaat Praktis

- a) Memberikan masukan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi yang lebih efektif dan adil dalam melindungi hak-hak karyawan ketika perusahaan mengalami pailit.
- b) Menyediakan panduan bagi praktisi hukum, pengusaha, dan manajemen perusahaan dalam menangani situasi pailit secara bijaksana dengan memperhatikan hak-hak karyawan.
- c) Secara praktis, dapat memenuhi salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Hukum.

1.5 METODOLOGI PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperoleh data dan penjelasan segala sesuatu yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan, diperlukan suatu pedoman penelitian yang disebut sebagai metode penelitian, yang dimaksud oleh metode penelitian adalah cara meluruskan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan yang disepakati secara bersama-sama.
- 2) Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif, yang membahas tentang penelitian hukum berdasarkan kajian pustaka (library Research). Penelitian hukum normatif dilaksanakan dalam rangka menghasilkan sebuah argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi bahkan rekomendasi dalam lingkup hukum acara perdata.⁵
- 3) Dalam membuat penelitian ini penulis memerlukan sumber-sumber data hukum. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder tersebut dapat dibagi menjadi:
 - a) Bahan hukum primer, Undang-Undang Dasar 1945: pasal 1
Peralihan menyatakan bahwa "Segala Peraturan Perundang-

⁵ Purwono, Jurnal : *Studi Kepustakaan*, Pustakawan Utama UGM. Hlm. 66.

undangan yang ada masih berlaku selama tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar ini.", Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUUXI/2013, Kitab undang-undang Hukum Perdata, Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang. Undang-undang (UU) Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.⁶

b) Bahan hukum Sekunder adalah buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian, bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil-hasil penelitian skripsi serta jurnal-jurnal hukum.⁷

4) Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan (Library Research). Data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian. Bahan ini dipergunakan untuk melengkapi data yang penulis perlukan, yaitu dengan cara melihat buku-buku dan Undang-undang yang terkait dengan pokok masalah yang akan diteliti.⁸

5) Metode Analisis Data

⁶ Prof. Dr. Peter Mahmud Marzuki, (Penelitian Hukum, Jakarta, Kencana 2005) hlm.184 – 187.

⁷ Ibid, hlm. 195 - 204.

⁸ Ibid, hlm. 237 - 246.

Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analitis, analisis data yang digunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap sumber data, metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Karakteristik penelitian kualitatif yaitu peneliti berp eran sebagai instrumen penelitian, berlatar alamiah, bersifat deskriptif, menganalisa secara induktif, membatasi penelitian dengan fokus dan sebagainya.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan dalam penulisan ini, Penulis membagi pembahasan dalam empat bab. Adapun uraian isi penulisan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan yang berisi gambaran umum tentang penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tinjauan pustaka yang berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam meneliti rumusan masalah. Tinjauan pustaka pada bab dua ini akan membahas tentang tinjauan umum terkait hukum ketenagakerjaan, pengaturan terkait peemutusan hubungan kerja menurut undang – undang. Akibat atau dampak pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja atau karyawan yang disebabkan perusahaan mengalami pailit.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang pertanggung jawaban perusahaan terhadap pemenuhan hak pekerja yang terkena dampak perusahaan pailit, perlindungan terhadap pekerja atau karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat perusahaan mengalami pailit, upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja atau karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini menuliskan tentang kesimpulan dan saran dalam penelitian ini.

