

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dewasa ini sebuah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa Indonesia sudah mulai merasakan dampaknya. Sejak tiga dekade yang lalu gejalanya sudah mulai dirasakan dalam berbagai bidang, terutama di dalam bidang usaha. Pesatnya perkembangan jaringan perdagangan internasional dan kegiatan perusahaan transnasional adalah indikator utamanya. Untuk menghadapi beratnya tekanan persaingan tersebut harusnya Indonesia berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hanya sumber daya manusia yang andal dan tenaga kerja yang berkualitaslah yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi negara berkembang seperti Indonesia untuk mendapatkan manfaat dari era globalisasi tersebut¹.

Dalam rangka pembangunan nasional untuk membangun masyarakat Indonesia seutuhnya perlu diwujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa dalam

¹ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), Cet ke-10, hlm. 285

pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan². Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan segi sosial ekonomis. Dari sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari perusahaan³.

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesepakatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pada Pasal 28D Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan-imbalan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Adapun Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan

² Lihat Bagian Penjelasan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

³ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 8

kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya⁴.

Di dalam operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan dan peningkatan laba (profit), ada banyak resiko dari bisnis baik itu risiko investasi, risiko pembiayaan, dan risiko operasi. Di perusahaan tersebut dan yang paling fatal perusahaan bisa mengalami kebangkrutan, dan dinyatakan pailit karena tidak bisa membayar semua kewajiban utang perusahaannya. Kepailitan menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang adalah sita umum atas kekayaan debitur pailit dan pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas⁵. Kepailitan merupakan suatu proses dimana seorang debitur yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga karena tidak membayar utangnya⁶.

⁴ Ali Rido, *Badan Hukum dan Kedudukan Badan Hukum Perseroan*, Perkumpulan (Bandung: Koperasi, Yayasan, Wakap Alumni, 2011), hlm. 78

⁵ Lihat Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

⁶ J. Djohansyah, *Pengadilan Niaga dalam Penyelesaian Utang Piutang Melalui atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, (Jakarta: Rajawali, 2010), hlm. 23

Dalam hal ini pekerja adalah *resources* dari suatu perusahaan. Dalam kondisi normal dan perusahaan masih dapat beropersasi dengan baik, kepentingan dan hak-hak pekerja masih dapat diakomodasi oleh manajemen perusahaan. Tetapi ketika perusahaan tersebut mendapat terpaan krisis atau masalah keuangan (pailit) seringkali hak-hak pekerja tidak bisa diakomodasi lagi dan bahkan di lupakan oleh manajemen perusahaan dan pihak-pihak yang diperintahkan untuk mengurus masalah keuangan dan aset perusahaan⁷.

Salah satu hak pekerja yang secara normatif diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja untuk memperoleh upah dan uang pesangon maupun tunjangan-tunjangan lainnya. Tetapi dalam kenyataanya hak pekerja tas upah dan pesangon tersebut dalam proses kepailitan, tidak bisa lagi di akomodasi dan bahkan dilupakan.

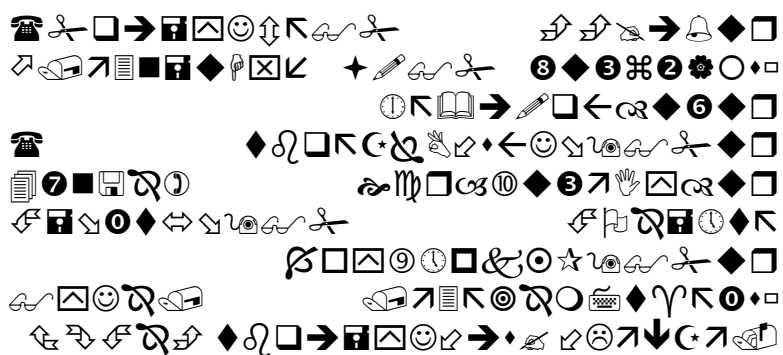
Upah di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“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 perundangan-undangan,

⁷ Agus Sudratja, *Kepailitan dan Kaitannya dengan Lembaga Perbankan*, (Semarang: Prenadamedia Group Kencana, 2013), hlm. 53

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau atas jasa yang telah atau akan dilakukan”⁸.

Dalam Islam upah juga disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad ijarah. Menurut ulama’ Hanafiyah Ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan teretntu yang dibolehkan. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Upah didefinisikan secara menyeluruh dalam QS. At-Taubah (9): 105)⁹:



dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat diatas menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, upah terdiri dari dua bentuk, yaitu upah dunia dan upah akhirat. Dengan kata lain, ayat tersebut diatas

⁸ Lihat Pasal 1 angka (30) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹Kementrian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jakarta: Kementrian Agama Republik Indonesia, 2012

mendefinisikan upah dengan imbalan materi di dunia dan imbalan yang berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang muslim dari Allah SWT¹⁰.

Upah di dalam praktik hubungan kerja dikelompokkan ke dalam tiga komponen, yaitu upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap. Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2003 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

“Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit¹¹.

Bahwa kedudukan pengusaha selaku debitor pailit digantikan oleh kurator selama proses kepailitan berlangsung, sehingga kurator harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam menjalankan ketentuan mengenai Pemutus Hubungan Kerja dan penentuan besarnya uang pesangon.

Hal ini terlihat dari banyaknya kasus pekerja pada perusahaan yang sedang mengalami kepailitan. Seringkali ketika perusahaan tersebut dinyatakan pailit mengalami

¹⁰Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Volume 1, No. 2., Desember, Dalam Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia, 2013, hlm. 251, di akses pada Tanggal 06 Februari 2019, journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/download/217/pdf

¹¹ Lihat Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2003 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

masalah pembayaran upah dan pesangon dari pekerja yang tidak jelas bahkan pekerja sulit mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti di dalam kasus pailit PT. Nyonya Meneer tahun 2017 yang mana aset PT. Nyonya Meneer yang ada di Bank Pembangunan Daerah (BPD) Papua telah dilelang namun pihak perusahaan belum memberikan hak-hak pekerja (Sumber. Detik News <https://m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-3589014/kasus-nyonya-meneer-apa-beda-pailit-dan-bangkrut> diakses pada 4 Agustus 2019). Hal tersebutlah menjadi sorotan bagi dunia pekerjaan di Indonesia dimana pekerja belum merasa terjamin hak-haknya apabila perusahaan dinyatakan pailit.

Secara teori, hak-hak dasar dari pekerja antara lain:

- 1) Hak untuk mendapatkan perlindungan
- 2) Hak untuk mendapatkan kesempatan kerja dan perlakuan yang sama
- 3) Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja
- 4) Hak untuk mendapatkan penempatan kerja
- 5) Hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja
- 6) Hak untuk mendapatkan upah; dan

7) Hak untuk mendapatkan kesejateraan¹².

Ketika terjadi pailit pembayaran upah pekerja dilakukan oleh kurator yang dalam hal ini berkedudukan menggantikan posisi perusahaan, sehingga hak pekerja dalam hal ini upah dan tunjangan lainnya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan akan berubah menjadi utang yang didahulukan pembayarannya. Dalam penjelasan Pasal 39 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyebutkan yang di maksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja harus lebih dulu di bayarkan dari utang-utang lainnya.

Kurator bisa berdalih bahwa pekerja dan debitor tidak menjalankan kewajiban selama proses kepailitan bukan atas kehendak kedua belah pihak, tetapi karena putusan pailit pengadilan. Karena itu, kalau pekerja menuntut upah pasca putusan pailit upah selama pemberesan kepailitan akan terbentur dengan asas *no work no pay*. Pembayaran seluruh upah dalam proses pailit mungkin bisa dilaksanakan kalau harta pailit cukup untuk menalangi. Uraian ini memperlihatkan bahwa status upah yang tertunggak tidak sama dengan upah selama proses (pemberesan) kepailitan.

¹²Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hlm. 89

Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan menyatakan bahwa

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya”.

Dengan kata lain, pekerja dalam kepailitan merupakan yang diistimewakan atau yang didahulukan pembayarannya daripada utang lainnya. Ketentuan Pasal 1134 KUH Perdata menjelaskan bahwa pemegang hak gadai dan hipotek mempunyai tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan pemegang hak istimewa, kecuali Undang-Undang khusus diluar KUH Perdata dengan tegas mengatur sebaliknya. Namun, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas tentang pekerja sebagai pemegang hak istimewa kedudukannya lebih tinggi daripada pemegang hak gadai dan hipotik. Hal ini mengakibatkan dalam praktiknya, upah pekerja berada pada tingkatan paling bawah artinya lebih didahulukan utang yang lainnya pada perusahaan yang mengalami pailit.

Undang-Undang harus dibuat menurut keadaan hukum yang sebenarnya, tidak saling bertentangan dan tidak terdapat istilah yang menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Pendapat ini juga yang dikatakan Van Kan,

bahwa hukum bertujuan untuk menjaga kepentingan setiap manusia supaya kepentingan itu tidak diganggu¹³.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini akan membahas lebih lanjut mengenai “*Analisis Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit*”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap hak pekerja pada perusahaan pailit berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah Kedudukan Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Apakah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Telah Memenuhi Hak-Hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Terkena Pailit
2. Untuk Mengetahui Bagaimanakah Kedudukan Hak Pekerja Pada Perusahaan Yang Terkena Pailit

¹³Susanti Adi Nugroho, *Hukum Kepailitan di Indonesia: Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya*, (Jakarta: Prenadamedia Group Kencana, 2018), hlm 398

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti memiliki keterkaitan dengan judul penelitian yang penulis pilih sebagai bahan tambahan pertimbangan penulis dalam menyusun skripsi ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah permasalahan ini sudah ada yang membahasnya. Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini yakni Hak Pekerja, dan Kepailitan. Tinjauan pustakanya meliputi:

1. Skripsi yang ditulis oleh Ahmad Khudzaivi dari Fakultas Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Surakarta pada tahun 2014 dengan judul *“Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima”*. Persamaan antara Skripsi yang ditulis oleh Ryan Kurniawan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Hak Tenaga Kerja Terhadap Utang Harta Pailit. Perbedaannya, penelitian ini akan membahas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Ditinjau Dari Perpektif Pancasila Sila Kemila.

2. Skripsi yang ditulis oleh Dhua Putri Pradiendi dari Fakultas Hukum Universitas Semarang pada tahun 2015 dengan judul "*Tanggung Jawab Kurator Dalam Pemberesan Terhadap Hak Pekerja Selaku Kreditor Preferen Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67 Tahun 2013*" Persamaan antara skripsi yang di tulis Dhua Putri Pradiendi dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai Upah atau Hak pekerja . Perbedaannya, Penelitian ini akan membahas mengenai Tanggung jawab Kurator terhadap Hak Pekerja dan Mengenai Ketentuan Jangka Waktu Terhadap Pemberesan Harta Pailit.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam menjawab permasalahan ini adalah Hukum Normatif. Penelitian Hukum Normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka¹⁴. Penelitian Hukum Normatif menacakup:¹⁵

- a. Penelitian terhadap asas-asas hukum
- b. Penelitian terhadap sistematika hukum

¹⁴Soerjono Soekanto Dan Sri Madmuji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tujuan Singkat)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), hlm. 14

¹⁵ Soerjono Soekanto Dan Sri Madmuji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tujuan Singkat)*, hlm. 51

- c. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum
- d. Penelitian sejarah hukum
- e. Penelitian perbandingan hukum.

Dalam penelitian ini penulis menganalisis bahan pustaka atau data sekunder, dengan berpedoman pada norma-norma hukum yang terdapat dalam perundang-undangan yang berkaitan dengan hak tenaga ketika perusahaan mengalami kepailitan.

2. Jenis Dan Sumber Bahan Hukum

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan secara norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat¹⁶.

2. Sumber Data

Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

¹⁶ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 105

Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan objek penelitian baik itu peraturan Hukum Positif di Indonesia maupun Hukum Islam.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah berupa buku-buku, dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang berkaitan dengan objek penelitian ini.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Bahan hukum yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum yang mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penelitian ini adalah studi dokumen (studi kepustakaan). Studi Kepustakaan untuk memperoleh berbagai data dan informasi ilmiah dengan cara membaca, mempelajari,

meneliti, mengidentifikasi, dan menganalisis bahan hukum primer dan bahan sekunder, khusus untuk bahan hukum primer ditelaah melalui Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kemudian bahan tersier yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu buku-buku referensi, jurnal, karya-karya ilmiah di bidang Kepailitan, kamus hukum dan kamus umum¹⁷.

4. Teknik Analisis Bahan Hukum

Menurut Peter Mahmud Marzuki yang mengutip pendapat Philipus M. Hadjon memaparkan metode deduksi sebagaimana silogisme yang diajarkan oleh Aristoteles. Penggunaan metode deduksi berpangkal dari pengajuan premis mayor (pernyataan yang bersifat umum). Kemudian diajukan premis minor (bersifat khusus), dari kedua premis itu kemudian ditarik suatu kesimpulan atau *conclusion*. Akan tetapi di dalam argumentasi hukum, silogisme hukum tidak sesederhana silogisme tradisional.¹⁸ Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan logika

¹⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 107

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm 21

deduktif, logika deduktif atau pengolahan bahan hukum dengan cara deduktif yaitu menjelaskan suatu hal yang bersifat umum kemudian menariknya menjadi kesimpulan yang lebih khusus.

Analisis dilakukan dengan melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab 1 diuraikan tentang Latar Belakang Masalah dalam pengambilan judul Perlindungan Hukum Terhadap perlindungan hukum terhadap hak pekerja pada perusahaan pailit. Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

BAB II : TINJAUAN UMUM

Tinjauan Umum merupakan Landasan teori untuk menganalisis masalah yang akan dibahas tersebut. Umumnya bersisi kerangka pemikiran yang berkaitan dengan Hak Tenaga Kerja Pada Perusahaan Pailit

**BAB III: ANALISIS UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PERLINDUNGAN HUKUM HAK
PEKERJA PADA PERUSAHAAN PAILIT**

Dalam Bab III ini memaparkan tentang Perlindungan Hukum dan Kedudukannya Terhadap Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit. Dalam sub-sub pembahasan, dibahas tentang dua rumusan masalah penelitian yaitu:

- a. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimanakah Kedudukan Hak Pekerja Pada Perusahaan Pailit?

BAB IV: PENUTUP

Pada Bab ini akan memuat kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum dan Kedudukan Terhadap Hak Pekerja pada Perusahaan Pailit.