

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tenaga kerja merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari proses perkembangan nasional. Oleh sebab itu, peningkatan jumlah penghasilan dan laba harus siap diterima sebagai resiko dari perusahaan yang dijalankannya. Dalam suatu perusahaan terkadang terjadi hal yang tidak diinginkan, yang tujuan awalnya untuk mencari keuntungan justru mengalami kerugian hingga mendekati bangkrut. Indikasi seperti ini menunjukkan bahwa usaha tidak selalu berjalan baik. Hal ini tentu akan menimbulkan banyak permasalahan, mengingat suatu perusahaan tidak mungkin hanya mempunyai satu organ dalam menjalankan usahanya. Ambisi untuk mengembangkan perusahaan menjadi dasar untuk mencari sumber modal lain, diantaranya dengan hutang baik bank maupun kreditor lain, dan apabila kondisi tersebut diatas terjadi, dimana suatu perusahaan tidak mampu membayar sampai jangka waktu yang ditentukan atau melewati jatuh tempo, dalam kondisi ini suatu perusahaan dapat dinyatakan pailit.

Kepailitan menurut pasal 1 angka 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang adalah sita umum atas kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap hutang-hutang dari para kreditornya. Keadaan

tidak mampu membayar lazimnya disebabkan karena kesulitan kondisi keuangan dari usaha debitor yang telah mengalami kemunduran. Di dalam kondisi ini, selain mengalami kesulitan mengembalikan utang pada kreditor, perusahaan juga mengalami kesulitan dalam memenuhi hak-hak pekerja/buruh. Dijelaskan pula, Kepailitan merupakan proses seorang debitor yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh pengadilan, dalam hal ini Pengadilan Niaga, dikarenakan debitor tersebut tidak dapat membayar utangnya dan harta debitor dapat dibagikan kepada para kreditor sesuai dengan peraturan kepailitan.

Proses kepailitan pada umumnya adalah proses yang lama. Di satu sisi akan banyak pihak (kreditor) yang terlibat dalam proses tersebut, karena pihak debitor yang dipailitkan pasti memiliki hutang kepada beberapa kreditor, disisi lain *boedoel pailit* yang tersisa harus dibagikan kepada masing-masing kreditor. Dalam Pasal 1131 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, hukum memberikan jaminan kepada kreditor bahwa apabila kreditor karena sesuatu hal tidak melunasi hutangnya pada waktu yang telah ditentukan, maka harta kekayaan debitor baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak yang telah ada dan yang akan ada di kemudian hari, akan menjadi agunan hutangnya yang dapat dijual untuk pelunasan pinjaman atau kredit yang diberikan kreditor. Sedangkan Penentuan golongan kreditor di dalam Kepailitan di Indonesia adalah berdasarkan Pasal 1131 sampai dengan Pasal 1138 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Undang-Undang No. 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang No. 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan

(UU KUP); dan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).

Tenaga kerja yang dalam hal ini menggantungkan hidupnya dari perusahaan, tentunya akan merasa terpuak apabila putusan pailit dijatuhkan ditempat mereka bekerja. Kemungkinan PHK dan penundaan pembayaran upah akan terjadi, terlebih apabila perusahaan tersebut telah lama mengalami krisis keuangan, sehingga tidak dipungkiri pembayaran-pembayaran sudah tertunggak untuk beberapa waktu. Hal ini tentu menjadi kekhawatiran, mulai dari gaji atau upah yang belum terbayarkan hingga uang pesangon dari akibat PHK pailit. Tenaga kerja yang merupakan kreditor preference akan bersanding dengan kreditor lain diantaranya kreditor separatis yang sudah jelas mempunyai jaminan atas hutangnya. Permasalahan hak tenaga kerja akan dipandang sebagai persoalan pendistribusian harta pailit kepada para kreditornya. Konsekuensinya, tenaga kerja harus mengikuti proses dalam pembagian harta *boedel pailit* yakni urutan prioritas dari kreditor, dimana posisi buruh tidaklah menjadi masalah apabila harta pailit mencukupi untuk membayar utang-utang debitor kepada para kreditornya. Namun, apabila harta tidak mencukupi disinilah arti pentingnya mempunyai kedudukan yang didahulukan dalam urutan prioritas, karena kondisi inilah yang sering terjadi. Sebagai contoh kasus pailit PT.Starwin Indonesia yang hingga saat ini belum jelas penyelesaiannya dikarenakan ada pendahuluan pembayaran kepada kreditor-kreditor tertentu sehingga menyebabkan pemenuhan hak tenaga kerja diluar upah belum terpenuhi.

Dari kasus tersebut, dapat diketahui terdapat potensi tidak terbayarnya tagihan upah tenaga kerja karena pailitnya perusahaan. Hal ini patut disayangkan karena UUD 1945 menjamin hak-hak buruh sebagaimana tertera dalam pasal 28 ayat (2). Bahkan hak untuk mendapatkan upah juga diakui sebagai hak atas kesejahteraan sebagaimana tertuang dalam pasal 38 ayat (4) Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Di Indonesia, berkaitan dengan permasalahan pemenuhan hak-hak buruh tersebut sebenarnya telah diatur dengan jelas dalam serangkaian peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 95 ayat (4) disebutkan:

Dalam hal 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.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 55 disebutkan bahwa:

Dengan tetap memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 56, pasal 57 dan pasal 58, setiap kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lain, dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan

Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah pasal 27 disebutkan

Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku.

Dengan demikian, perbedaan mengenai esensi dari pasal 55 UUKPKPU dan pasal 95 (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum jelas mengatur posisi buruh atau tenaga kerja yang perusahaannya dinyatakan pailit. Studi kasus kali ini, terdapat beberapa perbedaan pendapat antara para buruh dengan perusahaan, termasuk perbedaan pendapat antara para ahli hukum dalam menangani kasus-kasus serupa. Meskipun aturan-aturan untuk masalah ini sudah ada, tetapi para ahli hukum sendiri juga mengemukakan pendapat yang berbeda-beda sehingga nampak adanya konflik mengenai-peraturan-peraturan yang ada. Padahal peraturan-peraturan hukum yang dibuat pemerintah memiliki tujuan untuk melindungi masing-masing pengusaha dan para pekerja demi kemajuan Negara Republik Indonesia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas penulis adalah sebagai berikut:

- 1) Apa akibat hukum pada putusan pailit di PT. Starwin Indonesia?
- 2) Bagaimana pemenuhan hak pekerja pada perusahaan pailit terkait proses penyelesaian *Boedel Pailit* di PT. Starwin Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penulisan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai PEMENUHAN HAK TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN PAILIT (studi kasus di PT. Starwin Indonesia), yakni:

- 2 Untuk mengetahui akibat hukum pada putusan pailit di PT. Starwin Indonesia.
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak pekerja pada perusahaan pailit terkait proses penyelesaian *Boedel Pailit* di PT. Starwin Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis, guna memperkaya pertumbuhan ilmu hukum dibidang ketenagakerjaan serta kepailitan khususnya yaitu mengenai pemenuhan hak hak tenaga kerja pada perusahaan pailit.
- 2) Manfaat praktik, diantaranya :
  - 1) Bagi Masyarakat, Hasil penelitian ini dapat memberi masukan kepada masyarakat tentang mekanisme penerapan hukum hak-hak pekerja dalam hukum kepailitan di Indonesia, sehingga didapat pemahaman mengenai hak-hak tenaga kerja pada perusahaan yang mengalami pailit.
  - 2) Bagi Pemerintah/aparat, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan mekanisme penerapan hukum hak-hak tenaga kerja dalam hukum kepailitan di Indonesia.
  - 3) Bagi Pendidikan, Sebagai pengembangan ilmu yang diharapkan dapat memberikan solusi permasalahan yang terkait mekanisme penerapan hukum hak-hak pekerja dalam hukum kepailitan di Indonesia. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan pertimbangan

penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan.

- 4) Bagi Peneliti, Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang selama ini dipelajari di perguruan tinggi dan merupakan syarat untuk menyelesaikan studi.

## **1.5 Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penulisan penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang ditunjang dengan data empiris terkait pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan pailit yang meneliti norma hukum yang ada.

### **2. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum terdiri dari 5 (lima) metode yakni pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan sejarah (*historical approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).<sup>1</sup>

- a) Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan guna mengkaji lebih lanjut mengenai dasar hukum *legal issue* yang akan diteliti

---

<sup>1</sup> Petunjuk Penulisan Hukum (Skripsi), Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, 2017, h.21

- b) Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk mengkaji dan menganalisis kerangka pikir, kerangka konseptual dan landasan teoritis *legal issue* yang akan diteliti.
- c) Pendekatan Historis (*historical approach*) digunakan dalam rangka pelacakan sejarah lembaga hukum dari waktu ke waktu tentang *legal issue* yang diteliti.
- d) Pendekatan perbandingan (*comparative approach*) digunakan untuk mengkaji *legal issue* yang akan diteliti dengan menggunakan metode perbandingan dengan system hukum dari negara lain.
- e) Pendekatan kasus (*case approach*) digunakan untuk mengkaji dan menganalisis pemecahan kasus.

Pendekatan masalah dalam penulisan skripsi Pemenuhan hak tenaga kerja pada perusahaan pailit (studi kasus PT.Starwin Indonesia) adalah dengan analisa kasus (*case approach*) yang dijadikan satu objek penulisan serta menelaah peraturan perundang-undangan (*statua approach*) yaitu dengan menelaah, mengkaji, dan mempelajari norma, undang-undang serta peraturan-peraturan lain dan regulasi yang terkait dengan topik yang diangkat. Undang-undang dan peraturan lainnya yang digunakan dalam pembahasan pokok masalah adalah yang mengatur dan berkaitan dengan tentang kepailitan dengan fokus pada hak-hak tenaga kerja. Selain itu, pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji dan menganalisis kerangka pikir, kerangka konseptual atau landasan teoritis yang diteliti.

### 3. Jenis Bahan Hukum

Jenis bahan hukum dalam penelitian ini ialah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

a) Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat authoritative atau bahan hukum yang dikeluarkan oleh pihak berwenang dan mengikat umum. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan<sup>2</sup>. Dalam penelitian ini bahan hukum yang digunakan yaitu :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 nomor 39, tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).
- d) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban pembayaran utang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4443).
- e) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara No. 4356).
- f) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4756).
- g) Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, h.22

- b) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang berfungsi mendukung bahan hukum primer berupa literatur-literatur yang membahas isu hukum khususnya seperti buku-buku, jurnal, artikel maupun dari kasus-kasus yang berkaitan dengan permasalahan dalam penulisan ini.
- c) Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang berfungsi untuk mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang terdiri dari Kamus, ensiklopedia, website, dan Internet.

#### **4. Teknik Pengumpulan Bahan**

Cara Pengumpulan bahan hukum adalah dengan melakukan teknik studi pustaka, membaca, studi dokumen, pengamatan serta mengkaji beberapa putusan sidang dan dokumen lain yang menghasilkan catatan, kutipan atau pendapat yang diperlukan dalam pembahasan permasalahan yang diangkat.

#### **1.6 Sistem Pertanggungjawaban Penulisan**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengkatagorikan kedalam 4 (empat) bab, yang mana setiap bab terdiri dari sub-sub bab guna memberi penjelasan yang sistematis dan efektif.

BAB I yaitu pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah mengenai isu hukum yang diangkat, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, metode penelitian, jenis bahan hukum, teknik pengumpulan bahan dan pertanggungjawaban penelitian.

BAB II yaitu mengenai penjabaran atau kajian putaka mengenai isu yang dibahas diantaranya mengenai tinjauan hak pekerja, perlindungan hukum serta kepailitan.

BAB III yaitu pembahasan, dalam bab ini penulis membahas mengenai rumusan masalah yang diangkat terkait pemenuhan hak tenaga kerja pada perusahaan yang pailit. Dalam bab ini pula hasil penelitian dijabarkan sehingga dihasilkan jawaban atas isu hukum yang diangkat.

BAB IV yaitu penutup, dalam bab ini terdapat kesimpulan dan saran yang dipaparkan guna memperjelas isu yang dibahas.