

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persoalan ketenagakerjaan adalah salah satu hal penting dalam menjalankan perusahaan dan banyak menimbulkan masalah baik terhadap perusahaan itu sendiri (intern) maupun bagi pembangunan (ekstern), terutama sejak berakhirnya orde baru di mana hak-hak buruh atau tenaga kerja untuk mengemukakan pendapat makin dihormati.¹

Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan poenale sanksi (sanksi poenale).

Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya.

Selain perbudakan juga dikenal dengan istilah perhambaan dan perluruan. Perhambaan terjadi bila seorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai.

¹Janus Sidabalok, 2012 Hukum Perusahaan Analisis Terhadap Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional Di Indonesia, Nuansa Aulia, Hlm. 195

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan.

Gambaran di atas menunjukkan bahwa riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada saat itu. Para budak/pekerja tidak diberikan hak apapun, yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk menaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau objek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.

Secara normatif; Meninjau kembali beberapa ketentuan perundang-undangan perburuhan/ketenagakerjaan nasional yang saat ini masih berlaku yang kurang memberikan perlindungan bagi pekerja khususnya berkaitan dengan penyelesaian perselisihan perburuhan/ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan perburuhan melalui institusi Panitia Penyelesaian Perelisihan Perburuhan (P4) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang PHK jo. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan belum tentu dapat memberikan perlindungan bagi buruh/pekerja.

Salah satu faktor yang menjadi penyebab kurang kondusifnya hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah karena terdapat ketidak seimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah lapangan pekerjaan, sehingga dengan sendirinya akan terjadi suatu kondisi yang menempatkan tenaga kerja

pada posisi yang kurang menguntungkan, karena mereka mengalami kesulitan untuk mendapatkan kesempatan kerja, sedangkan sebaliknya para pengusaha tidak akan mengalami kesulitan untuk mencari tenaga kerja yang sesuai dengan harapannya. Situasi tersebut memberi peluang yang dapat dimanfaatkan oleh pihak pengusaha untuk melakukan eksploitasi tanpa memperhatikan hak-hak pekerja. Terkadang perlakuan yang tidak terpuji dari pengusaha itu, tidak jarang mengakibatkan keadaan yang tidak sehat bagi perusahaan, misalnya sering terjadi unjuk rasa dari pekerja yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian karena terhambatnya proses produksi, bahkan sering kita mendengar melalui media massa bahwa pekerja melakukan pemogokan karena tidak dipenuhinya tuntutan mereka. Oleh sebab itu penggunaan tenaga kerja oleh pengusaha jangan dijadikan alasan atau dasar untuk mengeksploitasi tenaga mereka, karena bagaimanapun juga pekerja harus dihormati sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat serta mempunyai hak dan kewajiban.²

Tujuan yang ingin dicapai dalam hubungan industrial, adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur dengan cara menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha yang dilandasi dengan prinsip kemitraan dan keseimbangan, berasaskan kekeluargaan dan gotongroyong serta musyawarah untuk mencapai mufakat. Munculnya berbagai persoalan antara pengusaha dan pekerja bersumber

²Bahder Johan Nasution, 2004 Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja, Mandar Maju, Hlm.158

pada kurang-kurangnya pemahaman terhadap asas hubungan industrial yang dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila.³

Sedangkan banyak perusahaan yang membayar tenaga kerjanya tidak sesuai dengan tunggakan gaji. Pelanggaran yang dilakukan pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah. Dan dapat menyebabkan timbulnya suatu konflik yaitu tenaga kerja dapat melakukan mogok kerja. Mogok kerja itu sendiri dilakukan pekerja/buruh untuk melakukan keterlambatan pekerjaan dengan membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti. Untuk pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah tetap berhak mendapat upah. Sedangkan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja tidak memperoleh upah.

Berdasarkan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.⁴

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya

³*Ibid.*, Hlm.165-166

⁴Andi Fariana, 2012 Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum, Mitra Wacana Media, Hlm 41

tekanan-tekanandari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Maka sebelum perusahaan menerima tenaga kerja diadakan penyeleksian tenaga kerja dan juga pengelolaan tenaga kerja perusahaan agar memperoleh tenaga kerja yang memiliki potensi dan kemampuan yang tinggi. Selain itu bila perusahaan tidak selektif dalam memilih tenaga kerja maka perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang tidak berkompetitif dan perusahaan akan kalah dan mengalami kepailitan.⁵

Kemudian kepailitan itu sendiri berasal dari kata dasar "pailit". Pailit adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peristiwa keadaan berhenti membayar utang-utang debitur yang telah jatuh tempo. Debitur yang mempunyai dua orang atau lebih kreditur dan tidak mampu membayar satu atau lebih utangnya yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Seorang debitur hanya dapat dikatakan pailit apabila telah diputuskan oleh pengadilan niaga. Pihak yang dapat mengajukan permohonan agar seorang debitur dikatakan pailit adalah:

1. Debitur itu sendiri.
2. Para kreditur.
3. Kejaksaan untuk kepentingan umum.⁶

Proses kepailitan dimulai dengan adanya suatu permohonan pailit terhadap debitur yang memenuhi syarat, sesuai Pasal 2 ayat 1 Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya disebut UUK dan PKPU) yang menyatakan bahwa "Debitur yang mempunyai dua atau lebih reditur dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang

⁵ *Ibid.* Hlm.35

⁶ Zaeni Asyhadie, Budi Sutrisno, 2012 Hukum Perusahaan dan Kepailitan, Erlangga, Hlm.213-214

yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih dari kreditnya.”

Akibat hukum lain adalah bisa sudah ada putusan pernyataan pailit, maka akan berakibat bahwa segala pelaksanaan pengadilan terhadap setiap bagian dari kekayaan debitur yang telah dimulai sebelum kepailitan, harus dihentikan seketika dan sejak itu tidak ada suatu putusan yang dapat dilaksanakan termasuk atau juga dengan menyandera debitur. Bahkan penyitaan yang telah dilakukan menjadi hapus dan jika diperlukan hakim pengawas harus memerintahkan pencoretannya dan debitur yang sedang dalam penahanan harus dilepaskan seketika setelah putusan pernyataan pailit diucapkan (Pasal 31 UUK dan PKPU). Adanya hak retensi yang diatur dalam Pasal 61 UUK dan PKPU yaitu hak kreditur untuk menahan barang-barang kepunyaan debitur hingga bayarnya suatu utang tidak kehilangan hak untuk menahan barang dengan diucapkannya pernyataan pailit.⁷

Kemudian Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (1) bahwa yang dimaksud kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang adalah sita umum atas semua kekayaan Debitur Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator dibawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.⁸

Perlu dijelaskan bahwa dalam pemeriksaan kepailitan untuk memperoleh bukti yang menentukan bahwa debitur dalam keadaan berhenti membayar bisa dilakukan dengan menerapkan sistem pembuktian secara sederhana yang

⁷ Richard Buton Simatupang, Aspek Hukum Dalam Bisnis, Edisi revisi (Jakarta, PT Rineka Cipta, 2007), Hlm. 172-173

⁸Rahayu Hartini, 2012 Hukum Kepailitan, Universitas Muhammadiyah Malang, Hlm. 19

mempunyai arti bahwa hakim harus mengabulkan (bukan dapat mengabulkan) jika telah terbukti secara sederhana. Hal yang dimaksud terbukti secara sederhana adalah kreditur dapat membuktikan bahwa debitur berutang kepadanya dan belum dibayarkan oleh debitur, padahal telah jatuh tempo dan dapat ditagih.⁹

Di dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang, diakui bahwa peraturan tentang kepailitan dan penundaan pembayaran utang adalah salah satu produk hukum yang diperlukan dalam menunjang pembangunan perekonomian nasional. Peraturan kepailitan dan penundaan pembayaran yang diperlukan menurut kebutuhan dunia usaha masa kini adalah peraturan yang mendukung penyelesaian utang-piutang secara adil, cepat, terbuka, dan efektif.¹⁰

Ketentuan Kepailitan merupakan aturan yang mempunyai tujuan untuk melakukan pembagian harta debitur kepada para krediturnya dengan melakukan sita umum terhadap seluruh harta debitur yang selanjutnya dibagikan kepada kreditur sesuai dengan hak proporsinya.

Untuk pembagian harta debitur dapat dibagikan kepada kreditur sesuai dengan urutannya, yaitu kreditur separatis, kreditur preferen, kreditur konkuren. Ketika perusahaan diputus pailit, peristiwa yang terjadi adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ketika tenaga kerja di PHK mereka berhak memperoleh uang pesangon baik karena alasan pailit maupun alasan lainnya, uang pesangon dihitung secara normatif, berpedoman pada masa kerja, upah pokok, dan tunjangan tetap.

⁹*Op.Cit.* Hlm.217-218

¹⁰*Op.Cit.* Hlm.246

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh pemerintah terhadap pekerja yang perusahaannya dinyatakan pailit.

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh pemerintah terhadap pekerja yang perusahaannya dinyatakan pailit.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Teoritis : untuk memperkaya khasanah hukum ketenagakerjaan khususnya tenaga kerja dari perusahaan pailit.
2. Praktis : diharapkan/ agar penelitian ini bermanfaat bagi tenaga kerja dan pengusaha.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian hukum adalah penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian hukum normatif dilakukan untuk mencari pemecahan masalah atas isu *hukum (legal issue)* yang ada.¹¹

¹¹Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum Edisi Revisi, Prenadamedia 2005, Hlm. 55-56

1.5.2. Metode Pendekatan

1. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan guna mengkaji lebih lanjut mengenai dasar hukum legal issue yang akan diteliti.
2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk mengkaji dan menganalisis kerangka pikir, kerangka konseptual atau landasan teoritis *legal issue* yang akan diteliti.¹²

1.6. Jenis Bahan Hukum

1. Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang bersifat literatur atau bahan hukum yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang dan mengikat umum. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan isu hukum (*legal issue*) yang diangkat oleh peneliti.
2. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer seperti buku-buku teks, khususnya buku-buku tentang hukum yang terkait dengan isu hukum (*legal issue*) yang diangkat, serta artikel dalam berbagai majalah dan jurnal ilmiah bidang hukum.

1.7. Sumber Bahan Hukum

1.8.1 Bahan Hukum Primer

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹²*Ibid.* Hlm. 133-136

3. Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.

1.8.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.¹³

1.8. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum berupa studi kepustakaan yaitu mengambil bahan hukum dari literatur-literatur. Teknik pengolahan bahan hukum yang digunakan adalah memberikan penjelasan dari permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian ini. Penjelasan tersebut berdasarkan teknik pengolahan bahan hukum dengan cara pengumpulan bahan hukum, bahan hukum yang telah terkumpul akan diolah dan dijabarkan secara sistematis dan kemudian dianalisis untuk menarik suatu kesimpulan yang menjadi jawaban dari permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian ini.

1.9. Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum penelitian ini menggunakan analisis deduktif, yaitu dengan menjelaskan hal-hal yang bersifat umum menuju hal-hal

¹³*Ibid.*, Hlm. 141

yang bersifat khusus untuk menarik suatu kesimpulan yang dapat memberikan jawaban untuk permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian ini.

1.10. Pertanggung Jawaban Sistematika

Penulisan hasil penelitian ini disusun secara sistematis agar diperoleh gambaran secara jelas dan lengkap dari skripsi ini. Adapun sistematika penulisan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada Bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini diuraikan landasan teori dan kerangka pemikiran terkait penelitian ini.

BAB III : PEMBAHASAN

Pada Bab ini diuraikan pembahasan berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan untuk dikaji oleh penulis

BAB IV : PENUTUP

Pada Bab ini diuraikan kesimpulan penelitian dan saran yang bisa diberikan oleh penulis.