

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan¹.

Upah menjadi tujuan buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap buruh/pekerja selalu mengharapkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha meningkatkan kinerjanya, dimana upah adalah salah satu sarana yang digunakan pekerja untuk mendapatkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaannya dan untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Didalam dunia usaha, suatu perusahaan tidak selalu berjalan dengan baik dan seringkali keadaan keuangannya sudah sedemikian rupa sehingga perusahaan tersebut tidak mampu membayar utang-utangnya. Hal demikian dapat pula terjadi terhadap perorangan yang melakukan suatu usaha. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kehidupan suatu perusahaan dapat saja dalam kondisi untung atau keadaan rugi. Kalau keadaan untung, perusahaan lain menurun, begitu seterusnya, sehingga garis hidup perusahaan itu merupakan garis yang menaik dan menurun seperti grafik².

Sebab risiko yang dapat timbul dari perusahaan, baik itu risiko investasi, risiko pembiayaan dan risiko operasi. Dari semua risiko semua itu dapat mengancam kesinambungan dari keuangan perusahaan dan yang paling fatal dimana perusahaan bisa mengalami bangkrut (pailit) karena perusahaan tidak dapat membayar semua kewajiban utang perusahaan, kepailitan merupakan proses dimana :

- a. 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.
- b. Harta debitor dapat dibagikan kepada para kreditor sesuai dengan peraturan kepailitan.

¹Asri Wijayati, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h.6.

²Victor M.Situmorang dan Hendri Soekarso, Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1994, h.1.

Proses kepailitan pada umumnya adalah proses panjang yang melelahkan. Disatu sisi akan banyak pihak (kreditor) yang terlibat dalam proses tersebut, karena pihak debitor yang dipailitkan oleh Pengadilan Niaga pasti memiliki utang lebih dari satu, sedangkan disisi lain belum tentu harta pailit mencukupi untuk membayar tagihan yang ditunjukkan kepada debitor.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1131, hukum memberikan keistimewaan pada umumnya kepada kreditor bahwa apabila kreditor kerana suatu hal tidak dapat melunasi hutangnya pada waktu yang telah ditentukan, maka harta kekayaan debitor baik yang bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari, akan menjadi tanggungan untuk pelunasan pinjaman atau kredit yang diberikan kreditor.

Pasal 1132 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menyatakan bahwa memberikan jaminan kedudukan yang sama atau seimbang bagi kreditor dimana dalam hal ini kreditor lebih dari satu. Kedudukan yang sama atau seimbang dalam kreditor dapat dikecualikan apabila diatur oleh Undang-Undang dengan karena alasan-alasan yang sah untuk didahulukan kreditor lainnya.

Pasal 1133 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menyatakan bahwa kreditor dapat di dahulukan dari kreditor lainnya apabila kreditor yang bersangkutan merupakan:

- a. Tagihan yang terbit dari pihak istimewa;
- b. Tagihan yang dijaminakan dengan hak gadai;
- c. Tagihan yang dijaminakan dengan hipotik.

Dimana masing-masing kreditor akan berusaha untuk secepat-cepatnya mendapatkan pembayaran atas putang mereka masing-masing. Kondisi tersebutlah yang melatarbelakangi lahirnya aturan-aturan yang mengikat di dalam proses kepailitan, yang mengatur pembagian harta pailit di bawah kendali kurator disertai pengawasan hakim pengawas.

Buruh atau karyawan merupakan bagian penting dari sebuah perusahaan, dan buruh atau karyawan juga merupakan salah satu pihak pada saat suatu perusahaan dipailitkan, yakni sebagai kreditor yang juga memiliki hak atas debitor pailit. Tetapi seringkali pada saat suatu perusahaan yang mengalami kepailitan, hak-hak konstitusional dari buruh terabaikan atau tidak dipenuhi demikian juga kesejahteraan pribadi dan keluarganya. Dalam hal ini kedudukan buruh sangat lemah, pada hal fungsi dan perenan tenaga kerja dalam suatu perusahaan sangat penting guna kelancaran produksi dan pertumbuhan perusahaan yang bersangkutan, sering kali terjadinya perselisihan pekerja dengan pihak perusahaan yang diwakili oleh kurator.

Melihat ke dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”, Pengertian tentang pernyataan pasal tersebut memang sangat umum akan tetapi faktor dan makna tersebut sangat luas dimana setiap orang yang diberi pekerja bukan hanya perseorangan, bisa juga persekutuan, badan hukum dan badan lainnya yang menerima imbalan upah yang berbentuk uang akan tetapi ada juga yang menerima imbalan berbentuk barang, dan semua orang akan bekerja didalam nauangan perusahaan.

Pengertian perusahaan dalam Pasal 1 angka 6 huruf a Undang-Undang nomor 13 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imabaln berbentuk lain”, Maka dari itu hubungan pengusaha/perusahaan dengan buruh/pekerja yang berdasarkan perjanjian kerja dimana mempunyai unsur pekerjaan dan upah/imbalan.

Didalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan secara jelas mengatur tentang upah yang akan diberikan kepada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang ketentuan upah ketika terjadi kepailitan dalam Pasal 95 ayat (4) yaitu dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Tetapi pada kenyataannya posisi utang kepada buruh/pekerja tidak pernah didahulukan pembayaran utang atau upah yang harusnya mereka dapat disaat setelah melakukan sebuah pekerjaan, bila mana perusahaan yang mengalami pailit hartanya tidak mencukupi sehingga perusahaan tidak dapat memeberi upah kepada buruh/pekerja sekalipun hak pesangon telah dijamin oleh Undang-Undang yang ada di Indonesia.

Maka dari ketidakmampuan negara memperbaiki kondisi ketenagakerjaan, khususnya dalam memenuhi hak-hak dasarnya (Upah) dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pailit, terindikasinya dengan adanya aksi unjuk rasa dan mogok kerja bagi buruh/pekerja yang dari tahun ke tahun jumlahnya semakin meningkat tajam, dikarenakan rendahnya perlindungan terhadap buruh/pekerja yang menjamin terpenuhnya hak-hak dasar yang sah.

Dalam hal ini buruh/pekerja ingin sekali memperjuangkan hak-haknya atas upah dan/atau pesangon yang seringkali sulit didapat karena keberadaan kreditor

separatis (kreditor yang memiliki hak jaminan hutang kebendaan), sebagai pihak yang menjadi prioritas dalam pembagian harta ketika terjadi kepailitan .

2. Rumusan Masalah

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

- a. Bagaimana kedudukan hak normatif pekerja pada perusahaan pailit?
- b. Bagaimana upaya hukum pekerja pada perusahaan yang pailit dalam hal tidak terpenuhinya hak pekerja?

3. Tujuan Penelitian

Mengemukakan masalah secara langsung juga berkaitan dengan tujuan dan manfaat penulisan, yang ingin menjadi tujuan dapat di uraikan sabagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kedudukan hak-hak normatif buruh/Pekerja dalam perusahaan pailit
- b. Untuk Mengetahui upaya hak perkeja/buruh perusahaan yang pailit dalam hal tidak terpenuhinya hak pekerja/buruh

4. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Secara teoritis, pembahasan terhadap masalah ini akan memberikan pandangan dan pemahaman baru tentang hak-hak yang akan diperoleh buruh/pekerja didalam peraturan di Indonesia.

b. Secara Praktis

Secara praktis, dapat diharpkan sebagai masukan yang akan berguna sebagai bahan pertimbangan dalam penyelesaian perselisihan terhadap buruh dan perusahaan yang mengalami pailit dimana hak-hak pekerja tidak di penuhi oleh perusahaan .

5. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka yang merupakan data sekunder. Dalam hal ini penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan atau berfokus pada norma hukum positif yang berupa perundang-undangan. Data yang dipergunakan adalah data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer diperoleh dari hukum positif Indonesia yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pendapat hukum ahli hukum dalam literatur, jurnal, dan Kamus Besar Bahasa Indonesia, internet (website) terkait Perlindungan hukum terhadap hak-hak Pekerja/ Buruh Dalam hal perusahaan yang terkena pailit.

b. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian ini disesuaikan dengan tipe penelitian yang penulis ambil. Oleh karena itu pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).

1) Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Metode pendekatan perundang-undangan digunakan untuk memahami hirarki perundang-undangan dan asas-asas yang ada di dalam peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-Undang nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Kitab Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan Undang-Undang nomor 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan Karena saya meneliti mengenai hak-hak yang dapat diperoleh untuk para buruh/pekerja dimana perusahaan yang mereka naungi mengalami pailit.

2) Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan melakukan penelitian pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Kasus-Kasus yang diteliti merupakan yang telah memperoleh putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kasus yang telah pernah terjadi yaitu kasus perusahaan Adam Air yang mengalami kepailitan dan meninggalkan hutang yang sangat banyak dan dimana mantan pekerja Adam Air melakukan judicial review dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hak yang harusnya diperoleh menjadi sangat jelas.

c. Sumber dan Bahan Hukum

Sumber dan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bahan hukum primer
 - a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - b) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - c) Undang-Undang nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
- 2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder diartikan sebagai bahan hukum yang tidak mengikat, tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang

merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk kemana akan mengarah. Yang dimaksud dengan bahan sekunder disini adalah doktrin–doktrin yang ada di dalam buku, jurnal hukum dan internet.

d. Teknik pengumpulan bahan hukum

Apabila penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), maka yang harus penulis lakukan adalah mencari peraturan perundang-undangan mengenai atau yang berkaitan dengan hal tersebut. Perundang-undangan dalam hal ini meliputi baik yang berupa *legislation* maupun *regulation* bahkan juga *delegeted legislation* dan *delegeted regulation*. Oleh karena itu memecahkan suatu isu hukum, peneliti mungkin harus menelusuri sekian banyak berbagai produk peraturan perundang-undangan termasuk produk-produk zaman Belanda. Bahkan undang-undang yang tidak langsung berkaitan tentang isu hukum yang hendak dipecahkan ada kalanya harus juga menjadi bahan hukum bagi penelitian tersebut³.

e. Teknik analisis bahan hukum

Pengumpulan semua bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data dengan membaca peraturan perundang-undangan, maupun literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas berdasarkan bahan sekunder. Hasil dari pengumpulan bahan tersebut lalu dikelompokkan serta diklasifikasikan sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas.

6. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai hal yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini. Untuk mempermudah pembahasan dan penjabaran penulisan ini, maka skripsi ini dibagi menjadi empat bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : Berisi uraian tentang pendahuluan, yang meliputi latar belakang permasalahan yang akan ditulis, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penelitian

BAB II : Berisi uraian tentang tinjauan pustaka, yang meliputi tinjauan mengenai pengertian pekerja dan pengusaha, pengertian

³Peter Mahmud Marzuki, Metode Penelitian Hukum, Prenada Media, Jakarta, 2005, h.194.

hubungan kerja, pengertian perjanjian kerja, dan pengertian kepailitan

BAB III : Berisi tentang pembahasan dari skripsi ini, dalam bab ini berisi uraian hasil penelitian mengenai rumusan permasalahan tentang bagaimana kedudukan hak normatif pekerja pada perusahaan pailit dan bagaimana upaya hukum pekerja pada perusahaan yang pailit dalam hal tidak terpenuhinya hak pekerja.

BAB IV: Penutup, dalam bab ini dipaparkan simpulan dari penelitian yang merupakan jawaban atas rumusan masalah yang ada serta saran berdasarkan simpulan penelitian ini.