

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah sebuah negara hukum, yang mana harus menjunjung tinggi keadilan seluruh rakyatnya. Hal ini tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila yang memuat aspek kesejahteraan rakyat agar terwujud negara yang maju. Kesejahteraan masyarakat ini dapat diwujudkan secara finansial dan ekonomi yang dijamin dengan peraturan mengenai ketenagakerjaan dalam lingkup NKRI.¹

Tenaga kerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan sebuah negara, terutama dalam hal kemajuan ekonomi dan juga sektor industri. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja menjadi salah satu elemen kunci dalam hubungan industrial perusahaan, baik dalam proses produksi maupun manajemen perusahaan. Masalah utama yang masih dihadapi oleh Indonesia saat ini dan kedepannya adalah pengangguran dan kemiskinan. Bekerja sebagai pegawai tidak hanya merupakan bentuk pengabdian kepada negara dan bangsa, melainkan juga merupakan perjuangan untuk bertahan hidup demi mencapai kualitas hidup yang lebih baik dan memberi nafkah kepada keluarga serta menciptakan kesejahteraan. Oleh karena itu, kesepakatan terkait kesejahteraan pekerja, terutama yang berkaitan langsung

¹ Romi Mesra et al., “Persepsi Masyarakat Bidar Alam Tentang Penerapan Perda Kabupaten Solok Selatan No. 1 Tahun 2020 Dalam Mengatasi Konflik Antara Pemilik Hewan Ternak Dengan Pemilik Lahan,” *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 6, no. 4 (2022).

dengan keberlangsungan hidup karyawan, seperti upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK), sangatlah penting.²

Di era modern ini, pertumbuhan pada sektor ekonomi berlangsung dengan sangat pesat. Hal tersebut pada akhirnya menyebabkan persaingan antara perusahaan menjadi semakin tinggi, ditambah lagi dengan adanya pandemi yang berlangsung cukup lama membuat banyak perusahaan mengalami penurunan produktivitas dikarenakan tingkat konsumsi dari para konsumen mengalami penurunan sehingga tidak heran apabila perusahaan-perusahaan yang berdiri sudah sejak lama juga perusahaan perusahaan besar sekalipun dapat mengalami kerugian akibat tidak mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Bahkan, dalam situasi terburuk, kemungkinan pailit pun terbuka lebar bagi sebuah perusahaan. Hal ini menunjukkan betapa tingginya tekanan kompetitif di tengah dinamika ekonomi saat ini.

Pailit adalah suatu keadaan yang dimana sebuah perusahaan tidak mampu membayarkan kewajiban utangnya terhadap para kreditur. Dengan kata lain, dalam keadaan yang sulit tersebut dalam rangka menjalankan operasionalnya perusahaan mengalami kendala secara finansial pada pembayaran kewajiban kepada para pekerja atau para kreditur. Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tidak menyebutkan jumlah utang minimum yang dibutuhkan untuk mengajukan permohonan pailit. Untuk memulai proses kepailitan, syarat yang dibutuhkan

² Ollyvia Cantik Nur Annisa, "Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja," *Journal Equitable* 8, no. 1 (2023): 129–43.

adalah keberadaan dua orang kreditur serta salah satu utang yang tidak dibayar tepat waktu. Hal ini mengindikasikan bahwa, permohonan pailit bergantung pada ketidakpatuhan dari pihak debitur, bukan karena ketidakmampuan finansial mereka untuk membayar utang.

Di dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) dijelaskan bahwa, kepailitan merupakan sita umum atas semua kekayaan Debitur yang pailit tersebut dimana dalam penegakannya nanti akan dilaksanakan oleh kurator dari Balai Harta Peninggalan (BHP) dengan dibawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang. Perusahaan yang sudah diputus pailit oleh Pengadilan Niaga harus meletakkan harta pailit dalam status *public attachment* atau disebut juga sita umum. Yang mana dalam kasus tersebut selanjutnya tanggung jawab harta tersebut akan diserahkan kepada kurator untuk melakukan penyelesaian terhadap harta pailit tersebut.

Perusahaan selaku debitor pailit akan diwakili kurator selama dalam proses penyelesaian kepailitan berlangsung, kurator berpedoman pada peraturan perundang-undangan dalam menjalankan tugasnya dalam membuat keputusan mengenai ketentuan pemutusan hubungan kerja dan penentuan besarnya pesangon.

Hal tersebut mengakibatkan banyak pihak akan merasakan dampak dari kondisi tersebut, salah satu yang terkena dampaknya adalah para pekerja di perusahaan tersebut yang akan mengalami pemutusan hubungan kerja secara masal. Kebijakan PHK ini diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia dengan alasan beragam, mulai dari upaya efisiensi hingga keadaan finansial yang buruk sampai

merugi 2 tahun berturut turut, bahkan hingga kebangkrutan. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Cipta Kerja, pailitnya perusahaan merupakan salah satu dasar yang memungkinkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Menurut data dari Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) di lima pengadilan niaga Indonesia, dampak pandemi Covid-19 telah mengakibatkan lonjakan yang signifikan dalam permohonan pailit dan PKPU . Pada tahun 2019, jumlah permohonan untuk kepailitan dan PKPU tercatat hanya 435. Namun, terjadi lonjakan yang drastis menjadi 635 permohonan pada tahun 2020, mencapai puncaknya pada tahun 2021 dengan 726 permohonan. Kemudian, pada tahun 2022, jumlah permohonan mulai menurun menjadi 625, dan pada tahun 2023 (hingga Oktober 2023), tercatat 563 permohonan. Namun, analisis lebih mendalam menunjukkan bahwa jumlah permohonan di tahun 2023 masih lebih tinggi daripada tahun 2019, menandakan belum sepenuhnya pulihnya kondisi ekonomi akibat dampak Covid-19.³

Saat perusahaan berada dalam kondisi pailit, langkah umum yang diambil adalah melakukan PHK untuk mengurangi biaya operasional. Akibatnya, banyak

³ Kiki Safitri and Erlangga Djumena, “Jumlah Perusahaan Pailit Masih Tinggi, Pemulihan Ekonomi RI ‘On Track’?,” Kompas.com (Jakarta, October 18, 2023), <https://money.kompas.com/read/2023/10/18/204000726/-jumlah-perusahaan-pailit-masih-tinggi-pemulihan-ekonomi-ri-on-track-?page=all>.

pekerja yang kehilangan pekerjaannya karena PHK tersebut dilakukan secara besar-besaran.

Gelombang besar PHK ini masih terus menerjang sejumlah perusahaan di Indonesia. Bahkan hingga pertengahan 2023 ini, tercatat sejumlah perusahaan melakukan PHK massal diantaranya : PT.Tuntex Garment Indonesia yang merupakan pabrik pemasok produk PUMA yang berada di Cikupa Tangerang Banten telah mengalami kerugian dalam 3 tahun berturut turut harus mengalami kebangkrutan dan menyebabkan 1.163 buruh mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Kemudian juga, ada 2 perusahaan di Kota Blitar yaitu PT Bokor Mas dan PT Pura Perkasa Jaya yang diputus pailit, berdampak pada 699 buruh dari dua perusahaan tersebut yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat diputus pailit .

PHK seringkali menjadi masalah yang menakutkan bagi setiap pekerja/buruh karena tidak jarang terdapat ketimpangan antara kedudukan pengusaha dan pekerja di dalam suatu perusahaan. Kondisi di mana posisi pengusaha seringkali dianggap lebih tinggi dibandingkan posisi pekerja, sehingga pekerja seringkali berada dalam posisi yang kurang kuat. Padahal, pada hakikatnya, hubungan di dalam sebuah perusahaan melibatkan kedua belah pihak—perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya kontribusi dari para pekerja, begitu juga sebaliknya. Perusahaan memerlukan jasa para pekerjanya, sementara para pekerja membutuhkan upah dari pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan tersebut.

Perjanjian kerja sebagai langkah awal sebelum terjalinnya hubungan kerja memiliki peran krusial dalam mengamankan keadilan bagi kedua belah pihak, yakni pengusaha dan para pekerja. Pembuatan perjanjian kerja yang baik dan adil diharapkan menjadi landasan yang kokoh bagi hubungan kerja yang berkelanjutan.

Keberadaan perjanjian kerja menjadi pijakan penting yang menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian tersebut seharusnya mencerminkan keadilan, menjaga kesetaraan, dan memberikan jaminan hak yang proporsional bagi pengusaha dan para pekerja. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya ketidakadilan atau penyalahgunaan hak yang mungkin terjadi selama berlangsungnya hubungan kerja.

Pengusaha bertanggung jawab untuk memastikan bahwa isi perjanjian kerja tidak hanya melindungi kepentingan perusahaan, tetapi juga memberikan perlindungan yang setara terhadap hak-hak para pekerja. Sebaliknya, para pekerja juga harus diberikan pemahaman yang jelas terkait hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja tersebut.

Dengan demikian, perjanjian kerja yang baik dan adil akan menjadi fondasi yang kuat bagi terjalinnya hubungan kerja yang harmonis, menghindari konflik yang tidak perlu, serta menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan berkeadilan bagi kedua belah pihak. Ini akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang produktif dan berkesinambungan di masa yang akan datang. Namun pada kenyataannya banyak pekerja yang kurang memahami tentang HAK-HAK dan kedudukan mereka saat perusahaan dalam keadaan pailit. Banyak dari mereka kurang tau dan tidak tahu dimana mencari informasi mengenai hal tersebut.

Pemerintah resmi mengesahkan Perppu Cipta Kerja No. 2 Tahun 2022 pada 30 Desember 2022 untuk menggantikan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dinyatakan "Inkonstitusional Bersyarat". Perppu ini disusun dengan menggunakan beragam metode hukum.⁴ Pada 31 Maret 2023, DPR RI resmi menyetujui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai Undang-Undang (UU Cipta Kerja). Kehadiran undang-undang ini diharapkan dapat mempercepat pemulihan ekonomi nasional dan mengurangi regulasi yang berlebihan yang selama ini menghambat pertumbuhan investasi di Indonesia.⁵

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang yang menggantikan, merubah sebagian undang-undang dari UU No 13 tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah berharap dapat mendorong minat investor, membuka peluang pekerjaan yang lebih luas, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, serta mengurangi hambatan perizinan yang sering dianggap sebagai penghalang utama dalam investasi. Namun, dengan adanya perubahan dalam undang-undang ketenagakerjaan maka pastinya akan membuat publik merasa bingung dan kurang

⁴ Cantik Nur Annisa, "Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja."

⁵ Weppy Susetiyo and Anik Iftitah, "Peranan Dan Tanggungjawab Pemerintah Dalam Pelayanan Kesehatan Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja," *Jurnal Supremasi*, August 31, 2021, 92–106, <https://doi.org/10.35457/supremasi.v11i2.1648>.

terinformasi mengenai hak-hak dan kedudukan mereka saat perusahaan mengalami pailit menurut regulasi yang baru ini.

Semenjak disahkannya undang-undang baru ini terdapat beberapa masalah salah satunya yaitu adanya 5 permohonan uji formil terhadap undang-undang ini. Karena beberapa golongan masyarakat menganggap bahwa undang-undang ini membawa kerugian bagi masyarakat berupa ketidakpastian hukum. Peraturan dalam Undang-Undang Kepailitan, hak pekerja sebagai kreditur preferen dibayarkan setelah kreditur separatis, bertentangan dengan prinsip Undang-Undang Cipta Kerja yang menekankan prioritas hak upah pekerja. Situasi ini berpotensi menimbulkan konflik antara buruh dan perusahaan, karena kurator cenderung mengikuti ketentuan dalam UU Kepailitan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang telah mengubah regulasi secara signifikan, terutama terkait ketenagakerjaan, dengan memberikan prioritas kepada pekerja dalam menerima hak upah mereka saat perusahaan mengalami kebangkrutan, seperti yang diatur dalam Pasal 95. Namun, UU Kepailitan tetap mempertahankan prioritas bagi kreditur separatis dalam proses penyelesaian harta debitur yang pailit. Situasi ini menciptakan ketidaksesuaian antara UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) dengan UU Nomor 6 Tahun 2023, yang mengakibatkan ketidakselarasan dalam hirarki peraturan.⁶

⁶ Muhammad Hafizh Izzulhaq, "Hak Upah Pekerja Atas Perusahaan Pailit: Disharmonisasi Peraturan Undang-Undang Pasca Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Kertha Semaya* 12 (2023): 3121–33, <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/KS.2023.v12.i01.p09>.

Meskipun banyak pihak yang mengkritiknya karena dianggap merugikan hak-hak pekerja, Namun beberapa pihak justru menyambutnya sebagai langkah maju dalam menarik investasi dan memperbaiki iklim bisnis di Indonesia. Pendapat beragam mengenai hal ini, menggambarkan perbedaan persepsi terhadap implikasi dari langkah tersebut terhadap masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami pailit sesuai dengan perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami dampak konkrit dari implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja pasca putusan pailit setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah yang akan dibahas oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertanggungjawaban perusahaan terhadap perlindungan hak-hak pekerja setelah terjadinya putusan pailit, dalam lingkup sebelum dan sesudah Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana dampak konkrit dari implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja pasca putusan pailit?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pertanggungjawaban perusahaan terhadap perlindungan hak-hak pekerja setelah terjadinya putusan pailit, dalam lingkup sebelum dan sesudah Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana dampak konkrit dari implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja pasca putusan pailit?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, pada khususnya ilmu Hukum Ketenagakerjaan dan ilmu Hukum Kepailitan pada umumnya, serta menjadi bahan kajian untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti
 - a) Sebagai syarat dalam menyelesaikan studi strata satu Ilmu Hukum
 - b) Peneliti dapat menambah wawasan serta pengetahuan tentang hak dan kedudukan pekerja dalam suatu perusahaan menurut hukum positif

2. Bagi Lembaga

- a) Menambah referensi literatur keputakaan Universitas Islam Balitar
- b) Menjadi bahan referensi untuk mahasiswa Universitas Islam Balitar program Ilmu Hukum

3. Bagi Masyarakat

- a) Dapat memberikan pengetahuan dan sebagai bahan informasi bagi masyarakat terkait hak-hak pekerja saat perusahaan dinyatakan pailit setelah adanya Undang-Undang Cipta Kerja.

4. Bagi Pemerintah

- a) Diharapkan dapat sebagai masukan yang berguna bagi pemerintah sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan dan eksekusi penerapan hukum kepailitan di Indonesia.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian berisi penjelasan singkat dari isi setiap bab dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti. Adapun sistematika penelitian ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti memaparkan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan juga sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti membahas landasan teori. Landasan teori membahas seputar hal-hal terkait dengan teori yang dilakukan peneliti yang dapat membantu dalam mendukung penyelesaian masalah penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memaparkan tentang jenis penelitian, metode yang digunakan, teknik pengumpulan data, sumber data yang digunakan, dan analisa tahap tahap penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti memaparkan mengenai hasil dan pembahasan secara rinci tentang masalah penelitian yang diambil.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan yang dapat diambil peneliti dan beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian ini terdapat daftar dari beberapa rujukan yang digunakan peneliti dalam penyusunan skripsi.