

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perusahaan

Perusahaan merupakan sebuah badan hukum yang merupakan subjek hukum selain manusia sebagai subyek hukum. Dalam bahasa Belanda badan hukum sebagai subyek hukum merupakan terjemahan dari *rechtspersoon* sementara itu dalam literatur bahasa Inggris badan hukum sebagai subyek hukum dalam disebut *legal person*.⁷

Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 1 angka 6 dijelaskan bahwa Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain⁸

2.1.1 Hubungan Hukum Perusahaan dengan Pekerja

Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha disebut sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha bersama

⁷ A A Gede D H Santosa, “Perbedaan Badan Hukum Publik Dan Badan Hukum Privat,” *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 5, no. 2 (2019): 152–66.

⁸ Pemerintah Indonesia, “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” Sekretariat Negara § (n.d.).

sama dalam menjalankan suatu kegiatan usaha yang terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja.⁹

Perusahaan sendiri merupakan bentuk usaha, baik berbadan hukum, maupun tidak berbadan hukum termasuk badan hukum milik negara dan memperkerjakan orang lain dengan memberikan upah terhadap pekerjaan yang dilakukan. Unsur-unsur yang ada dalam hubungan kerja :

- a. Adanya pekerjaan,
- b. Upah
- c. Perintah.

Akibat hukum yang timbul atas adanya hubungan kerja menurut Pasal 80 angka 26 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 :

Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 6 (enam) pasal, yakni Pasal88A, Pasal88B, Pasal88C, Pasal88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F sehingga berbunyi sebagai berikut:

(1) Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.

(2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

⁹ Abdul Azis, Aan Handriani, and Herlina Basri, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 10, no. 1 (2019): 59–74.

(3) Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh sesuai dengan kesepakatan.¹⁰

2.2 Perlindungan Hak-Hak Pekerja

Perlindungan hak pekerja merujuk pada serangkaian upaya dan undang-undang yang dirancang untuk melindungi kepentingan, kesejahteraan, dan hak-hak pekerja di tempat kerja. Ini mencakup berbagai aspek yang ditujukan untuk memastikan bahwa para pekerja memiliki kondisi kerja yang adil, aman, dan layak, serta mendapatkan perlakuan yang sama dan terhindar dari eksploitasi

Pekerja atau tenaga kerja itu sendiri adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹¹

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.¹²

Menurut Undang Undang No 6 Tahun 2023, "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."¹³

Tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah "Setiap orang yang mampu melakukan

¹⁰ Pemerintah Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," Sekretariat Negara § (2023).

¹¹ Verri Octavian and Pandi Septiawan, "Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok," *Pamulang Law Review* 4, no. 2 (2022): 243, <https://doi.org/10.32493/palrev.v4i2.17760>.

¹² Bambang S. R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013).

¹³ Pemerintah Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”¹⁴

Dari pengertian tersebut maka unsur dari istilah tenaga kerja yaitu :

- 1) Setiap orang yang bekerja
- 2) Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilaksana;
- 3) Berada di bawah perintah majikan
- 4) Tidak berada di bawah perintah orang lain dengan resiko ditanggung sendiri (wirausaha, majikan, wiraswasta).

Secara umum, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja, kecuali :

- 1) Anak-anak di-bawah umur 14 tahun. Anak-anak dibawah umur 14 tahun berarti tidak tergolong atau tidak termasuk tenaga kerja, tetapi dalam hal-hal tertentu oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan anak-anak dapat dipekerjakan dengan beberapa ketentuan yaitu dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Orang yang masih bersekolah dalam jangka waktu yang penuh.
- 3) Orang yang karena sesuatu hal tidak mampu bekerja. Misalnya sakit yang berkepanjangan atau cacat tetap total, narapidana, Milisi atau menjalankan perintah negara untuk menjalankan kedaulatan negara.¹⁵

Hak-hak para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Indonesia diatur di dalam dua regulasi yaitu :

¹⁴ Pemerintah Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*.

- 1) Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menurut pasal 81 angka 47 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 yang merubah pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa dalam hal terjadinya suatu Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib untuk membayarkan :

- a. uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja
- b. uang penggantian hak yang seharusnya diterima.¹⁶

Dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud, meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama¹⁷

¹⁶ Pemerintah Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

¹⁷ Pemerintah Indonesia, "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja," Sekretariat Negara § (2021).

2.2.1 Perjanjian Kerja

Perjanjian merupakan terjemahan dari kata *overeenkomst* (Belanda) atau *contract* (Inggris).¹⁸ Perjanjian kerja merupakan dokumen yang mengikat antara dua pihak, yaitu pengusaha atau perusahaan dengan pekerja atau karyawan, yang menetapkan hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing pihak dalam hubungan kerja.

Perjanjian kerja menjadi dasar hukum yang mengikat baik pengusaha maupun pekerja. Jika terjadi perselisihan atau pelanggaran, dokumen ini dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan konflik secara hukum. Dengan adanya perjanjian kerja, baik pengusaha maupun pekerja memiliki perlindungan hukum. Hal ini dapat mengurangi risiko atau ketidakpastian yang mungkin timbul dalam hubungan kerja.

Menurut KUH Perdata :

Pasal 1313 “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang yang lebih ”¹⁹

Pasal 1601a “Suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”²⁰

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.6 Tahun 2023 “Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan

¹⁸ Muhammad Ardi, “Asas-Asas Perjanjian (Akad), Hukum Kontrak Syariah Dalam Penerapan Salam Dan Istisna,” *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum* 14, no. 2 (2016): 265–79.

¹⁹ “Kitab Undang-Undang Hukum Perdata” (n.d.).

²⁰ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”²¹

Perjanjian kerja menurut jangka waktu dibagi menjadi dua yaitu :

a. PKWT.

(Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan atau pekerja untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditentukan sejak awal.

b. PKWTT.

(Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan atau pekerja untuk bekerja tanpa batas waktu tertentu. Dengan kata lain PKWTT disebut juga karyawan tetap.²²

2.2.2 Syarat Sahnya Suatu Perjanjian

Dalam sebuah perjanjian ada sejumlah syarat yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak agar suatu perjanjian kerja sah. Syarat sahnya perjanjian kerja tersebut, yaitu :

1) Kesepakatan kedua belah pihak (*Toesteming*).

Kesepakatan yang dimaksud adalah persesuaian pernyataan kehendak dari satu orang atau lebih dengan pihak lainnya

²¹ Pemerintah Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

²² Eloi Turnip, Rahayu Subekti, and Purwono Sungkowo Raharjo, “Penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023,” *Jurnal Litigasi Amsir* 11, no. 1 (2023): 14–18.

2) Kecakapan hukum.

Kecakapan hukum adalah kemampuan seseorang dalam melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum yaitu perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang yang cakap dalam melakukan perbuatan hukum sebagaimana ditentukan dalam undang undang

3) Adanya Objek yang diperjanjikan (*Onderwerp Derovereenkomst*) .

Dalam perjanjian kerja maka objek yang diperjanjikan adalah pekerjaan itu sendiri

4) Adanya causa yang Halal (*Geoorloofde Oorzaak*).

Pekerjaan diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak yang terlibat.²³

Tidak dipenuhinya salah satu atau beberapa syarat dapat menyebabkan perjanjian kerja dibatalkan atau batal demi hukum.

2.2.3 Berakhirnya Suatu Perjanjian

Dalam sebuah perjanjian ada kalanya terjadi suatu sebab yang mengakibatkan berakhirnya suatu perjanjian. Menurut Pasal 81 angka 16 Undang-Undang No 6 tahun 2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 sehingga berbunyi sebagai berikut:

²³ R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*.

Pasal 61

(1) Perjanjian Kerja dapat berakhir apabila:

- a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.²⁴

Perjanjian kerja tidak dapat berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan sebab penjualan, pewarisan, atau hibah. Namun, dalam hal meninggalnya pengusaha perseorangan maka ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh

2.2.4 Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan.

Menurut Pasal 81 angka 43 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 153 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 sehingga berbunyi sebagai berikut :

²⁴ Pemerintah Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Pasal 153

(1) pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan sebagai berikut :

a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

d. menikah;

e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;

g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

h. mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan

j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.²⁵

Jika Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pemutusan Hubungan Kerja diperbolehkan atau dapat terjadi karena alasan yang tertuang dalam pasal 81 angka 45 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 yang berbunyi sebagai berikut :

Di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 154A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 154A

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (Force majeure);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;

²⁵ Pemerintah Indonesia.

f. Perusahaan pailit;

g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/ Buruh;
- 2) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ;
- 3) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
- 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ Buruh;
- 5) memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
- 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;

h. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/ Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;²⁶

2.2.5 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dari alasan-alasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja yaitu :

1. PHK Karena Melanggar Perjanjian Kerja

Karyawan dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja apabila mereka melanggar perjanjian kerja. Jenis PHK ini pun sifatnya secara sepihak, artinya keputusan dibuat oleh perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. PHK Demi Hukum

PHK ini terjadi karena alasan karyawan meninggal dunia, atau jangka waktu perjanjian yang sudah habis. Sehingga, perusahaan tidak perlu memberi surat PHK karena pelaksanaannya yang sudah otomatis.

3. PHK Karena Kesalahan Berat

Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang telah menyalahi aturan. Pelanggaran ini pun sifatnya lebih berat, seperti pencurian atau menggelapkan aset perusahaan. Dengan kesalahan tersebut, perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja kepada karyawan.

²⁶ Pemerintah Indonesia.

4. PHK Karena Adanya Kondisi Tertentu

PHK ini dilakukan dalam kondisi tertentu yang memungkinkan perusahaan untuk memberhentikan karyawan. Misalnya, karyawan yang sakit dalam jangka waktu lama atau perusahaan pailit yang terus menerus mengalami kerugian.

2.3 Perusahaan Pailit

Pailit merupakan keadaan bagi debitor yang disebabkan karena ketidakmampuan menyelesaikan kewajibannya kepada kreditor. Ketidakmampuan menyelesaikan tanggungjawab oleh debitor kepada kreditor disebabkan oleh kesulitan kondisi keuangan (*financial distress*).²⁷ 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 kreditor.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pailit adalah jatuh (tentang perusahaan dan sebagainya); bangkrut; jatuh miskin.

Menurut Undang – Undang No 37 Tahun 2004 pasal 1 angka 1 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, menjelaskan bahwa “Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam undang – undang ini.”²⁸

²⁷ Iustika Puspita Sari et al., “Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit,” *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 2019, 403–13, <https://doi.org/10.24843/JMHU.2019.v08.i03>.

²⁸ Pemerintah Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang,” Sekretariat Negara § (2004).

Didalam Pasal 47 PP Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa :

“Dengan ditetapkannya perusahaan pailit, Pengusaha tidak mempunyai kewenangan untuk menjalankan pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit Perusahaan. Oleh karena itu pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak Pekerja/Buruh dilakukan oleh kurator.”²⁹

2.3.1 Tujuan Pailit

Tujuan dari kepailitan adalah

- 1) Melindungi kreditor konkuren untuk memperoleh hak-haknya berkaitan dengan berlakunya asas yang menjamin hak-hak yang berpiutang (kreditor) terhadap harta kekayaan orang yang berhutang (debitor).
- 2) Menjamin pembagian yang adil terhadap harta kekayaan debitor di antara semua kreditor.
- 3) Mencegah agar debitor tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat merugikan kepentingan kreditor
- 4) Memberikan perlindungan kepada debitor yang bertanggung jawab dari kreditornya dengan memberikan kebebasan dari utang.³⁰

2.3.2 Syarat Pengajuan Pailit

Syarat pailit menurut Pasal 2 Undang – Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan :

²⁹ Pemerintah Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

³⁰ Ryan Kurniawan, “Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima,” *Jurnal Wawasan Hukum* 28, no. 01 (2013): 687–704.

- 1) Debitor yang mempunyai dua atau lebih Kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya.
- 2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat juga diajukan oleh Kejaksaan untuk kepentingan umum.
- 3) Dalam hal Debitor adalah bank, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Bank Indonesia.
- 4) Dalam hal Debitor adalah Perusahaan Efek, Bursa Efek, Lembaga Kliring dan Penjaminan, Lembaga Penyimpanan dan Penyelesaian, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Badan Pengawas Pasar Modal.
- 5) Dalam hal Debitor adalah Perusahaan Asuransi, Perusahaan Reasuransi, Dana Pensiun, atau Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang kepentingan publik, permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Menteri Keuangan.³¹

2.3.3 Macam Macam Kreditor

Kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-Undang yang dapat ditagih di muka pengadilan. Menurut pasal 2 Undang-Undang No 31 Tahun 2004 tentang Kepailitan, dijelaskan bahwa dalam kepailitan kreditur dibedakan menjadi tiga, yaitu:

³¹ Pemerintah Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Kreditor Separatis,

Yaitu kreditor yang memegang hak jaminan kebendaan atas piutangnya. Jaminan itu mencakup gadai, fidusia, hak tanggungan dan hipotik kapal.

Kreditor Preferen, Kreditor

Yang memiliki hak untuk dibayar terlebih dahulu dari hasil likuidasi harta debitor sebelum kreditor lainnya. Yaitu kreditor yang diistimewakan antara lain mencakup:

- a) Biaya perkara
- b) Uang sewa dari benda tak bergerak
- c) Harga pembelian benda bergerak yang belum dibayar
- d) Upah para buruh

Kreditor Konkuren,

Yaitu (kreditor biasa), artinya kreditor yang tidak memegang jaminan khusus atas piutangnya dan tidak memperoleh hak diistimewakan sama sekali dari undang-undang.

2.3.4 Akibat Hukum yang Timbul Akibat Diputus Pailit

Berdasarkan pasal 24 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan,

- 1) Debitor demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit, sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan.

2) Tanggal putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sejak pukul 00.00 waktu setempat.³²K

Mengatur bahwa Debitor demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit. Sejak tanggal diputus pailit, maka debitor kehilangan hak untuk melakukan pengurusan dan penguasaan harta kekayaan nya yang termasuk dalam di dalam harta pailit. Sejak tanggal itu pula pengurusan dan penguasaan harta kekayaan perusahaan berada di tangan kurator.

2.4 Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan inisiatif pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan dalam berusaha, melindungi serta memberdayakan koperasi dan UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) serta meningkatkan investasi dalam percepatan proyek strategis nasional.

Sebelum disahkannya Undang-Undang No. 6 tahun 2023, Pemerintah sempat mengeluarkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020. UU ini awalnya merupakan landasan regulasi sebelum adanya perubahan dalam rangka menyesuaikan berbagai aspek terkait ketenagakerjaan, investasi, dan lingkungan bisnis di Indonesia. Namun mengalami banyak penolakan dan akhirnya dicabut karena dianggap tidak sesuai dengan konstitusi dan memerlukan perbaikan serta penyesuaian. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terkait dengan Cipta Kerja

³² Pemerintah Indonesia.

tidak secara langsung dicabut, namun lebih kepada revisi atau perubahan substansial yang dilakukan melalui penerbitan Perppu (Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang) dan pembentukan UU baru.

Perppu dan UU baru diperlukan untuk menggantikan UU sebelumnya karena beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dianggap tidak sesuai dengan konstitusi dan memerlukan perbaikan serta penyesuaian. Proses revisi ini dilakukan untuk memperbaiki regulasi yang ada, menyesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan terkini, serta untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan bagi berbagai pihak, termasuk pekerja dan investasi di Indonesia.

Pada 30 Desember 2022, Pemerintah resmi mengesahkan Perppu Cipta Kerja No. 2 Tahun 2022 untuk menggantikan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional . Perppu ini disusun dengan menggunakan beragam metode hukum. Perppu ini kemudian disahkan menjadi Undang Undang dengan dikeluarnya UU No. 6 tahun 2023 pada tanggal 31 Maret 2023 mengganti UU Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang akhirnya dinyatakan inkonstitusional permanen.

Ada 11 klaster didalam Undang-Undang ini diantaranya yaitu :

1. Penyederhanaan perizinan
2. Persyaratan investasi
3. Ketenagakerjaan
4. Kemudahan berusaha
5. Pemberdayaan perlindungan
6. Dukungan riset dan inovasi

7. Administrasi pemerintah
8. Pengenaan sanksi
9. Pengadaan lahan
10. Kemudahan investasi dan proyek pemerintah
11. Kawasan ekonomi khusus

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 2003 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 di Indonesia.

Dalam BAB IV klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja terdiri dari 5 bagian diantaranya :

- 1) Bagian Kesatu Tentang Umum, Pasal 80 UU Cipta Kerja
- 2) Bagian Kedua Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 81 UU Cipta Kerja
- 3) Bagian Ketiga Tentang Jenis Program Jaminan Sosial, Pasal 82 UU Cipta Kerja
- 4) Bagian Keempat Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial, Pasal 83 UU Cipta Kerja
- 5) Bagian Kelima Perlindungan Kerja Migran, Pasal 84 UU Cipta Kerja.