

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya manusia adalah makhluk hidup yang membutuhkan bantuan dari makhluk yang lain atau biasanya disebut sebagai makhluk sosial. Manusia memerlukan interaksi dengan manusia lainnya di dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam dunia industri. Para pemilik perusahaan tidak akan pernah dapat menjalankan bisnisnya tanpa adanya bantuan dari pekerja yang membantunya. Dari interaksi tersebut terjadi suatu hubungan yang dinamakan sebagai hubungan kerja antara pemilik perusahaan dan pekerja yang terikat satu sama lain di dalam sebuah peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan kemudian menimbulkan hak dan kewajiban. Diantara hak dan kewajiban tersebut, ada yang dinamakan utang piutang.

Utang piutang di dalam sebuah perusahaan dapat mengakibatkan ketidakseimbangan yang dapat membuat perusahaan tersebut mengalami kepailitan. Suatu perusahaan yang dinyatakan pailit pada saat ini akan mempunyai imbas dan pengaruh buruk bukan hanya kepada perusahaan itu saja melainkan berakibat global.<sup>1</sup> Salah satunya, pengurangan pekerja yang biasa disebut dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selama ini banyak pekerja yang merasa dirugikan apabila di PHK termasuk akibat perusahaan pailit, karena hak pekerja selalu tersisihkan. Hal ini dikarenakan hak pekerja dianggap sebagai tanggungan

---

<sup>1</sup>Rahayu Hartini, *Hukum Kepailitan*, Cetakan Pertama, Bayu Media, Semarang, 2003, hal. 3.

yang baru bisa diselesaikan apabila tanggungan yang lain telah diselesaikan terlebih dahulu.

Salah satu kasus yang terjadi terkait adanya pekerja yang di PHK akibat adanya pailit adalah Televisi Pendidikan Indonesia (TPI) yang telah dinyatakan pailit dalam putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat. Hal tersebut menimbulkan kekhawatiran akan adanya PHK terhadap pekerja oleh Kurator pailit TPI. Sebab akan berpengaruh pada hak pekerja yang dilindungi dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, (yang selanjutnya disebut UUD 1945), setiap warga Negara Indonesia mendapatkan perlindungan hukum untuk mendapatkan haknya untuk bekerja dan penghidupan yang layak serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja karena hal tersebut termasuk dalam hak asasi manusia. Seperti yang tertuang di dalam Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (Pasal 27 ayat (2) UUD 1945); “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” (Pasal 28 ayat (2) UUD 1945).

Hal di atas menunjukkan bahwa hak seseorang untuk mendapatkan pekerjaan sangatlah dilindungi oleh hukum, sehingga tidak diperkenankan adanya PHK termasuk akibat adanya pailit. Namun segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja telah tercantum dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), yang selanjutnya disebut UU 13/2003, termasuk hak-hak pekerja yang di PHK karena pailit.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4443), yang selanjutnya disebut UU 37/2004, perusahaan yang telah mendapatkan keputusan pailit segala pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Jika kurator pailit TPI tetap ingin agar pekerja tidak di PHK dan kegiatan usaha tetap berlangsung, maka para pekerja tersebut tetap akan mendapatkan hak selayaknya pekerja pada umumnya. Namun jika Kurator pailit TPI memilih untuk melakukan PHK terhadap pekerja TPI, maka ia harus memenuhi hak karyawan yang telah dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>2</sup> Apabila terjadi PHK terhadap para pekerja TPI, dikhawatirkan hak-hak para pekerja tidak dapat terpenuhi. Meskipun perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena pailit diatur dalam Pasal 165 UU 13/2003 Jo Pasal 39 UU 37/2004. Oleh karena itu di dalam skripsi ini akan dibahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK akibat pailit.

---

<sup>2</sup><http://mantanburuh.wordpress.com/2010/10/21/hakpekerjadalamhalperusahaanpailit>, diakses tanggal 02 Maret 2014.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari uraian di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah, yaitu :

1. Apa saja hak-hak yang akan diterima pekerja yang di PHK karena perusahaannya pailit?
2. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di PHK karena perusahaannya pailit apabila tidak mendapatkan hak-haknya?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hak-hak yang diterima oleh pekerja yang di PHK karena pailit.
2. Untuk mengetahui upaya hukum apa yang dapat ditempuh oleh para pekerja yang di PHK karena pailit apabila tidak mendapatkan haknya.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademisi

Untuk bahan pembelajaran bagi mahasiswa dan bahan ajar bagi dosen dalam hal yang berkaitan dengan pembahasan mengenai PHK dan kepailitan.

2. Bagi Praktisi

Untuk dijadikan sebagai rujukan dalam praktek peradilan yang berkaitan dengan pekerja yang di PHK akibat pailit.

3. Bagi Masyarakat

Agar masyarakat mengetahui apa yang harus dilakukan apabila di dalam masyarakat terjadi sebuah kasus yang berkaitan dengan pekerja yang di PHK akibat pailit.

### **1.5. Metode Penelitian**

1. Penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif dengan *statute approach*, yakni suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi dengan membandingkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti<sup>3</sup>.
2. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer terdiri dari :
  - Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 30; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3872);
  - Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2008, hal. 52.

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4443);
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.05/MEN/III/2010 tentang Bantuan Keuangan bagi Tenaga Kerja Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-01.AH.01.01 Tahun 2011 tentang Tata Cara Permohonan Pengesahan Badan Hukum dan Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar serta Penyampaian Pemberitahuan Perubahan Anggaran Dasar dan Perubahan Data Perseroan Terbatas.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/MEN Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Bahan hukum sekunder terdiri dari : buku, jurnal, makalah, dan website.

3. Analisis bahan hukum deskriptif analisis dengan menggunakan logika deduktif, yakni dengan cara mengambil kesimpulan dari kasus yang bersifat umum yang kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang bersifat khusus.<sup>4</sup>

#### **1.6. Pertanggungjawaban Sistematika**

Dalam penulisan skripsi ini, untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai bahasan dalam penulisan ini, penulis membaginya dalam empat bab dan tiap-tiap bab dibagi dalam sub-sub bab yang disesuaikan dengan luas pembahasannya. Sistematika tersebut meliputi :

Bab I PENDAHULUAN, dalam bab ini akan diuraikan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan Pertanggungjawaban Sistematika.

Bab II HAK-HAK YANG DITERIMA OLEH PEKERJA YANG DI PHK KARENA PAILIT, yang terdiri dari PHK (pengertian, macam, larangan dan hak-hak yang didapatkan pekerja yang di PHK); Kepailitan (pengertian, unsur, subyek hukum dan obyek hukum); Hak pekerja akibat perusahaan pailit (pengertian, hak dan kewajiban yang timbul akibat pailit)

Bab III UPAYA HUKUM YANG DAPAT DILAKUKAN PEKERJA YANG DI PHK KARENA PAILIT APABILA TIDAK MENDAPATKAN HAKNYA, yang terdiri dari Perselisihan hubungan industrial (pengertian dan

---

<sup>4</sup>[http://sheilynurfajriah.blogspot.com/2013/04/data-analisis-data-dan-penalaran\\_2771.html?m=1](http://sheilynurfajriah.blogspot.com/2013/04/data-analisis-data-dan-penalaran_2771.html?m=1), diakses tanggal 05 Maret 2014.

macam ); Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu : Musyawarah secara bipartit (pengertian, subyek hukum, obyek hukum, prosedur penyelesaian); Penyelesaian secara tripartid (pengertian, subyek hukum, obyek hukum, prosedur penyelesaian); Penyelesaian melalui *Alternative Dispute Resolution (ADR)* (pengertian dan macam); Penyelesaian melalui Lembaga Peradilan (Pengadilan Hubungan Industrial, Pengadilan Negeri); Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja.

Bab IV PENUTUP, berisikan kesimpulan dan saran.

Daftar pustaka