

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai jumlah penduduk terpadat di dunia. Jumlah penduduk Indonesia mencapai 261 juta jiwa¹. Jumlah penduduk ini terus meningkat untuk setiap tahunnya, dengan meningkatnya Jumlah penduduk Indonesia setiap tahunnya angka pencari kerja di Indonesia semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena masyarakat membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi sandang, pangan, dan papan demi mempertahankan hidupnya. Dalam mencari pekerjaan di Indonesia masyarakat mengalami kesulitan untuk mencari pekerjaan dikarenakan ketidakmerataan lapangan pekerjaan yang ada di setiap wilayah Indonesia.

Ketidakmerataan lapangan pekerjaan yang ada di wilayah Indonesia mempunyai dampak yang negatif. Ketidakmerataan ini menyebabkan angka pengangguran yang ada di Indonesia semakin banyak. Dalam mengatasi angka pengangguran pemerintah bekerjasama dengan pelaku usaha untuk membuka lapangan pekerjaan diberbagai daerah.

Penyediaan lapangan kerja dapat dilakukan dengan mendirikan suatu perusahaan. Pemerintah bekerjasama dengan pihak asing ataupun dalam negeri untuk dapat membentuk perusahaan di berbagai daerah.

¹ <http://tumoutounews.com/2017/09/10/jumlah-penduduk-indonesia-tahun-2017/> diunduh pada 17 Januari 2018

Pemerintah membentuk Perusahaan dikarenakan perusahaan dapat memperkerjakan banyak orang.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya tidak semua perusahaan yang didirikan mengalami perkembangan ekonomi yang baik. Ada perusahaan yang mengalami kemunduran karena kesulitan dalam menjual produknya dikarenakan persaingan usaha yang ketat di Indonesia. Dampak dari tidak bertumbuhnya suatu perusahaan menyebabkan banyak perusahaan yang menunggak gaji para pekerjanya sampai berbulan-bulan. Selain tidak dapat membayar gaji pekerjanya perusahaan juga tidak mampu membayar utang yang jatuh tempo kepada mitra bisnisnya.

Permasalahan perusahaan ini membuat banyak pihak yang merasa dirugikan dengan perusahaan, karena tidak memenuhi kewajibannya dalam membayar utang. Para pekerja ataupun mitra bisnis perusahaan mengajukan permohonan pailit ke Pengadilan Niaga. Akibat hukum dari dipailitkannya suatu perusahaan membuat semua aset perusahaan disita untuk dijadikan *boedel* pailit yang mana nanti *boedel* pailit tersebut akan dibagikan ke beberapa kreditor sesuai dengan kedudukannya.

Seperti diketahui bahwa Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesanya dilakukan oleh Kurator dibawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. Syarat-syarat untuk dapat dinyatakan pailit, debitor harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana tercantum dalam pasal 2 ayat (1) Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan

Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang menyebutkan bahwa debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas setidaknya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya².

Perusahaan yang telah dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga memunculkan persoalan baru mengenai pembagian harta pailit. Dalam Undang-Undang No 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang mengenal tiga jenis kreditor dikenal ada 3 (tiga) jenis kreditor. yaitu, kreditor separatis dan kreditor preferen, dan kreditor konkuren³. Khusus mengenai kreditor separatis dan kreditor preferen, dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit tanpa kehilangan hak agunan atas kebendaan yang mereka miliki terhadap harta debitor dan haknya untuk didahulukan.

Berdasarkan tingkatannya maka kreditor dapat dibagi menjadi beberapa macam yaitu⁴:

1. Kreditor Separatis, yaitu kreditor pemegang hak jaminan kebendaan yang memberi wewenang kepada kreditor lainnya untuk menjual secara lelang kebendaan yang dijaminan kepadanya

² Isis Ikhwansyah, sonny Dewi Judiasih & Rani Suryani Pustikasari, *Hukum Kepailitan : Analisis Hukum perselisihan & Hukum Keluarga Serta Harta Benda Perkawinan*, Keni Media, Bandung , 2012, hlm.22

³ Sultan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan*, Pustaka Utami grafiti, Jakarta, 2010, hlm. 55

⁴ Man S. SastraWidjaja, *Hukum Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Alumni, Bandung, 2006, hlm. 35

untuk memperoleh pelunasan dibandingkan dengan kreditor-kreditor lainnya. Kreditor separatis adalah kreditor yang memperoleh kedudukan didahulukan seperti gadai, fidusia, hak tanggungan, hipotik adalah kreditor pemegang hak jaminan kebendaan.

2. Kreditor Preferen, yaitu kreditor yang mempunyai hak mendahului karena sifat piutangnya oleh undang-undang diberi hak istimewa.

Hak istimewa ialah suatu hak yang oleh undang-undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya lebih tinggi daripada orang yang berpiutang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutangnya. Gadai dan hipotik adalah lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal-hal di mana oleh Undang-Undang ditentukan sebaliknya.

3. Kreditor Konkuren, yaitu kreditor yang mempunyai hak mendapatkan pelunasan secara bersama-sama tanpa hak yang didahulukan. Dikarenakan kreditor konkuren tidak memiliki jaminan khusus maka secara pelunasan ada diperingkat paling akhir.

Pembagian kreditor dalam kepailitan sesuai dengan prinsip *structured creditors* atau prinsip *structured prorata* yang diartikan sebagai prinsip yang mengklasifikasikan atau mengelompokkan berbagai macam kreditur sesuai dengan kelasnya masing-masing antara

lain kreditor separatis, preferen, dan konkuren⁵. Pembagian hasil penjualan harta pailit, dilakukan berdasarkan urutan prioritas di mana kreditor yang kedudukannya lebih tinggi mendapatkan pembagian lebih dahulu dari kreditor lain yang kedudukannya lebih rendah, dan antara kreditor yang memiliki tingkatan yang sama memperoleh pembayaran dengan asas *prorata (pari passu prorata parte)*.

Dalam Undang-Undang 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang pekerja termasuk sebagai kreditor konkuren dikarenakan pekerja tidak memiliki jaminan khusus dan secara kedudukan pembagian harta pailit berada dalam posisi terakhir dan sering kali pekerja tidak mendapatkan harta pailit sama sekali.

Permasalahan mengenai pembagian harta pailit semakin menarik jika kita berkaca pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (4) menyatakan bahwa:

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya.”

Persoalan mengenai kedudukan buruh saat perusahaan mengalami pailit dikuatkan kembali dengan adanya Putusan Mahkamah konsitusi No 67/PUU-XI/2013 yang menyatakan :

⁵ *Ibid.* hlm 127

1. Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4179) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai: “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”;
2. Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4179) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”.

Pasca adanya Putusan Mahkamah konsitusi No 67/PUU-XI/2013 yang menyatakan upah pekerja/buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara,

kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah. Meskipun kreditor separatis ditempatkan di urutan nomor dua tetapi berdasarkan pasal 55 Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang mengatakan bahwa :

“Dengan tetap memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56, Pasal 57, dan Pasal 58, setiap kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotik, atau hak anggunan atas kebendaan lain, dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan”

Pasal 55 Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang membuat Kreditor Separatis mempunyai hak untuk mengeksekusi jaminan yang dimilikinya hal inilah yang banyak dilakukan oleh kurator dalam pengurusan harta pailit. Padahal jika kita melihat pada Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyatakan bahwa :

“Atas tuntutan kurator atau kreditor yang diistimewakan yang kedudukannya lebih tinggi dari pada kreditor pemegang hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka kreditor pemegang hak tersebut wajib menyerahkan bagian dari hasil penjualan tersebut untuk jumlah yang sama dengan jumlah tagihan yang diistimewakan”

Permasalahan tentang pembagian upah muncul ketika kreditor separatis yang dalam Pasal 55 Undang-Undang No 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang diperbolehkan untuk mengeksekusi jaminan kebendaanya dan dalam Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menyatakan bahwa

kreditor separatis wajib menyerahkan bagian dari hasil penjualan tersebut untuk jumlah yang sama dengan jumlah tagihan yang diistimewakan. Dalam praktiknya, seringkali kreditor separatis tidak dapat menyerahkan kembali uang hasil penjualan dikarenakan uang hasil penjualan tidak mencukupi.

Posisi didahulukan yang dimiliki oleh pekerja/buruh dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah konsitusi No 67/PUU-XI/2013 pada praktiknya tidak dapat begitu saja didahulukan ketika perusahaan dinyatakan pailit. Pada daftar antrian kreditor, pekerja/buruh tidak berada di urutan pertama. Undang-Undang Ketenagakerjaan memang sudah menyebutkan pembayaran upah pekerja/buruh didahulukan, tetapi di dalam kepailitan kurator lazim mengesampingkan kepentingan pekerja/buruh. Faktanya, meski berada dalam posisi yang didahulukan berdasarkan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh sering kali ditempatkan paling belakang di dalam antrian kreditor saat harta pailit dibagikan oleh kurator⁶.

Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha terjadi pada PT. Jaba Garmindo yang merupakan perusahaan Pembuat Sweter H&M dan Uniqlo mengalami kepailitan⁷. Dalam kasus pada PT. Jaba Garmindo dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta

⁶ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 140

⁷ <https://www.koranperdjoeangan.com/tuntut-penyelesaian-pesangon-ratusan-buruh-pt-jaba-garmindo-tangerang-geruduk-kedubes-jerman/> diunduh pada 17 Januari 2018

Pusat. Pailit terhadap perusahaan tekstil diputuskan oleh majelis hakim setelah proposal rencana perdamaian yang diajukan oleh PT. Jaba Garmino ditolak oleh para kreditur. Pihak kurator telah melakukan penjualan aset-aset PT. Jaba Garmino untuk melunasi utang-utang kreditor terutama buruh yang berdasarkan Putusan upahnya harus didahulukan pembayarannya. Tetapi dalam kasus PT.Jaba Garmino pembagian upah yang dilakukan oleh kurator tidak sesuai dengan jumlah utang buruh yang seharusnya dibayarkan dan hasil penjualan tersebut tidak langsung dibagikan kepada buruh hal ini membuat Ratusan buruh PT. Jaba Garmino menggelar aksi unjuk rasa hal ini dilakukan untuk menagih janji, setelah 1 tahun lebih PT Jaba Garmino dinyatakan pailit oleh Pengadilan Negeri Jakarta. PT Jaba Garmino mempunyai tanggungan/hutang terhadap para kreditur Rp 1.415.569.177.946,38, sedangkan tagihan-tagihan hutang kepada para suplayer yang tidak terhitung nilainya. Tanggal 07 Mei 2015, buruh PT Jaba Garmino Tangerang dinyatakan Putus Hubungan Kerja dan belum mendapatkan upah selama 4 bulan terhitung bulan Maret sampai dengan Juni 2015, dan hak-hak lain seperti pesangon dan hak lainnya.

Berangkat dari adanya latar belakang fenomena yang terjadi mengenai polemik pemenuhan hak-hak normatif (upah) pekerja/buruh yang kurang mendapatkan perhatian oleh kurator saat terjadi kepailitan perusahaan dan saat perusahaan mengalami keadaan pailit, serta

kelemahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam mempertahankan eksistensinya saat terjadi kepailitan.

Berdasarkan penelusuran yang penulis lakukan, penulis menemukan skripsi dengan judul “Hak Pekerja pada Perusahaan yang pailit” namun penulis memfokuskan pada hak-hak yang lain diluar hak upah dan Perlindungan hukum terhadap hak buruh sebagai pemegang hak istimewa dalam hal harta pailit tidak mencukupi untuk pembayaran pasca Putusan Mahkamah Konsitusi No.67/PUU-XI/2013

Penulis kemudian merasa tertarik dengan permasalahan tersebut, sehingga penulis mencoba untuk mengkaji dan membahas masalah diatas dengan judul “ **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN DAN HAK BURUH SAAT TERJADI KEPAILITAN DALAM PERUSAHAAN DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NO 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSITUSI NO.67/PUU-XI/2013**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, terdapat permasalahan yuridis yang terjadi terhadap perlindungan dan kedudukan buruh saat terjadi kepailitan dalam sebuah perusahaan, maka melalui penelitian hukum ini dikaji beberapa permasalahan hukum, antara lain yaitu :

1. Bagaimana Perlindungan terhadap hak-hak buruh diluar hak upah dalam hal ini hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang kompensasi PHK dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit pasca dikeluarkanya Putusan Mahkamah Konsitusi No.67/PUU-XI/2013?
2. Bagaimana Perlindungan hukum terhadap hak buruh sebagai pemegang hak istimewa dalam hal harta pailit tidak mencukupi untuk pembayaran, dihubungkan dengan berlakunya pasal 60 ayat (2) Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang?

C. Tujuan Penelitian

Dengan Mengacu Pada Identifikasi Masalah yang diuraikan Penulis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian hukum ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan Perlindungan terhadap hak-hak buruh diluar hak dalam hal ini hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja , serta uang kompensasi PHK dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit pasca dikeluarkanya Putusan Mahkamah Konsitusi No.67/PUU-XI/2013
2. Untuk mengetahui dan memahami Perlindungan hukum terhadap hak buruh sebagai pemegang hak istimewa dalam hal harta pailit tidak mencukupi untuk pembayaran, dihubungkan dengan berlakunya pasal 60 ayat (2) Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian Skripsi ini memiliki kegunaan secara teoritis maupun secara praktis. Keduanya dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penulisan skripsi ini memiliki manfaat teoritis, yakni dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu hukum pada umumnya dan ilmu hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan khususnya. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan kepustakaan bagi penelitian yang berkaitan dengan konsep dan implementasi pengaturan mengenai ketenagakerjaan dan kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang dalam hal pemenuhan upahpekerja/buruh pada saat keadaan pailit perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi pembuat kebijakan, praktisi hukum bisnis, penegak hukum dan masyarakat luas baik yang bersentuhan langsung dengan perkara kepailitan perusahaan maupun sebagai informasi yang bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya mengenai kedudukan pekerja/buruh, pemenuhan haknya, dan jaminan kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-hak (upah) pekerja/buruh tersebut.

E. Kerangka Pikiran

1. Kerangka Teori

Hukum yang lahir di tengah-tengah masyarakat memiliki beberapa tujuan guna menertibkan masyarakat dan kesejahteraan dalam kehidupan bermasyarakat. Untuk mewujudkan pola perilaku yang sesuai dengan kaidah/ norma Tujuan hukum dapat dikaji melalui 3 teori, yaitu:

Teori keadilan yang dikemukakan oleh Aristoteles ialah memberikan pada setiap orang apa yang semestinya diterimanya. Untuk itu keadilan dibagi menjadi 2 yaitu⁸ :

- 1) Keadilan distributif merupakan suatu keadilan yang dilakukan dengan cara memberi jatah/ imbalan sesuai dengan apa yang telah dilakukan/ diberikan/ prestasi/jasanya dengan tolak ukur prinsip ekuivalensi.
- 2) keadilan komutatif merupakan atau keadilan yang memberikan jatah/ imbalan sama banyak terhadap tiap-tiap orang dengan tidak mengingat jasa-jasa/ prestasi perseorangannya dengan tolak ukur proporsionalitas.

Sejalan dengan teori tersebut, maka secara Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hak-hak Pekerja/buruh. Hak buruh yang dimaksud oleh penulis disini

⁸ Aristoteles. "Nicomachean Ethics". Translated by: W.D. Ross. <http://bocc.ubi.pt/cpag/Aristoteles-nicomachaen.html>. Diakses pada tanggal 5 Desember 2017

adalah mengenai hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, hak perlindungan kerja, hak untuk mendapat upah.

Dalam prakteknya terjadi inkonsistensi hukum antara *Das sollen* dengan *Das Sein* di lapangan, dalam praktiknya Pekerja/buruh belum memperoleh keadilan yang sesuai dengan amanat Undang-Undang sehingga hal ini sangat merugikan bagi pekerja/buruh yang bekerja di suatu perusahaan, di lapangan dapat ditemukan ketidakadilan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh contohnya dalam pemberian upah di mana pekerja/buruh tidak dapat mengutarakan pendapatnya mengenai upah. Jika melihat teori keadilan distributif pekerja/buruh berhak mendapatkan keadilan mengenai pembagian upah yang sesuai dengan prestasi yang dilakukannya.

Dampak dari ketidakadilan yang diterima oleh pekerja/buruh yang bekerja di Indonesia menimbulkan ketidakpastian hukum dikarenakan Undang-Undang belum sepenuhnya melindungi hak-hak buruh meskipun sudah diamanatkan.

Jika dikaitkan dengan Teori Kepastian Hukum yang diutarakan oleh Hans Kelsen yaitu hukum itu tercipta bukan karena pada kenyataannya hukum harus ada dalam masyarakat tetapi memang hukum harus berlaku dan mengatur masyarakat⁹.

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das*

⁹Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm.158.

sollen, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberatif*. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum

Dalam hal ini yang menjadi hakikat dari kepastian hukum adalah peraturan Perundang-Undangan/Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat.

Dalam hubungannya dengan teori yang dikemukakan oleh Hans Kelsen bahwa dalam memberikan hak-hak buruh khususnya dalam hal ini mengenai pemberian upah saat perusahaan mengalami pailit belum memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja meskipun Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya”. Pekerja/buruh mempunyai hak yang

didahulukan dalam proses pembayaran jika perusahaan mengalami kepailitan tetapi hal ini belum memberikan kepastian hukum karena pada praktiknya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami tumpang tindih pengaturan pembagian upah pekerja dengan Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang mana dalam praktiknya Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan penundaan Kewajiban Pembayaran Utang lebih digunakan dalam proses pembagian harta pailit Perusahaan. Pengaturan tumpang tindih antara Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan penundaan Kewajiban Pembayaran Utang mengenai pembagian harta pailit memberikan ketidakpastian Hukum.

Dengan tidak adanya kepastian hukum tersebut mengakibatkan kebingungan dikalangan pekerja/buruh ataupun perusahaan mengenai pembagian harta pailit setelah adanya putusan dari Pengadilan Niaga. Padahal hukum itu diciptkan harus bermanfaat dan berguna untuk masyarakat sehingga hukum tersebut dapat dilaksanakan dengan baik

Jika dikaitkan dengan teori kemanfaatan yang dikemukakan pertama kali oleh Jeremy Bentham. Teori ini berpendapat bahwa baik buruknya suatu tindakan bergantung dari kegunaan atau manfaatnya, jadi pada dasarnya teori ini menyatakan bahwa suatu tindakan yang patut adalah yang memaksimalkan penggunaan (*utility*), biasanya

didefinisikan sebagai memaksimalkan kebahagiaan dan mengurangi penderitaan. Jeremy Bentham berpendapat bahwa apa gunanya hukum dibuat tertulis adil dan mengatur apabila tidak ada manfaat untuk para pihak karena hukum/peruatan yang baik itu dapat berguna, berfaedah, dan menguntungkan. Dengan kata lain Teori utility/ kemanfaatan ini yaitu bahwa hukum itu harus memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat luas¹⁰.

Secara garis besar permasalahan mengenai perlindungan dan kedudukan buruh saat perusahaan terjadi kepailitan mengakibatkan terjadinya perebutan harta pailit diantara para kreditor pemegang jaminan dan Pekerja/Buruh yang dalam hal ini termasuk kreditor tanpa jaminan khusus. Perlindungan dan kedudukan buruh ini terjadi bentrokan dikarenakan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 yang mengatur mengenai Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam hal kedudukan pekerja/buruh berada dalam kedudukan kreditor konkuren dikarenakan pekerja/buruh tidak memiliki jaminan khusus seperti kreditor lainnya hal ini yang membuat ketidakadilan dalam pembagian harta pailit padahal pekerja/buruh membutuhkan upah untuk memenuhi sandang, pangan, papan.

¹⁰ Muh.Erwin,*Refleksi Kritis Terhadap Hukum*, Rajawali Pers,Jakarta, 2011 hlm 180-181

Di sisi lain Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pembagian upah buruh jika perusahaan mengalami kepailitan. Dalam pasal Pasal 95 ayat (4) menyatakan bahwa:

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya.”

Berbenturanya Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 yang mengatur mengenai Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengakibatkan tidak terjadinya kepastian hukum bagi pekerja/dan buruh. Selain itu perlindungan hukum anatar kreditor belum tercapai dengan baik karena berbenturanya Undang-Undang ini.

2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah penggambaran antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dalam arti yang berkaitan dengan istilah yang akan diteliti atau diuraikan dalam penulisan ini.¹¹ Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, perlu didefinisikan beberapa konsep dasar dalam rangka menyamakan persepsi agar secara operasional dapat dibatasi ruang lingkup variabel dan dapat diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditentukan yaitu:

¹¹ H. Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm. 96.

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan selama masa kerja.
- b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- f. Perusahaan adalah :
 - 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainya yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainya.
- g. Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesanya dilakukan oleh kredtur dibawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
- h. Kreditor adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau Undang-Undang yang dapat ditagih dimuka pengadilan.
- i. Debitor adalah orang yang mempunyai uatang karena perjanjian atau Undang-Undang yang pelunasanya dapat ditagih dimuka pengadilan
- j. Debitor pailit adalah debitur yang sudah dinyatakan pailit oleh putusan pengadilan.
- k. Utang adalah kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang baik dalam matau uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul dikemudian hari atau kontinjen, yang timbul karena perjanjian atau Undang-Undang dan yang wajib dipenuhi oleh debitur dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada kreditor untuk mendapat pemenuhanya dari harta kekayaan debitur.

- l. Hak-hak buruh adalah kumpulan hak perundangan dan hak asasi manusia yang didakwa berkenaan hubungan pekerjaan antara pekerja dan majikan
- m. Perlindungan pekerja adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan
- n. Hak istimewa adalah suatu hak yang oleh undang-undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya lebih tinggi daripada orang yang berpiutang lainnya

F. Metode Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan untuk menyusun tugas akhir ini, penulis menggunakan metode yuridis normatif. Yang artinya menitikberatkan kepada apa yang tertulis di dalam suatu peraturan perundang-undangan serta mengkonsepkan hukum sebagai kaidah atau norma yang menjadi dasar serta patokan hidup berperilaku manusia dalam kehidupan sehari-hari yang dianggap pantas.¹² Sumber data yang digunakan oleh penulis hanya berupa data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Dilakukanya penelitian dengan metode ini bertujuan untuk menelaah lebih dalam mengenai dasar serta hal apa saja yang

¹² Ammirudin dan Zainal asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.118.

melatarbelakangi perlindungan hukum bagi buruh dalam rangka untuk menciptakan keadilan buruh.

Penyusunan tugas akhir ini menggunakan sifat, pendekatan, jenis data serta teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Sifat penelitian

Sifat penelitian dari tugas akhir ini adalah deskriptif analitis yakni penelitian yang menelaah gejala-gejala maupun peristiwa hukum yang menjadi subjek penelitian dan kemudian melakukan suatu analisis dikaitkan dengan fakta data sekunder yang telah diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan tersier

2. Pendekatan Penelitian

Penyusunan tugas akhir ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan beranjak dari peraturan hukum yang mengatur mengenai ketentuan hukum berkenaan dengan kepailitan Sedangkan pendekatan konseptual muncul dari pandangan dan doktrin, pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, serta asas hukum mengenai penerapan hukum Kepailitan dan hukum Ketenagakerjaan.

3. Jenis Data

Data yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak diambil secara

langsung dari narasumber melainkan melalui proses pengolahan. Data sekunder tersebut terdiri atas:¹³

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hirarki. Peraturan perundang-undangan. Bahan hukum primer tersebut antara lain :

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
- 3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 4) Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku-buku (*textbook*) yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh (*de herseende leer*), jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah penjelasan di dalam undang-undang, jurnal hukum mengenai kepailitan dan ketenagakerjaan, tesis-tesis mengenai kepailitan dan

¹³ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif Edisi Revisi*, Bayumedia Publishing, Malang, 2007, hlm 295-296.

ketenagakerjaan, dan literature-literatur tentang keपालitan dan ketenagakerjaan.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, *encyclopedia*, dan lain-lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan berupa studi literatur karena penelitian ini diuji menggunakan metode yuridis normatif. Studi literatur digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Studi literatur ini didapatkan dari Perpustakaan Universitas Kristen Maranatha dan Laboratorium Hukum Universitas Kristen Maranatha.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian hukum ini menggunakan pola pikir logika deduktif, yaitu pola pikir pengambilan kesimpulan dengan mengaitkan premis umum (perundang-undangan, doktrin, prinsip, dan asas) pada premis khusus (kasus nyata atau fakta). Pada penelitian hukum yang berjenis normatif ini, bahan hukum primer, sekunder, dan tersier tidak dapat lepas dari berbagai penafsiran hukum yang dikenal dalam ilmu hukum yang diperoleh dengan cara

membaca, mengkaji, dan mempelajari bahan pustaka, baik berupa peraturan perundang-undangan, artikel, internet, makalah seminar nasional, jurnal, dokumen, dan data-data lain yang mempunyai kaitan dengan data penelitian ini.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai keseluruhan isi, penulisan hukum ini akan dibagi menjadi lima bab, yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, objek penelitian, penelitian dan pembahasan, serta penutup dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II PENGATURAN TERHADAP HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Bab kedua ini adalah bab mengenai tinjauan pustaka, membahas mengenai uraian teori, asas, norma, doktrin yang relevan yang diteliti, baik dari buku, jurnal ilmiah, yurisprudensi, perundang-undangan, dan sumber data lainnya. Bab ini akan membahas mengenai hal-hal apa saja yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

BAB III PENGATURAN TERHADAP HUKUM KEPAILITAN DI INDONESIA

Bab ketiga ini menguraikan mengenai pengaturan kepailitan menurut Undang-Undang No 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang.

BAB IV ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN DAN HAK BURUH SAAT TERJADI KEPAILITAN DALAM PERUSAHAAN DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NO 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSITUSI NO.67/PUU-XI/2013

Bab keempat ini merupakan penjelasan dari penelitian yang dilakukan penulis mengenai perlindungan dan Hak buruh ditinjau berdasarkan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan undang-undang no 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang.

BAB V PENUTUP

Bab ini sebagai bagian akhir penulisan penelitian mengenai kesimpulan dan saran sebagai suatu masukan maupun perbaikan dari apa saja yang telah didapatkan selama penelitian.