

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Setiap individu di dunia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi perekonomian setiap keluarganya masing-masing untuk melangsungkan kehidupannya dan mendapatkan kesejahteraan hidup. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja) untuk menjalankan perekonomian di dunia. Tenaga kerja merupakan aspek yang sangat vital dan berpengaruh dalam menjalankan roda perekonomian dan untuk pembangunan ekonomi suatu negara. Percepatan pembangunan ekonomi suatu negara ditopang oleh 2 pilar utama yaitu sumber daya manusia dan sumber daya alamnya,¹ oleh sebab itu peran kerja sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap tingkat ekonomi sebuah negara.

Tingkat peran kerja suatu negara dipengaruhi oleh tenaga kerja yang berkualitas, oleh karena itu, dibutuhkan perlindungan dan aturan yang mengatur tentang tenaga kerja untuk memberikan kesejahteraan terhadap tenaga kerja sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan perekonomian suatu negara. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menjalankan pekerjaan yaitu perjanjian kerja, aturan terhadap pekerjaan, perlindungan hukum terhadap para pengusaha dan pekerja, dan berbagai aspek lainnya.

¹ Rusliani, H. (2015). Kebijakan Muamalah Pemerintah Indonesia terhadap Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia sebagai Modal Pembangunan Ekonomi. *Kontekstualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 30(2), 146371.

Untuk mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja dan mengatur batas-batas kewenangan pengusaha dan pekerja dibutuhkan perjanjian kerja. Perjanjian Kerja merupakan suatu kesepakatan yang berbentuk secara tertulis maupun tidak tertulis antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja, dimana dalam perjanjian tersebut mencakup isi point-point yaitu hak dan kewajiban kedua belah pihak yang harus diberikan dan dijalankan sesuai dengan isi perjanjian kerja². Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja memiliki pengertian yaitu "*perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak*".³ Perjanjian kerja digunakan sebagai dasar acuan ataupun pedoman pekerja atau buruh dan pengusaha dalam menjalankan aktivitasnya di bidang pekerjaan. Oleh karena itu, jika terjadi suatu perselisihan atau sengketa pekerjaan, perjanjian kerja berfungsi sebagai acuan dasar ataupun aturan yang melekat kepada kedua belah pihak.

Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgelijk Wetboek voor Indonesie*) dijelaskan bahwa syarat sah suatu perjanjian adalah mencakup 4 (empat) hal utama yaitu : Kesepakatan para pihak, Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, Suatu pokok persoalan tertentu (objek), Suatu sebab yang tidak terlarang (klausula).⁴ Dalam

² Rokhim, A. (2018). Aspek Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Focus Upmi*, 7(3), 109-116.

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgelijk Wetboek voor Indonesie*).

membuat suatu perjanjian juga harus mengedepankan asas-asas perjanjian, diantaranya yaitu Asas *Konsesualisme* (Kesepakatan para pihak), Asas Kebebasan Berkontrak, Asas *Pact Sunt Servanda* (Perjanjian sebagai Undang-Undang bagi para pihak), Asas Kepribadian (Seseorang membuat perjanjian hanya untuk diri pribadi dan bukan pihak ketiga).

Dalam hal ini, suatu perjanjian memegang asas *pact sunt servanda* yang menjelaskan bahwa suatu perjanjian berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya. Hal ini tentunya bertentangan dengan apa yang sudah dilakukan oleh PT. Bokor Mas dimana PT. Bokor Mas tidak mampu untuk memenuhi prestasinya dalam memenuhi hak-hak para pekerja salah satunya adalah pesangon. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, tercantum pada pasal 47 dijelaskan bahwa pekerja tetap mendapatkan uang pesangon dari perusahaan yang mengalami pailit sebesar 0,5 kali ketentuan uang pesangon yang berlaku.⁵

Dalam dunia bisnis, tidak terlepas dengan adanya suatu permasalahan atau problematika yang dialami oleh pihak Perusahaan ataupun pekerja, kondisi suatu perusahaan dapat mengalami naik turun perekonomian yang dapat memberikan efek terhadap para pihak yang

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

berada dalam lingkup perusahaan, berbagai dampak dapat terjadi, salah satunya adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Suatu pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa faktor misalnya faktor penyebab dari pekerja seperti pekerja melakukan pelanggaran berat atau pekerja mengundurkan diri, Faktor selanjutnya adalah pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit. Berdasarkan data dari kementerian ketenagakerjaan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir terdapat ratusan ribu pemutusan hubungan kerja di Indonesia.

Berikut adalah data pemutusan hubungan kerja pada periode

Tahun 2021-November 2023 sebagai berikut :



Tabel 1 : Data PHK di Indonesia Tahun 2021-November 2023

Berdasarkan data diatas, angka pemutusan hubungan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi, pada tahun 2021 tercatat sebanyak 127.085

(seratus dua puluh tujuh delapan puluh lima ribu) pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.⁶ Hal tersebut disebabkan akibat dampak pandemi covid-19 yang berpengaruh pada sektor ekonomi dan menyebabkan tingginya pemutusan hubungan kerja dan meningkatnya angka pengangguran di Indonesia. Selanjutnya angka pemutusan hubungan kerja menurun pada tahun 2022 yang tercatat hanya 25.114 (dua puluh lima seratus empat belas ribu) pekerja, kemudian pada tahun 2023 tingkat pemutusan hubungan kerja melonjak kembali dan menembus angka 57.923 (lima puluh tujuh sembilan ratus dua puluh tiga ribu) pekerja.⁷ Pemutusan hubungan kerja tersebut disebabkan beberapa faktor seperti perusahaan pailit, pelanggaran pekerja, pekerja terdampak covid-19, dan lain-lain.

Merujuk pada studi kasus yang terjadi di PT. Bokor Mas cabang Kota Blitar ini pemutusan hubungan kerja disebabkan akibat perusahaan pailit, perusahaan ini didirikan oleh 5 orang bersaudara yaitu Rahmat Soebakti, Sahru Tomo, Soegiarno, Poespo Raharjo dan Hendro Soeharti di Kota Mojokerto yang kemudian membuka cabang di Kota Blitar.⁸ Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi rokok, Perusahaan ini mengalami

⁶ Damiana Cut Emeria. (2022). "Jumlah Gelombang PHK". CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221110173424-4-386832/jumlah-gelombang-phk-simpang-siur-ini-faktanya>.

⁷ Adi Ahdiat. (2024). "57 Ribu Karyawan kena PHK sampai November 2023". <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/02/57-ribu-karyawan-kena-phk-sampai-november-2023>.

⁸ Winanto. (2023). "Profil Perusahaan Rokok Bokor Mas Blitar dan Mojokerto yang dinyatakan Bangkrut". BeritaJatim. <https://beritajatim.com/ekbis/profil-perusahaan-rokok-bokor-mas-blitar-dan-mojokerto-yang-dinyatakan-bangkrut/>.

ketidakstabilan ekonomi dimulai pada tahun 2022. Pada awal tahun 2022 Perusahaan ini secara bertahap mulai mengurangi jam kerja buruh, kemudian pada bulan Januari Tahun 2023 seluruh pekerja harian dan borongan dirumahkan secara massal tanpa pemutusan hubungan kerja dengan ganti uang masa tunggu sebesar 25% (persen) dari upah harian mereka atau sekitar Rp.14.800 (Empat Belas Ribu Delapan Ratus Rupiah). Kemudian seiring berjalanya waktu, pembayaran uang masa tunggu tersebut berhenti. Dan pada hari-hari besar Perusahaan tidak memberikan tunjangan-tunjangan yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja.⁹ Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan bahwa :

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah atau gaji pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh maka dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

Merujuk pada studi kasus pailit PT. Bokor Mas Cabang Kota Blitar, diketahui bahwa dalam pemberian uang masa tunggu para pekerja selama dirumahkan tidak dilaksanakan secara musyawarah atau kesepakatan bersama antara pengusaha dan para pekerja.

⁹ Wawancara dengan anggota DPRD Komisi III Kota Blitar Bpk. Ridho Handoko.

Perusahaan PT. Bokor Mas dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga Surabaya pada bulan Agustus tahun 2023 berdasarkan **Putusan PN Surabaya Nomor 73/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Sby.**

Perusahaan PT. Bokor Mas tersebut memiliki hutang kurang lebih sebesar Rp.800.000.000.000 (Delapan Ratus Miliar Rupiah) yang terbagi atas Rp.600.000.000.000 (Enam Ratus Miliar Rupiah) hutang ke 3 (tiga) bank swasta dan Rp.200.000.000.000 (Dua Ratus Miliar Rupiah) hutang ke para distributor dan supplier. Dan setelah dilakukan *appraisal* aset Perusahaan taksiran nilai aset yang dimiliki PT. Bokor Mas hanya mencapai 300.000.000.000 (Tiga Ratus Miliar Rupiah) dan tidak cukup untuk melunasi hutang-hutangnya.

Berikut adalah jumlah data karyawan tetap PT. Bokor Mas yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit:¹⁰

Tabel 2 : Data Pekerja PT.Bokor Mas

BORONGAN	HARIAN	JUMLAH TOTAL
350 (Pekerja)	11 (Pekerja)	361 (Pekerja)

Sumber : Wawancara dengan narasumber Bpk.Ridho Handoko.

Data diatas didapatkan melalui wawancara dengan bapak Ridho Handoko anggota DPRD Komisi III Kota Blitar selaku anggota DPRD selaku pihak yang turut serta dalam membantu penyelesaian permasalahan dalam kasus ini dan menjadi perantara komunikasi antara pekerja dengan

¹⁰ *Ibid*

pihak perusahaan. Berdasarkan data tersebut, terdapat ratusan buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja atau buruh tersebut terbagi kedalam beberapa bagian dalam melaksanakan pekerjaannya seperti bagian Penggilingan, *Pethet* (pelintingan), dan *Packing* rokok. Para pekerja atau buruh tersebut bervariasi, ada yang sudah bekerja selama berbulan-bulan, bertahun-tahun, bahkan berpuluh-puluh tahun. Para pekerja menuntut terkait hak-haknya yaitu BPJS tenaga kerja, jaminan hari tua, pesangon dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis menganggap bahwa peristiwa ini perlu dan penting dilakukannya suatu penelitian mendalam terhadap perlindungan hukum bagi para pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan judul penelitian **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAU BURUH YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PERUSAHAAN PAILIT”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apa akibat atau dampak dari pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja atau buruh yang disebabkan perusahaan pailit ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dampak atau akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja atau buruh yang disebabkan kepailitan suatu perusahaan.
2. Untuk memahami bentuk perlindungan hukum terhadap para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum secara *universal* atau umum dan secara hukum perdata khususnya terkait akibat dan perlindungan hukum bagi para pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan Perusahaan mengalami pailit .
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber, bahan, referensi ataupun masukan terhadap penelitian selanjutnya yaitu terkait Tinjauan yuridis terkait pemenuhan hak para pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan kepailitan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan sumber referensi untuk masyarakat luas dan pihak-pihak yang membutuhkan, terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak dipenuhinya hak-haknya oleh pengusaha atau perusahaan.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan ataupun referensi terkait pengaturan pertanggungjawaban perusahaan terhadap para pekerja atau buruh dan perlindungan hukum terhadap para pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan perusahaan pailit.

1.5. Keaslian Penelitian

Pada penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu terkait perlindungan hukum pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat pailitnya perusahaan sebagaimana tabel pembaruan *novelty* sebagai berikut :

Tabel 3
Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Judul, & Tahun	Fokus Penelitian	Perbedaan
1	Abu Yazid Barokah, "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Karyawan Dalam	Fokus penelitian menggunakan pendekatan Undang-Undang Nomor 13	Penelitian penulis menggunakan pendekatan kompilasi beberapa peraturan dan menggunakan

	<p>Kepailitan Suatu Perusahaan Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang”, 2020.¹¹</p>	<p>Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.</p>	<p>pendekatan pertauran perundang-undangan terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.</p>
2	<p>Adiba Uzma Ashri., “Kewajiban Perusahaan Pailit Memenuhi Upah Tenaga Kerja. (Studi Komparasi Antara Hukum Islam dan Hukum Positif)”, 2019.¹²</p>	<p>Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan yuridis normatif dengan fokus penelitian pada kewajiban perusahaan pailit dalam memenuhi upah pekerja dengan pendekatan hukum</p>	<p>Penelitian penulis merupakan jenis penelitian yuridis normatif dengan pendekatan <i>case approach</i> yang berfokus pada akibat phk terhadap pekerja yang disebabkan perusahaan pailit serta solusi untuk mengurangi dampak phk terhadap pekerja dan perlindungan hukum terhadap</p>

¹¹ Abu Yazid Barokah. (2020). “*Perlindungan Hukum Terhadap Upah Karyawan Dalam Kepailitan Suatu Perusahaan Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*”.IAIN Jember.

¹² Adiba Uzma Ashri. (2019). “*Kewajiban Perusahaan Pailit Memenuhi Upah Tenaga Kerja. (Studi Komparasi Antara Hukum Islam dan Hukum Positif)*”. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

		Islam dan hukum positif.	pekerja, upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja ditinjau dari Undang-Undang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
--	--	--------------------------	--

Pada penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa belum terdapat pembahasan terkait bentuk perlindungan hukum terhadap para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diakibatkan perusahaan mengalami pailit ditinjau dari Undang-Undang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Penelitian ini membahas secara mendalam terkait dampak atau akibat adanya pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja atau buruh yang disebabkan akibat kepailitan suatu perusahaan serta bentuk perlindungan hukum bagi para pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan perusahaan mengalami pailit ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

1.6. Metodologi Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian dan Tipe Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Normatif, penelitian yuridis normatif bertujuan untuk menggambarkan peraturan terkait suatu masalah, menjelaskan masalah hukum, serta memperkirakan perkembangan peraturan yang relevan di masa mendatang. Metode pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kasus (*case approach*), perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan teori (*theory approach*).

Pendekatan kasus (*case approach*) adalah pendekatan yang bertujuan untuk memahami suatu penerapan norma atau kaidah hukum yang diterapkan didasarkan pada suatu kasus yang terjadi di masyarakat.¹³ Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah suatu pendekatan dengan memahami dan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang diteliti.¹⁴ Pendekatan teori (*theory approach*) adalah pendekatan dengan menelaah teori-teori ilmu hukum yang berkaitan dengan penelitian yang diteliti oleh penulis.

Penelitian ini menganalisa fenomena dan permasalahan yang terjadi dengan cara meneliti bahan pustaka sebagai data primer yang terdiri

¹³ Soerjono Soekanto. (2007). “*Pengantar Penelitian Hukum*”. Penerbit UI Press. Jakarta. Hlm.321.

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki. (2007). “*Penelitian Hukum*”. Penerbit Kencana Jakarta. Hlm.35.

bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. dan data sekunder yang terdiri dari data lapangan sebagai data pendukung. Kemudian bahan-bahan tersebut dikaji dan disusun untuk selanjutnya ditarik kesimpulan terkait fenomena dan permasalahan yang diteliti oleh penulis. Metode penelitian Normatif digunakan untuk mengkaji data primer seperti konsep, asas, teori dan peraturan yang relevan dengan penelitian ini.¹⁵

1.6.2. Sumber Data dan/atau Bahan Hukum

Pada penelitian ini dengan metode yuridis normatif sumber data yang didapatkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer digunakan sebagai data utama dan data sekunder sebagai data penunjang pada penelitian ini.

1.6.2.1 Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan dengan mempelajari dari fakta-fakta yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, bahan pustaka, dan bahan hukum.¹⁶ Pada penelitian ini bahan-bahan hukum yang digunakan sebagai berikut :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang sifatnya mengikat dan merupakan suatu hasil atas tindakan suatu lembaga yang memiliki wewenang berupa peraturan

¹⁵ Efendi, J., & Ibrahim, J. (2018). "Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris". Hlm.149.

¹⁶ Soejono Soekamto. (2007). "Pengantar Ilmu Hukum". Penerbit UI Press. Jakarta. Hlm 12

perundang-undangan atau peraturan terkait dengan permasalahan atau isu hukum dalam penelitian yang diangkat.¹⁷

Bahan hukum primer pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgelijk Wetboek voor Indonesie*).
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
- 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- 5) Putusan Pengadilan Nomor 73/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Sby.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan suatu dokumen atau text yang memberikan pengetahuan ilmu hukum dan dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer.

¹⁷ Mukti Fajar & Yulianto Achmad. (2010). "Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris". Penerbit : Pustaka Pelajar. Yogyakarta. Hlm.157.

Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Buku-Buku Hukum terkait permasalahan dan isu hukum pada penelitian ini.
- 2) Jurnal-Jurnal Hukum.
- 3) Karya ilmiah atau hasil penelitian dan pandangan para ahli yang relevan dengan permasalahan pada penelitian ini.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum penunjang atau petunjuk mengenai bahan hukum primer ataupun bahan hukum sekunder, seperti kamus dan ensiklopedi.¹⁸

1.6.2.2 Sumber Data Sekunder

Data sekunder berasal dari fakta-fakta yang terjadi dilapangan yang didapatkan langsung oleh penulis yang digunakan sebagai data pendukung. Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data secara mandiri melalui observasi lapangan dan wawancara dengan informan.

¹⁸ H.Zainuddin Ali. (2016). "Metode Penelitian Hukum". Penerbit : Sinar Grafika. Jakarta. Hlm. 106.

1.6.3. Metode Pengumpulan dan Pengolahan data

Pada penelitian Yuridis Normatif ini, terdapat dua cara yang digunakan oleh penulis untuk mendapatkan sumber data dan bahan hukum yaitu wawancara dan studi Pustaka :

1. Studi Pustaka

Studi Pustaka atau *library research* merupakan suatu pengumpulan informasi dan data yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti yang dapat didapatkan dari buku ilmiah, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, sumber-sumber tertulis dan bahan pustaka lainnya. Penulis akan menelaah dan mengkaji literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.¹⁹

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan oleh penulis adalah dengan melakukan sesi tanya jawab secara langsung dengan informan untuk mendapatkan data-data dan informasi yang digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan wawancara dengan pihak yang bersangkutan yaitu :

- 1) Ridho Handoko, selaku anggota DPRD Komisi III Kota Blitar selaku pihak yang mendampingi para pekerja dalam menuntut hak-hak para pekerja kepada Perusahaan.

¹⁹ Purwono. Jurnal : Studi Kepustakaan. Pustakawan Utama UGM. Hlm.66.

- 2) Perwakilan pekerja PT. Bokor Mas yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) selaku pekerja atau buruh yang terdampak langsung dalam permasalahan yang diangkat oleh penulis.

1.6.4. Metode Analisis Data

Terdapat beberapa tahapan yang dilakukan oleh penulis dalam menganalisis data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data

Setelah pengumpulan data selesai, penulis melakukan pemeriksaan data untuk memastikan bahwa data yang didapatkan sudah sesuai dengan permasalahan yang terjadi, dengan cara mencari dan menelaah data tersebut dari beberapa sumber seperti dari jurnal ataupun wawancara.

2. *Editing*

Setelah pemeriksaan data, penulis menentukan data-data apa saja yang diperlukan dalam penelitian ini.

3. Sistematisasi Data

Setelah data terkumpul dan diseleksi data yang diperlukan, selanjutnya penulis menyusun data tersebut secara sistematis dan sesuai urutannya.

4. Deskriptif analitis

Tahapan terakhir adalah deskriptif analitis, yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi dan

makna suatu aturan hukum yang sesuai untuk dijadikan acuan dalam penyelesaian permasalahan hukum pada objek penelitian ini.

1.6.5. Sistematika Penulisan

Penelitiann ini berjudul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAU BURUH YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PERUSAHAAN PAILIT”**. Penelitian ini terbagi menjadi IV bab.

Bab Pertama adalah pendahuluan. Pada bab pendahuluan menjelaskan gambaran secara umum dan menyeluruh terkait pokok permasalahan yang dibahas pada penulisan penelitian ini. Pada bab pendahuluan, penulis membagi atas beberapa sub bab. Sub bab pertama adalah latar belakang, sub bab kedua adalah rumusan masalah, sub bab ketiga adalah tujuan penelitian, sub bab keempat adalah manfaat penelitian, sub bab kelima adalah kajian pustaka, sub bab keenam adalah metode penelitian dan sistematika penulisan. Tujuan pembahasan pada bab pertama adalah untuk memberikan gambaran umum kepada pembaca terkait pokok permasalahan yang dibahas pada penulisan ini.

Bab kedua, membahas rumusan masalah pertama yaitu akibat atau dampak dari adanya pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja atau buruh yang disebabkan perusahaan pailit. Dalam bab ini, penulis membagi menjadi tiga sub bab. Sub bab pertama membahas terkait prosedur pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang. Sub bab

kedua membahas terkait akibat atau dampak dari adanya pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja atau buruh yang disebabkan kepailitan suatu perusahaan. Sub bab ketiga membahas solusi untuk mengurangi akibat atau dampak pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja atau buruh yang disebabkan kepailitan suatu perusahaan.

Bab ketiga, membahas terkait rumusan masalah kedua yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat perusahaan pailit ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pada bab ketiga, penulis akan membagi atas tiga sub bab. Sub bab pertama membahas terkait pertanggungjawaban perusahaan terhadap pemenuhan hak pekerja dalam perkara kepailitan. Sub bab kedua membahas terkait perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kepailitan perusahaan. Sub bab ketiga membahas terkait upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan.

Bab keempat, merupakan bab penutup dari penelitian ini yang terdiri dari dua sub bab yaitu kesimpulan dan saran mengenai pokok permasalahan pada penelitian ini. Pada bab terakhir, penulis akan menguraikan kesimpulan keseluruhan point-point yang dibahas sebelumnya pada penelitian ini dan memberikan saran yang tepat untuk

pokok permasalahan pada penelitian ini dengan tujuan untuk memberikan manfaat terhadap permasalahan tersebut dan penelitian selanjutnya.

1.7.Kajian Pustaka

1.7.1. Tinjauan Umum tentang Pekerja atau Buruh

1.7.1.1 Pengertian Pekerja atau Buruh

Pekerja atau buruh merupakan seseorang yang melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam berbagai bentuk upah atau imbalan.²⁰ Menurut A Hamzah berpendapat bahwa pekerja merupakan setiap orang yang bekerja didalam ataupun diluar dari hubungan kerja menggunakan suatu alat produksi dalam proses pekerja tersebut, yang dapat berupa fisik maupun pikiran.²¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pekerja atau buruh memiliki pengertian yaitu setiap orang yang bekerja bagi orang lain dengan mendapatkan upah.²² Berdasarkan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “pekerja atau buruh

²⁰ Devi Rahayu. (2020). *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka.

²¹ Rondonuwu, D. (2018). Tinjauan Yuridis terhadap Kelemahan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. *Lex Et Societatis*, 6(8).

²² Kamus Besar Bahasa Indonesia.

merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.²³

Berdasarkan uraian diatas, penulis berpendapat bahwa pekerja atau buruh merupakan seseorang yang melakukan suatu pekerjaan dengan menggunakan berbagai cara untuk kepentingan orang lain dengan mendapatkan imbalan atau upah yang diberikan oleh pemberi kerja.

1.7.1.2. Jenis-Jenis Pekerja/Buruh

Berdasarkan kategorinya, pekerja atau buruh dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu pekerja atau buruh lokal dan pekerja atau buruh asing luar negeri. Pekerja lokal adalah tenaga kerja yang diserap dari warga negara asli di tempat perusahaan menjalankan aktivitasnya. Sedangkan pekerja atau buruh asing merupakan warga negara asing yang memiliki visa dengan tujuan untuk melakukan pekerjaan di wilayah negara perusahaan tersebut beraktivitas.²⁴ Aturan terkait tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2008 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai Upaya Meningkatkan Investasi, Alih Teknologi, dan

²³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁴ Mufidah, L., Khasanah, U., & A'yun, Q. Q. (2021). Menelisik Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) terhadap Eksistensi Pekerja Lokal di Indonesia dalam Perspektif Keadilan Hukum. *Al-Syakhsiyyah: Journal of Law & Family Studies*, 2(2), 249-267.

Alih Keahlian kepada Pekerja Lokal, serta Perluasan Kesempatan Kerja.

Berdasarkan pekerjaannya, pekerja atau buruh terbagi menjadi 2 (dua) yaitu pekerja/buruh waktu tertentu dan pekerja/buruh waktu tidak tertentu. pekerja/buruh waktu tertentu merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan yang sifatnya sementara dan pekerjaan dengan perkiraan selesai dengan jangka waktu maksimal 2 (dua) tahun dan perpanjangan kontrak kerja maksimal 1 (satu) kali dengan perpanjangan 1 (satu) tahun kerja, artinya perkiraan pekerjaan tersebut maksimal adalah 3 (tiga) tahun.²⁵

Sedangkan pekerja/buruh waktu tidak tertentu adalah seseorang yang melakukan jenis pekerjaan dengan tidak terbatas waktu, pekerjaan yang diperjanjikan tidak diketahui kapan berakhir dan pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus, sifatnya tetap dan merupakan pekerjaan rutin setiap hari sampai pekerja pensiun.²⁶

²⁵ Shalihah, F. (2017). "Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham". *UIR Law Review*, 1(2), 149-160.

²⁶ Indra Lover Reynaldo Manalu dkk. (2020). "Tinjauan Hukum Terhadap Status Pekerja yang Belum Mengikat Kontrak Kerja Tapi Sudah Bekerja yang Ditinjau dari UU NO. 13 TAHUN 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Fakultas Hukum, Universitas HKBP Nommensen. *Jurnal Hukum*, Vol 9, 20-29.

1.7.1.3. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Setiap pekerja memiliki hak dan kewajiban yang sudah diatur dalam konstitusional, Adapun hak-hak pekerja adalah sebagai berikut :

- a. Hak atas waktu istirahat (Pasal 79 Bab IV Ketenagakerjaan UU No. 6 Tahun 2023).
- b. Hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 88A Ayat 2 UU No 6 Tahun 2023).
- c. Hak atas penghidupan yang layak (Pasal 88 Ayat (1) UU No.6 Tahun 2023).
- d. Hak atas pesangon (Pasal 156 Ayat (1) UU No.6 Tahun 2023).
- e. Hak atas uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 Ayat (2) UU No.6 Tahun 2023).
- f. Hak atas cuti hamil (Pasal 82 UU No.13 Tahun 2003).
- g. Hak atas keselamatan dan Kesehatan kerja (Pasal 86 Ayat (1) UU No.13 Tahun 2003).
- h. Hak atas Penempatan Kerja (Pasal 31 UU No.13 Tahun 2003).
- i. Hak atas perserikatan pekerja (Pasal 104 Ayat (1) UU No.13 Tahun 2003).

Berdasarkan uraian diatas, selain hak-hak yang didapatkan oleh pekerja/buruh, terdapat kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh sebagai berikut :

a. Kewajiban Loyalitas

Setiap pekerja yang bekerja untuk orang lain, memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah-perintah yang diberikan oleh perusahaan terkait pekerjaannya selama masih bermoral dan tidak melanggar aturan hukum yang berlaku. Setiap pekerja diwajibkan untuk memiliki loyalitas terhadap perusahaan yang memberikan mereka pekerjaan.

b. Kewajiban *Konfidensialitas*

Kewajiban *Konfidensialitas* adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi pekerja/buruh untuk menjaga informasi dan kerahasiaan yang dimiliki oleh Perusahaan, pekerja/buruh tidak boleh membuka informasi Perusahaan yang bersifat privat kepada khalayak umum.²⁷

1.7.2. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1.7.2.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam dunia pekerjaan, terdapat faktor-faktor yang menyebabkan pengakhiran dalam suatu perjanjian kerja, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja, yang menyebabkan pekerja kehilangan pekerjaan dan mata pencaharian untuk

²⁷ Joses, J. (2016). Hak dan Kewajiban Pekerja. Hlm.38.

kehidupannya sehari-hari. Hal tersebut tentu berdampak kepada pihak-pihak yang terikat perjanjian kerja, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja atau buruh. Adapun definisi atau pengertian pemutusan hubungan kerja menurut aturan perundang-undangan maupun para ahli yang menyatakan pendapatnya terkait pengertian pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut :

Berdasarkan aturan perundang-undangan, pengertian tentang pemutusan hubungan kerja dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Selain pengertian menurut aturan perundang-undangan, para ahli juga memberikan pendapatnya terkait pengertian pemutusan hubungan kerja sebagai berikut :

Menurut Halim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang disebabkan karena suatu hal tertentu.²⁸ Sativa juga berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu keadaan yang berasal dari

²⁸ Abdul Khakim. (2014). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Citra Aditya Bakti. Bandung. Hlm. 178.

pengusaha, yang disebabkan adanya pelanggaran atau kesalahan yang fatal dilakukan perkerja atau mungkin yang disebabkan faktor-faktor lain, misalnya perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya sehingga terjadi suatu pemutusan hubungan kerja tersebut.

Sedangkan Manulang menyatakan pendapat bahwa istilah terkait pemutusan hubungan kerja memiliki beberapa pengertian:

1. *Termination*

Termination artinya bahwa putusnya suatu hubungan kerja yang disebabkan berakhirnya perjanjian kerja yang telah disepakati.

2. *Dismissal*

Dismissal artinya putusnya suatu hubungan kerja yang disebabkan pekerja melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah diatur.

3. *Redundance*

Redundance artinya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena perusahaan melakukan perkembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru, misalnya: penggunaan robotr industri pada bagian produksi, penggunaan alat berat yang cukup

dioperasikan oleh satu atau dua orang yang menggantikan sejumlah tenaga kerja.

4. *Retrenchment*

Retrenchment merupakan pemutusan hubungan kerja yang berkaitan dengan masalah-masalah ekonomi, misalnya resesi ekonomi yang menjadikan perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada pekerjanya.²⁹

Berdasarkan uraian diatas, pengertian terkait pemutusan hubungan kerja memiliki berbagai pengertian menurut sudut pandang dari berbagai pihak. Dapat diartikan bahwa penyebab terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja disebabkan dari berbagai faktor baik faktor yang berasal dari suatu keadaan perusahaan, pengusaha maupun dari pekerja tersebut.

1.7.2.2 Faktor Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tidak bisa dilakukan semena-mena, terdapat faktor-faktor yang mengharuskan terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Penggabungan, Peleburan, atau pemisahan Perusahaan.

²⁹ Alfandari, Z. (2016). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Post Power Syndrome Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan kerja (PHK) di PTPN III Sei Batang Hari Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area). Hlm.12.

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan jika suatu perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, atau pemisahan perusahaan atas dasar pekerja/buruh tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.

b. Efisiensi Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan Perusahaan melakukan efisiensi untuk meminimalisasi anggaran pengeluaran yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.

c. Perusahaan tutup

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena Perusahaan tutup dan sudah tidak terdapat aktivitas perusahaan dan mengharuskan adanya pemutusan hubungan kerja.

d. Keadaan memaksa (*Force Majeur*)

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena suatu keadaan memaksa diluar kehendak para pihak, yang mengharuskan terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja.

e. Perusahaan pailit

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena Perusahaan tidak mampu untuk melunasi hutang-hutangnya yang sudah jatuh tempo kepada para krediturnya.

f. Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja

Adanya pengajuan permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja atau buruh atas beberapa alasan yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, dan mengharuskan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

g. Putusan Lembaga

Terdapat putusan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

h. Pengunduran diri

Terdapat permohonan pengunduran diri yang diajukan oleh pekerja atau buruh atas kemauan sendiri dengan syarat-syarat yang sudah ditetapkan dalam undang-undang.

i. Pekerja usia pensiun

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan pekerja atau buruh telah memasuki usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

j. Pekerja/buruh meninggal dunia

Pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya perjanjian kerja yang disebabkan pekerja atau buruh meninggal dunia.³⁰

³⁰ Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

1.7.2.3 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan literatur dan jurnal ilmiah, terdapat beberapa jenis pemutusan hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan yaitu :

a. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Jenis yang pertama yaitu pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha adalah dimana pengusaha sudah menetapkan untuk melanjutkan hubungan kerja dengan para pekerja atau buruh. Pada umumnya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha adalah yang paling sering terjadi. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha sering memberikan dampak negatif terhadap para pekerja atau buruh, khususnya terkait kelangsungan hidup para pekerja/buruh dan keluarganya.

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Selain dari sisi pengusaha, pemutusan hubungan kerja juga dapat dilakukan oleh pekerja atau buruh dengan persetujuan pihak pengusaha. Tetapi pekerja/buruh juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak jika pengusaha melakukan pelanggaran-pelanggaran dan kesalahan yang sudah ditetapkan dalam aturan perundang-undangan.

c. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh para pihak ke pengadilan yang berwenang berdasarkan dasar-dasar alasan yang penting.

Terdapat beberapa dasar pengajuan hubungan kerja di pengadilan yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan Perusahaan mengalami pailit,
2. Pemutusan hubungan kerja terhadap anak yang disebabkan anak tersebut tidak memenuhi syarat untuk bekerja berdasarkan aturan undang-undang.
3. Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan berakhirnya perjanjian kerja.
4. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.

Pemutusan hubungan kerja merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya, sesuai dengan berakhirnya suatu perjanjian kerja. Artinya pemutusan hubungan kerja ini tanpa memerlukan persetujuan para pihak, dan selesai berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati.³¹

³¹ Maringan, N. (2015). *Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Tadulako University).

1.7.3 Tinjauan Umum tentang Perusahaan

1.7.3.1 Pengertian Perusahaan

Perusahaan atau yang sering disebut sebagai *corporate* memiliki berbagai pengertian menurut pandangan para ahli dan peraturan perundangan-undangan. Menurut Molenggraaf mendefinisikan Perusahaan adalah suatu keseluruhan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dengan berkegiatan keluar untuk mendapatkan suatu penghasilan dengan cara memperdagangkan barang, menyerahkan barang dan mengadakan perjanjian perdagangan.³² Sedangkan menurut Totok Mardikanto berpendapat bahwa perusahaan merupakan bentuk usaha dan kegiatan yang memuat 2 (dua) hal utama yaitu pertama adalah bentuk usaha berupa badan usaha atau organisasi. Kedua jenis usaha yang mencakup kegiatan dalam bidang perekonomian yang dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan keuntungan atau laba.³³ Selain pendapat para ahli, dalam peraturan perundang-undangan juga dijelaskan terkait pengertian perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan dijelaskan pada Pasal 1 Angka (1) yang menyatakan bahwa :

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara, tetap dan terus menerus dengan tujuan

³² Abdul.R. Salaiman. (2005). *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*. Jakarta. Kencana. Hlm.90.

³³ Totok Mardikanto. (2014). *Corporate Social Responsibility*. Bandung. Alfabeta. Hlm.7.

memperoleh keuntungan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usahayang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”.³⁴

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 Angka (6) tentang Ketenagakerjaan dijelaskan terkait perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan mendefinisikan perusahaan sebagai berikut :

“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. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.³⁵

Berdasarkan uraian diatas yang dimaksud dengan :

- 1) Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan *operasional* suatu perusahaan.

³⁴ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan.

³⁵ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 2) Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak memiliki badan hukum seperti *Comanditaire Vennootschap* (cv) dan firma.
- 3) Badan hukum adalah orang pribadi ataupun persekutuan yang dapat memiliki aset harta kekayaan secara terpisah, seperti perseroan terbatas (PT), dan koperasi.

1.7.3.2. Unsur-Unsur Perusahaan

Suatu badan usaha dapat dikatakan sebagai perusahaan jika memenuhi unsur-unsur suatu perusahaan. Adapun unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut :

a. Badan Usaha

Unsur pertama adalah badan usaha, yang dimaksud dengan badan usaha adalah suatu persekutuan yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian dan mempunyai bentuk hukum tertentu, Hal ini dapat diketahui melalui akta pendirian perusahaan yang dibuat dihadapan notaris. Suatu kegiatan perekonomian tanpa adanya badan usaha hanya merupakan suatu pekerjaan dan bukan perusahaan.

b. Kegiatan dalam perekonomian

Kegiatan dalam perekonomian yang dimaksud adalah kegiatan yang meliputi bidang perindustrian, perdagangan, perjasaaan, dan pembiayaan. Misalnya kegiatan dalam bidang perdagangan adalah jual beli.

c. Terus menerus

Yang dimaksud terus menerus adalah kegiatan perekonomian tersebut dilakukan secara terus-menerus. Artinya, kegiatan tersebut sebagai mata pencarian utama, dan bukan pekerjaan sampingan.

d. Bersifat tetap

Yang dimaksud dengan bersifat tetap adalah kegiatan tersebut tidak berubah ataupun berganti dalam jangka waktu yang singkat, tetapi sifatnya untuk jangka waktu lama. Jangka waktu tersebut ditentukan dalam akta pendirian perusahaan atau surat izin usaha, misalnya 10 tahun, atau 20 tahun.

e. Bersifat terbuka

Bersifat terbuka artinya dapat diketahui oleh khalayak umum, bebas berhubungan dengan pihak lain, dan diakui oleh negara berdasarkan undang-undang. Sifat terbuka ini dapat diketahui dari ketentuan akta pendirian perusahaan, nama dan merek perusahaan, dan lain-lain.

f. Keuntungan

Keuntungan atau laba dapat diartikan sebagai sesuatu yang menunjukkan nilai lebih (hasil) yang diperoleh dari modal yang digunakan untuk menjalankan usahanya. Tujuan utama pendirian suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan atau laba.

g. Pembukuan

Pembukuan atau catatan perusahaan dijelaskan pada Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, yang menjelaskan bahwa setiap perusahaan wajib membuat catatan sebagai mana dimaksud dalam Pasal 5 sesuai dengan kebutuhan perusahaan.³⁶

1.7.3.3. Jenis-Jenis Perusahaan

Berdasarkan jenisnya, Perusahaan dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu berdasarkan bentuk usaha dan jenis kegiatannya. Berdasarkan bentuk usaha, perusahaan diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Perusahaan Perseorangan

Perusahaan perseorangan merupakan suatu kegiatan perekonomian yang dijalankan secara pribadi dalam menjalankan usaha. Seperti membuka toko. Restoran, *laundry*, kedai kopi, dan lain-lain. Di Indonesia belum terdapat aturan yang mengatur secara khusus terkait bentuk usaha ini.

b. Perseroan Terbatas

Menurut H.M.N. Purwosucipto berpendapat bahwa perseroan terbatas merupakan suatu Persekutuan yang berbentuk badan hukum, dimana modal dari badan hukum tersebut terdiri dari saham-saham atau sero-sero. Di Indonesia pengaturan

³⁶ Aikin, H. Z., S. U., Suhartana, L. W. P. (2016). *Pengantar Hukum Perusahaan*. Kencana.Hlm.5.

terkait perseroan terbatas diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.³⁷

c. *Commanditaire Vennootschap* (CV)

Menurut Jamal Wiwoho berpendapat bahwa *Commanditaire Vennootschap* (CV) merupakan suatu persekutuan satu atau beberapa orang sekutu yang memberikan kepercayaan berupa uang atau barang kepada satu atau beberapa orang yang menjalankan perusahaan³⁸.

Pengaturan terkait CV di Indonesia masih belum memiliki aturan yang khusus mengatur terkait CV.

d. Koperasi

Menurut Munker koperasi adalah suatu organisasi yang didasarkan pada asas tolong menolong yang menjalankan urusan niaga secara kelompok. Aktivitas tolong menolong yang dimaksud adalah dalam bidang ekonomi bukan sosial seperti konsep tolong menolong yang dikandung gotong royong.³⁹

e. Perusahaan Pemerintah

Perusahaan pemerintah atau badan usaha milik negara merupakan suatu badan usaha yang Sebagian atau seluruh modalnya merupakan kekayaan negara. Pengaturan terkait badan usaha milik negara diatur dalam Undang-Undang Nomor

³⁷ Ramlan, R. (2022). "*Hukum Perusahaan Jenis Jenis Perusahaan di Indonesia*". KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN. Hlm.161.

³⁸ *Ibid* Hlm.116

³⁹ *Ibid* Hlm. 277

19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara. Pada pasal 1 angka (1) dijelaskan :

“Badan Usaha Milik Negara, yang selanjutnya disebut BUMN, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan”.

Sedangkan jika dibedakan berdasarkan jenis kegiatannya, jenis Perusahaan terdiri sebagai berikut :

a. Perusahaan Industri

Jenis Perusahaan industri merupakan Perusahaan yang berkegiatan dalam pengolahan bahan baku menjadi suatu produk.

b. Perusahaan Dagang

Perusahaan dagang merupakan Perusahaan yang berkegiatan dalam jual beli produk yang sudah jadi dan memasarkannya.

c. Perusahaan Jasa

Perusahaan jasa adalah Perusahaan yang memberikan layanan jasa kepada Masyarakat seperti bank dan layanan transportasi.

d. Perusahaan Agraris

Perusahaan agraris adalah Perusahaan yang bergerak untuk mengelola dan membudidayakan kekayaan sumber daya alam, seperti perusahaan perkebunan.

e. Perusahaan Ekstraktif

Perusahaan ekstraktif adalah perusahaan yang mengambil dan memanfaatkan kekayaan alam secara langsung. Misalnya perusahaan penangkapan hasil laut.

1.7.4 Tinjauan Umum tentang Pailit

1.7.4.1. Pengertian Pailit

Pailit merupakan suatu kondisi dimana pihak debitor (pihak yang berhutang) tidak mampu untuk melakukan pembayaran atas hutang-hutang yang dimilikinya terhadap para kreditornya. Sedangkan pengertian pailit menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Algra mendefinisikan kepailitan adalah *“faillissementis een gerejhtelijk beslag op het gehele vermogen van een schuldenaar ten behoeve van zijn gezamenlijke schuldeiser”*. Yang berarti kepailitan adalah sitaan terhadap semua harta kekayaan seorang debitor untuk melunasi hutangnya kepada para kreditor.

Henry campbell berpendapat :

“Bankrupt is the state or condition of one who is unable to pay his debts as they are, or become, due”.

Yang dimaksud kepailitan adalah status atau kondisi suatu pihak yang tidak dapat membayar hutangnya sebagaimana mestinya yang sudah jatuh tempo.⁴⁰

⁴⁰ Shubhan, M. H. (2015). *Hukum Kepailitan*. Prenada Media. Hlm.1.

Sedangkan definisi menurut Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dijelaskan dalam pasal pasal 1 angka (1) yang menyatakan 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”.

Tujuan dari hukum kepailitan adalah untuk memberikan jaminan hukum terhadap para pihak yang terlibat dalam utang piutang dan memberikan kepastian hukum terkait pengaturan pembagian dan pelunasan utang piutang antara debitor dan kreditor.

1.7.4.2. Unsur-Unsur Pailit

Penetapan status pailit terhadap suatu debitor tidak dapat dilakukan tanpa adanya unsur-unsur yang jelas, suatu debitor dapat ditetapkan pailit jika memenuhi 3 (tiga) unsur kepailitan yang harus terpenuhi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dijelaskan pada pasal 2 ayat (1) yang menjelaskan bahwa:

“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”.⁴¹

Dapat disimpulkan bahwa suatu debitor dapat dinyatakan berstatus pailit jika memenuhi 3 (tiga) unsur sebagai berikut :

a. Kreditor lebih dari satu

Suatu permasalahan utang piutang dapat dikatakan sebagai permasalahan kepailitan jika terdapat debitor yang memiliki hutang kepada lebih dari satu kreditor. Artinya jika dalam utang piutang hanya terdapat satu kreditor maka hal tersebut tidak dapat dikatakan sebagai permasalahan kepailitan melainkan termasuk kedalam utang piutang secara umum.

b. Tidak membayar lunas minimal satu hutang yang telah jatuh tempo

Debitor dapat dinyatakan pailit jika terdapat salah satu hutang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih oleh kreditor. Unsur tersebut menjelaskan bahwa suatu permasalahan dapat dinyatakan pailit jika debitor tidak mampu membayar utang yang sudah jatuh tempo, artinya utang tersebut adalah utang yang sudah disepakati pembayarannya pada waktu tertentu dan utang tersebut dapat ditagih oleh kreditor.

⁴¹ Undang-Undang nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

c. Putusan pengadilan

Terdapat putusan pengadilan yang menyatakan pailit, atas dasar permohonan sendiri ataupun atas permohonan kreditornya. Unsur ini menjelaskan bahwa terdapat pihak yang berwenang untuk menyatakan pailitnya suatu badan hukum atau perorangan, dalam hal ini Pengadilan Niaga memiliki kewenangan dalam menyelesaikan perkara kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU).⁴²

Pada dasarnya dijelaskan pada Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menjelaskan bahwa debitor merupakan orang yang memiliki utang karena perjanjian atau Undang-Undang yang pelunasanya dapat ditagih di hadapan pengadilan. Debitor tersebut bisa berupa perorangan ataupun badan hukum, para pihak tersebut yang dapat dipailitkan dan termasuk kedalam debitor badan hukum adalah perseroan terbatas, koperasi, yayasan, perkumpulan, dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang meliputi persero dan perum.

Sedangkan terdapat juga pihak yang tidak dapat dipailitkan adalah badan usaha yang berbentuk persekutuan firma dan persekutuan komanditer, karena badan usaha tersebut tidak

⁴² Wijayanta, T. (2014). Kajian Tentang Pengaturan Syarat Kepailitan Menurut Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 26(1), 1-13.

memiliki karakter sebagai badan hukum. Pihak yang dapat dipailitkan adalah para sekutunya bukan persekutuannya hal tersebut disebabkan persekutuan firma dan persekutuan komanditer tidak memiliki kekayaan atas nama persekutuan tersebut.⁴³

⁴³ Pamungkas, M. C. (2021). TINJAUAN YURIDIS TENTANG PENGATURAN PIHAK YANG BERWENANG DALAM MENGAJUKAN PERMOHONAN PAILIT TERHADAP PERUSAHAAN UMUM. *Novum: Jurnal Hukum*, 8(1), 13-23.