

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau dikenal Bahasa Belanda dengan *Bedrijf* adalah sebuah badan atau individu perseorangan yang menjalankan jenis operasional usaha secara tetap dan memiliki wilayah kerja di Negara Indonesia. Tujuan utama ialah mendapatkan keuntungan atau sasaran laba tertentu. Hal ini tercantum di Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan.¹ Menurut deklarasi pembacaan *Memorie van Toelichting* (MvT) dalam undang- undang perdagangan *Wetboek van Koophandel* menyebutkan bahwa suatu tindakan yang dilakukan secara terus menerus dengan perhitungan margin keuangan.² Sedangkan, pendapat ahli hukum Molengraaff menjelaskan keseluruhan proses jual beli terhadap barang atau jasa melalui suatu kesepakatan perjanjian bersama pihak lain untuk memperoleh profit bisnis.³

Dalam pembangunan ekonomi berskala nasional, tentu membawa pengaruh besar atas tumbuh kembang perusahaan. Terbukti dari adanya peningkatan minat industri usaha yang lebih tinggi sekaligus meluasnya ekspor pasar baru. Kenaikan tersebut mendorong kemudahan akses modal yang didapatkan atas investasi global serta dukungan kebijakan pemerintah terkait fiskal moneter. Peranan lembaga usaha, menurut pakar Joseph A. Schumpeter menyebutkan entrepreneur akan mendukung

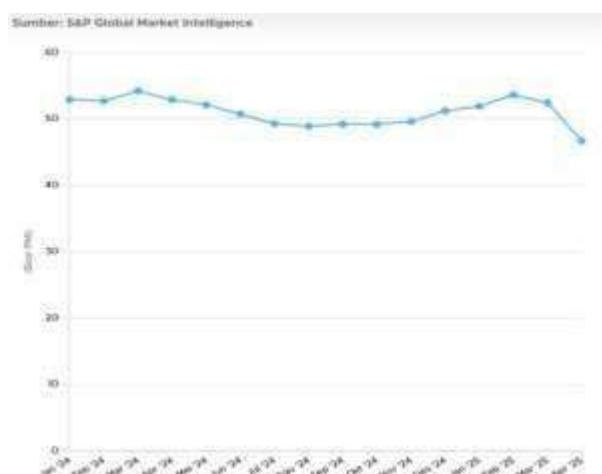
¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan.

² Mulida Hayati, SH, MH (2021). Buku Pengantar Hukum Dagang Indonesia. CV Pustaka Learning Center. Volume 6 Halaman 13.

³ Dina Susiani, SH.,MH. dan Dr. Heri Sudarsono, SE.,MM. (2021). Hukum Bisnis Dan Perusahaan. Tahta Media Group. Volume 6 Halaman 2.

perubahan sistem *creative destruction* yang mana inovasi kelompok dalam memanfaatkan teknologi akan memperkuat jaringan produktivitas.⁴ Tolak ukur berhasilnya kinerja akan dilandaskan nilai kelola strategis manajemen perusahaan yang stabil dan partisipasi terhadap kesejahteraan pekerja atau buruh.

Gambar 1. Statistik Purchasing Managers Index (PMI) 2025



Berdasarkan skor *Purchasing Managers Index (PMI)* Tahun 2025 yang telah diterbitkan melalui laporan *S&P Global Market Intelligence*, bahwa Industri Manufaktur Republik Indonesia tengah menghadapi penurunan drastis. Tinjauan indikator berupa naik turun volume produksi, lemahnya jumlah konsumsi domestik, hilang kuota tenaga kerja berkualitas, waktu pengiriman tawaran lambat, serta minim pasokan bahan mentah. Hasil survei tercatat angka 46,7% yang menjadi kuantitas terendah selama 3 tahun belakangan.⁵ Statistik kajian yang dilakukan oleh Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat (LPEM) Universitas Indonesia dalam riset

⁴ Janus Sidabalok (2023). Penemuan Landasan Konstitusional Perusahaan Dan Peran Usaha Dalam Pembangunan Nasional Indonesia. *Fiat Iustitia : Jurnal Hukum*. Volume 3 Nomor 2 Halaman 143.

⁵ Agnes Z Yonatan (2025). Industri Manufaktur Republik Indonesia Melesu Pada April 2025. GoodStats. Website: : [Industri Manufaktur RI Melesu pada April 2025 - GoodStats Data](https://www.goodstats.org/industry/manufacturing-indonesia-melesu-april-2025-goodstats-data) diakses pada tanggal 26 Mei 2025 pukul 12.00.

Trade and Industry Brief terungkap manufaktur sebagai pilar usaha alami hambatan Deindustrialisasi Prematur, berarti kontribusi PDB (Produk Domestik Bruto) negara cukup rendah.⁶

Kebutuhan bidang manufaktur kapal mempunyai orientasi dagang untuk pemenuhan logistik distribusi, pengeboran lepas pantai (drilling) serta penjagaan wilayah teritorial Indonesia. Data Bappenas menghitung produksi transportasi air itu, menghadapi situasi fluktuasi variabel lonjakan tidak tetap mengenai labilnya harga permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*). Misalnya pembuatan bagan kapal di galangan yang tercantum 2019 sekitar 88 unit, 2020 sejumlah 289 unit, serta tahun 2021 hanya menghasilkan sekitar 94 unit.⁷ Hal ini ternyata efek domino pandemi *Covid-19* berkenaan kondisi deflasi ekonomi yang menghantui pelaku usaha. Imbasnya terjadi beberapa ajuan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) atas kerugian operasional usaha.

Contohnya pada PT. X Perkapalan Surabaya yang fokus komersial perusahaan terkait perbaikan atau resparasi kapal sedang menderita periode administrasi kesulitan keuangan (*financial distress*). Dimana situasi bidang usaha mengukur aktivitas negatif dalam perolehan keuntungan, laba bersih, dan neraca pembukuan ekuitas secara terus-

⁶ Anisa Indraini (2025). Riset LPEM UI : Ekonomi Republik Indonesia Melambat, Industri Melemah. Detik Finance. Website: [Riset LPEM UI: Ekonomi RI Melambat, Industri Melemah](https://www.detik.com/ekonomi/d-6000000/riset-lpem-ui-ekonomi-republik-indonesia-melambat-industri-melemah) diakses pada tanggal 28 Mei 2025 pukul 14.00.

⁷ Ahmad Thonthowi Djauhari (2025). Opini : Ekonomi Biru Industri Perkapalan 2025. Bisnis Indonesia. Website : <https://ekonomi.bisnis.com/read/20250108/99/1829762/opini-ekonomi-biru-industri-perkapalan-2025> diakses pada tanggal 30 Mei 2025 pukul 08.00.

menerus hingga bangkrut (kepailitan).⁸ Spesifiknya, terdapat 3 kategori alasan-alasan mendasari kesulitan keuangan pada industri kapal, antara lain: ⁹

- a. Leverage: kemampuan operasional untuk membayar utang terhadap pinjaman dana. Jika rasio tinggi maka penumpukan beban atas bunga.
- b. Profitabilitas: perbuatan menghasilkan laba atau keuntungan sebagai harta perusahaan. Apabila profit rendah maka terjadi krisis finansial.
- c. Management: proses atau rencana organisasi dalam pengendalian sumber daya. Hasil keputusan buruk atau tidak rasional akan memperburuk citra serta kinerja perusahaan.

Kejanggalan PT. X Perkapalan Surabaya bermula ketika perusahaan di tahun 2017 melakukan keterlambatan lunasan dana pensiun reguler yang wajib terbayarkan setelah pekerja atau buruh melewati batas maksimal usia 57 tahun. Normalnya, pemberian jaminan purnabakti tenaga kerja sesuai Pasal 15 Ayat (2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 45 Tahun 2015 menguraikan usia hitungan pensiun akan menemui peningkatan usia 1 angka setiap 3 tahun sekali. ¹⁰

Selanjutnya masalah berkembang tahun 2018, terdapat pemberitahuan skema pensiun dini yang sasarannya terhadap pekerja atau buruh memasuki usia lebih dari 50 tahun namun tergolong aktif produktif akan dilakukan 2 klasifikasi minat kerja, yaitu:

⁸ Aries Widya Gunawan, Aminullah Assagaf, Nur Sayidah, Alvy Mulyaningtyas (2019). Financial Distress BUMN dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi. Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Volume 03 Nomor 02 Halaman 228.

⁹ Wiwi Idawati (2020). Analisis Financial Distress : Operating Capacity, Leverage, Dan Profitabilitas. Jurnal Akuntansi Bisnis. Volume 13 Nomor 01 Halaman 2.

¹⁰ Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

1. 100% Hak : kategori tenaga yang tidak ingin dipekerjakan kembali akan memperoleh rancangan pesangon utuh.
2. 50% Hak : kategori tenaga yang dipekerjakan atas kebutuhan anak perusahaan (PT. PDS) melalui kelolosan seleksi permohonan status PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) mendapatkan rancangan gaji pokok dan ½ pesangon.

Hasilnya sebagian anggota tenaga kerja merasa perusahaan kurang menanggung secara khusus tawaran pilihan ke-2, sehingga banyak yang memutuskan setuju atas pensiun dini. Menurut pernyataan Abdul Aziz selaku Koordinator Aksi Tahun 2021 dan Mantan Pekerja PT. X Perkapalan Surabaya, menyebutkan lebih dari 130 orang meninggalkan kantor atau memilih opsi pertama. Sementara, pekerja yang lolos pemilihan opsi kedua sekitar 50 orang saja.¹¹

Masa realisasi kesepakatan pekerja atau buruh dengan status PKWT yang kembali tugas di anak perusahaan, ternyata mengalami kendala pengalihan janji menuju vendor serta ada kontrak pemberhentian sepihak tanpa memperoleh uang pesangon. Finalnya usaha PT. X Perkapalan Surabaya menjalani kesulitan keuangan (*financial distress*) ialah lahir pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan program efisiensi tahun 2019, yang membuat 300 orang tenaga kerja sisa mendapat tundaan pembayaran gaji dan tunjangan selama 2 tahun operasional. Cakupan tangguhan seperti biaya makan dan transportasi, bonus, atau tunjangan hari raya. Tenaga yang merasa hak-hak dilanggar berusaha melakukan diskusi bersama manajemen perusahaan.

¹¹ Lely Yuana (2021). Karyawan PT. X Perkapalan Menjadi Korban Pensiun Dini Tuntut Pelunasan Uang Pesangon. Times Indonesia. Website: [Karyawan PT Dok dan Perkapalan Korban Pensiun Dini Tuntut Pelunasan Pesangon - TIMES Indonesia](https://www.timesindonesia.com/karyawan-pt-dok-dan-perkapalan-korban-pensiun-dini-tuntut-pelunasan-pesangon-times-indonesia) diakses pada tanggal 1 Juni 2025 pukul 10.00.

Namun, pejabat struktural hanya menjanjikan cicilan pembayaran selambatnya 3 tahun mulai perpanjangan PKPU tetap. Kompensasi tawarannya diterima ialah pemenuhan uang tunjangan disetarakan gaji atau pesangon.

Dari penyebab yang terkumpul, perusahaan lebih dari 9 tahun selalu mengalami kerugian atau *defisit cash flow*. Kondisi ini berhubungan kapabilitas perusahaan yang tidak kuat melakukan kewajiban pembayaran utang sesuai tenggat waktu dan semakin besar jumlah angka setiap kreditur. Temuan penelitian juga membuktikan naiknya kompetitor bisnis atau pesaing yang berbanding dengan turunnya produksi kebutuhan bagan kapal. Kesulitan perihal manajemen administrasi keuangan PT.X Perkapalan Surabaya ini, telah diperhitungkan berlandaskan rasio aset dari tahun 2016 hingga 2018 oleh Penulis Madya Indah Permata asal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Dalam tinjauan tercantum 8 aspek kinerja perusahaan demosi, sebagai berikut:¹²

¹² Madya Indah Permata (2020). Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan PT. X Perkapalan Surabaya (Persero). Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Volume 9 Nomor 5 Halaman 16.

Tabel 1. Rasio Kinerja Keuangan PT. X Perkapalan Surabaya

No.	Indikator	Bobot	2016		2017		2018	
			Nilai	Skor	Nilai	Skor	Nilai	Skor
1.	ROE	20	-10,7%	0	-33,5%	0	-0,9%	0
2.	ROI	15	-3,1%	1	-7,0 %	1	9,9%	6
3.	<i>Cash ratio</i>	5	29,8%	4	18,5%	3	10,9%	2
4.	<i>Current ratio</i>	5	60,0%	0	49,7%	0	63,8%	0
5.	<i>Collection period</i>	5	44	5	39	5	86	4,5
6.	Perputaran persediaan	5	22	5	26	5	60	5
7.	Perputaran total aset	5	36,7%	2	26,6%	2	35,6%	2
8.	TMS terhadap TA	10	-39,1%	0	-52,3%	0	-42,7%	0
Jumlah		70		17		16		19,5

PT. X Perkapalan Surabaya telah menjadi perusahaan inkompeten berdasarkan tabel rasio keuangan di tahun 2016 serta 2017, industri transportasi laut memperoleh kerugian besar sebab tanggungan pembelian kapal tidak seimbang dengan harga penjualan nasional. Ditambah perwujudan investasi *floating dock* berhenti yang menghambat layanan renovasi atau perbaikan bagan. Sulitnya penembusan anggaran PMN (Penyertaan Modal Negara) sebagai uraian pemisah aset modal terkendala rehabilitasi dan peningkatan fasilitas galangan. Akumulasi pantauan nilai juga menunjukan perusahaan kurang sehat (predikat B). Hal ini terkaji oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara sehubungan Keputusan Nomor: KEP-100/MBU/2002 tertanggal 4 Juni 2002.

Meskipun tahun 2025-2045 pemerintah sedang mengupayakan optimalisasi indeks pengadaan kapal baru melalui sistematika pertumbuhan ekonomi biru yang dikerjakan oleh Ikatan Perusahaan Industri Kapal dan Sarana Lepas Pantai (Iperindo). Realita praktik lapangan peran industri belum secara optimal dalam mendukung

mekanisme pemulihan atas usaha lembaga yang berada di kondisi tekanan finansial. Bukti tambahan sengketa PT. X Perkapalan Surabaya adalah telah menerima permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) melalui Pengadilan Negeri. Ajuan dilakukan oleh vendor jasa PT. Twin KM tertanggal 14 September 2021. Dalam memeriksa perkara PKPU di peradilan tingkat pertama sesuai Putusan Nomor 78/PDT.SUS-PKPU/2021/PN.Niaga menemukan entitas yang kekayaan tertahan perusahaan, sebagai berikut:

Tabel 2. Data Golongan Piutang PT. X Perkapalan Surabaya

NO	KELOMPOK	JUMLAH
1.	Perusahaan Terbatas	42 entitas
2.	Commanditaire Venootschap (CV)	9 entitas
3.	Kementerian Keuangan	1 entitas
4.	Perseorangan (Tenaga Kerja)	403 entitas

Salah satu pihak yang terdampak besar jumlah entitas adalah pekerja atau buruh. Dukungan kompetensi tenaga manufaktur kapal terasosiasi program “*The Indonesian Shipbuilding Industry Modernization Project*” yang dipersiapkan Kementerian Perindustrian dan *Japan International Cooperation Agency* (JICA) akan membantu operasional.¹³ Bagian tabel di atas, *financial distress* perusahaan tentu

¹³ Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2022). Kapasitas Produksi Galangan Kapal Meningkat, Kemenperin Pasok SDM Andal. Website: Kemenperin:KapasitasProduksiGalanganKapalMeningkat,KemenperinPasokSDMAndal diakses pada tanggal 30 Mei 2025 pukul 10.00.

menimbulkan penderitaan bagi sumber daya manusia. Fakta menyatakan kerugian tembus angka 403 entitas. Bentuk komitmen serta loyalitas tenaga untuk membangun reputasi usaha dan menjalin hubungan nasabah runtuh akibat buruknya pengelolaan instabilitas pengelolaan keuangan. Selain itu, keahlian pekerja atau buruh telah persiapan menangani terobosan ekonomi pasar global akan menjadi sia-sia. Hal ini dikarenakan pensiun dini sekaligus terputusnya hubungan kerja (PHK) yang membuat tidak perpanjang jatah kontrak.

Lalainya manajemen perusahaan tersebut, otomatis mengancam kualitas dan kemakmuran hidup tenaga kerja. Timbul konsekuensi berupa sulitnya mencari pekerjaan baru di usia tua, pemberian dana purnabakti lebih kecil dan beresiko stress atau kecemasan tinggi sebagai tulang punggung keluarga. Berkaitan dengan masalah PT. X Perkapalan Surabaya, penulis menemukan urgensi perlindungan hak-hak pekerja atau buruh yang terabaikan kedudukannya jika operasional perusahaan sedang mengalami kesulitan keuangan. Sehingga penulis tertarik menganalisis solusi tindakan dalam membantu tenaga kerja untuk pengajuan hak gaji dan tunjangan yang mengalami tundaan pembayaran, dengan judul tinjauan penelitian skripsi: **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Penundaan Kewajiban Pembayaran Gaji Dan Tunjangan Oleh Perusahaan Dengan Kesulitan Keuangan (Studi Kasus PT. X Perkapalan Surabaya)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, penulis telah menyusun beberapa rumusan masalah PT. X Perkapalan Surabaya yang hendak dikaji, sebagai berikut:

- a. Bagaimana implikasi kedudukan serta akibat hukum terhadap pekerja atau buruh yang dirugikan atas perusahaan berada situasi kesulitan keuangan (*financial distress*)?
- b. Bagaimana upaya perlindungan hukum yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja mengenai pemenuhan hak gaji dan tunjangan saat perusahaan berstatus Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), sebagaimana dalam studi kasus PT. X Perkapalan Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam melaksanakan penelitian berdasarkan studi kasus PT. X Perkapalan Surabaya ini, yaitu:

1. Bagian Objektif

- a. Untuk mengetahui implikasi kedudukan hukum tenaga kerja menurut peraturan undang-undang.
- b. Untuk mengidentifikasi akibat hukum yang terjadi selama perusahaan berstatus Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) di waktu kesulitan keuangan (*financial distress*) berjalan.
- c. Untuk membedah upaya perlindungan hukum yang di rekomendasikan bagi tenaga kerja mengenai pemulihan atas tundaan hak pembayaran gaji dan tunjangan, sebagaimana dalam studi kasus PT. X Perkapalan Surabaya.

2. Bagian Subjektif

- a. Untuk menambah wawasan baru khususnya peneliti dan pembaca skripsi terutama pekerja mengenai upaya perlindungan menurut undang-undang yang wajib diterima saat mekanisme Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) berlaku.
- b. Untuk bentuk pengembangan kemampuan berpikir kritis mahasiswa dalam mengelola hasil norma yang mengacu penyusunan argumen hukum atau aspirasi regulasi baru seputar hak-hak tenaga kerja (pengupahan).

1.4 Manfaat Penelitian

Kajian penelitian ini dilakukan sebagai harapan memberi suatu kegunaan atau manfaat terhadap PT. X Perkapalan Surabaya, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Mendorong kedisiplinan ilmu terkait landasan dan pendekatan hukum atas standar ketenagakerjaan industri negara khususnya sektor manufaktur perkapalan.
- b. Meningkatkan pemahaman literatur bacaan yang ditargetkan kepada pekerja atau buruh mengenai hak lunasan gaji dan tunjangan sebagai kontribusi penegakan aturan kerja yang inklusif serta adil.
- c. Melaksanakan kolaborasi intelektual perusahaan dalam mengantisipasi perkara kesulitan keuangan (*financial distress*) atas pemantauan indikator harta usaha dan hasil karya produksi tahunan.

2. Manfaat Praktis

- a. Mempertimbangkan resiko yang akan dipertanggungjawabkan melalui penyelesaian sengketa litigasi rencana damai Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) terhadap kerugian yang ditimbulkan.
- b. Membuka sistematika hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerja berupa perjanjian kerja bersama, surat ketetapan direksi serta penghimpunan tuntutan yang dijamin oleh perundang-undangan.
- c. Memenuhi penilaian tugas akhir dan syarat kelulusan untuk perolehan gelar Sarjana Hukum di Fakultas **Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.**

1.5 Keaslian Penelitian

Dalam mekanisme susunan laporan tugas akhir, penulis telah melakukan analisis pemikiran hasil literatur penelitian skripsi terdahulu mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja terutama kasus penundaan kewajiban pembayaran hak gaji dan tunjangan, sebagaimana *novelty* di bawah ini:

Tabel 3. Novelty Penelitian

NO	NAMA PENULIS & TAHUN PENERBITAN	JUDUL SKRIPSI	FOKUS PENELITIAN	PERBEDAAN RISET
1.	Muhammad Yahya Jauhari – 2023 Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jawa Timur	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Saat Cuti Hamil Lingkup Kota Bandung	Keadilan bagi hak-hak pekerja yang tergolong jenis kelamin perempuan (wanita) sesuai ketentuan hukum positif di Indonesia.	Dalam penelitian ini, payung hukum yang digunakan ialah Pasal 82 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan setiap perempuan dapat memperoleh waktu istirahat selama 1,5 bulan yang diambil sebelum dan sesudah melahirkan. Selain itu, Pasal 84 memiliki ketentuan bayaran upah penuh.

2.	Ade Taruna Wijaya – 2024 Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jawa Timur	Tinjauan Yuridis Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Atau Buruh Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Perusahaan Kepailitan	Dampak dan upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja atau buruh dari adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh bangkrut atau kepailitan suatu perusahaan.	Dalam penelitian ini, terdapat pembaharuan hak pekerja diatur UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mana Pasal 81 Angka 44 perusahaan pailit harus membayar atas uang pesangon dan biaya penghargaan masa kerja sekaligus jaminan kehilangan pekerjaan.
----	--	---	---	--

3.	Haya Husna – 2023 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan	Tata cara pemutusan hubungan kerja berlandaskan UU No. 13 Tahun 2003. Selain itu, pertanggung- jawaban perusahaan yang melakukan pemberhentian sepihak.	Dalam penelitian ini, kondisi PHK tanpa adanya persetujuan tenaga kerja serta ketetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) akan melanggar Pasal 153 - 155 UU Ketenagakerjaan sehingga batal demi hukum.
4.	Arnis Setiani Isma – 2021 Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Melalui Prinsip Keadilan	Asas-asas dan implikasi hukum pengupahan yang berprinsip keadilan dengan tindakan preventif atas keterlambatan.	Dalam penelitian ini, upaya mencegah yang dilakukan ialah optimalisasi pembinaan serta pemantauan berkala peraturan upah

				di setiap lembaga perusahaan. Ketentuan Pasal 88A Ayat (6) UU Cipta Kerja menegaskan denda keterlambatan sesuai presentase upah pekerja.
--	--	--	--	--

Dari pembahasan fokus penelitian yang tertera, hasil menunjukkan bahwa tidak atau belum pernah ada pembahasan isi materi terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja atas penundaan kewajiban bayaran gaji dan tunjangan oleh perusahaan yang sedang mengalami kesulitan keuangan yang ditinjau melalui studi kasus (*case approach*) di PT. X Perkapalan Surabaya. Garis besar penelitian ini akan membahas situasi penyebab usaha mengalami kesulitan keuangan atau disebut *financial distress* yang dampak tanggung jawab berasal dari operasional manajemen sumber aset. Tambahannya, implikasi kedudukan pekerja atau buruh di tahapan persidangan yang menghasilkan putusan atas Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) tetap, sebagaimana Nomor 78/PDT.SUS-PKPU/2021/PN.Niaga. Ulasan penulis juga seputar tindakan preventif dari sengketa hak-hak tenaga kerja untuk tegaknya keadilan. Ada beberapa kelemahan yang ditemukan penulis selama riset berlangsung kedudukan

pekerja sebagai pihak kreditur (peminjam kekayaan) dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

1.6 Metode Penelitian

Definisi metode penelitian merupakan tahapan yang berlaku cermat dalam pengkajian cara, sistematika, dan kaidah pandangan mengenai sebuah karya tulis ilmiah. Jika berkaitan dasar hukum, pola eksplorasi serta identifikasi fakta-fakta setiap peristiwa akan dihubungkan melalui nilai tercantum pada rangkaian penegakkan lembaga (*law in action*) atau peraturan negara.¹⁴ Sasaran utama metode penelitian yaitu pengumpulan data atau sumber pengetahuan yang berguna untuk lahirnya ilmu dan kebijaksanaan baru. Kemudian rancangan jawaban peneliti sebagai upaya alternatif penyelesaian masalah hukum.

Berkaca riset pakar ahli seputar metode penelitian, ada narasumber yang turut berpendapat sebagai berikut:

- a. Soejono dan H. Abdurrahman menyatakan kajian hukum dalam penemuan inkonkrit aspek yang terhubung antara kegiatan nyata terhadap ketentuan peraturan berlaku untuk menyelesaikan sengketa perselisihan.¹⁵

¹⁴ Ahmad Zuhdi Muhdlor (2012). Perkembangan Metodologi Penelitian Hukum. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Volume 1 Nomor 2 Halaman 190.

¹⁵ Ika Atikah, S.H. M.H. (2022). Metode Penelitian Hukum. CV. Haura Utama Sukabumi. Volume 01 Halaman 07.

- b. Peter Mahmud Marzuki menerangkan proses menemukan aturan dari filosofi dan prinsip hukum terkait dengan kebenaran mutlak atas peristiwa.

Sehubungan metode penelitian diatas, penulis telah menemukan beberapa ruang lingkup kajian hukum untuk kepentingan akademis atau praktik belajar antara lain:

1.6.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Ada 3 jenis penelitian hukum terdiri dari normatif (doktrinal), empiris dan campuran normatif-empiris. Kilasan perbedaan antara dua metode terletak dari pola tafsiran melalui teks buku dan observasi tingkah laku manusia. Dalam laporan skripsi ini, menggunakan jenis penelitian hukum secara normatif. Pemaknaan bersifat yuridis melalui elemen bandingan yang berasal undang-undang saat ini.¹⁶ Lazimnya menjaga harmonisasi strata aturan vertikal dan horizontal untuk mencegah tidak adanya kesetimpangan.

Sedangkan acuan sifat penelitian hukum berupa preskriptif digunakan pengarah aturan dan petunjuk saran. Topik hukum yuridis normatif terbagi menjadi 6 unsur, yaitu:¹⁷

1. Pengumpulan asas-asas serta doktrin hukum;
2. Menelisik sengketa terhadap hukum positif atau undang-undang;
3. Penyelidikan keputusan (in-concreto) sejenis yang relevan;

¹⁶ Willa Wahyuni (2023). Tiga Jenis Metodologi Untuk Penelitian Skripsi Jurusan Hukum. Hukum Online.Com. Website: [Tiga Jenis Metodologi untuk Penelitian Skripsi Jurusan Hukum](https://www.hukumonline.com/tiga-jenis-metodologi-untuk-penelitian-skripsi-jurusan-hukum/) di akses pada tanggal 1 Juni 2025 pukul 12.00.

¹⁷ Muhammad Hendri Yanova, Parman Komarudin, Hendra Hadi (2023). Metode Penelitian Hukum: Analisis Problematika Hukum Dengan Metode Penelitian Normatif Dan Empiris. Badamai Law Journal. Volume 08 Nomor 02 Halaman 398.

4. Menafsirkan pendapat ahli hukum atau pemahaman hakim dalam pemberian resolusi jalan keluarnya masalah;
5. Penetapan batas-batas keberlakuan isi norma atau kaidah yang tercantum di objek penelitian; dan
6. Merumuskan hasil dengan pertimbangan akibat-akibat bagi para pihak dan segala bidang terkait.

Berdasarkan ahli hukum, Peter Mahmud Marzuki membuat pendapat tentang penelitian normatif ialah sebuah prosedur yang dilakukan untuk memeriksa buku atau jurnal pustaka dengan memanfaatkan komparasi antara isu-isu hukum serta jawaban aturan negara.¹⁸ Masalah penundaan kewajiban pembayaran utang terutama hak gaji dan tunjangan yang dirasakan oleh tenaga kerja berdasarkan wawancara Pengadilan Negeri Surabaya dan putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PKPU/2021/PN.Niaga.Sby tidak berjalan seharusnya, tentu faktor penghambat atau kelemahan wajib ditemukan sesuai UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

1.6.2 Pendekatan

Laporan penelitian hukum normatif di atas, muncul aksi pendekatan tulisan yang akan menyesuaikan sistematika pengolahan data antara lain:

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki (2007). Penelitian Hukum. Jakarta:Kencana Prenada Group. Halaman 35.

1. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) merupakan kajian legislasi atas regulasi peraturan hukum berlaku.¹⁹ Objek dasar penelitian seperti kekurangan atau kosongnya norma undang-undang saat pelaksanaan eksekusi atau teknis. Maka skripsi bertautan dengan penelusuran keputusan hakim terhadap Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) dan Kepailitan.
2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*) merupakan kajian penerapan kaidah atau prinsip hukum yang tepat berdasarkan realita sengketa.²⁰ Biasanya arahan menyelesaikan kasus-kasus serupa tetapi lebih kompleks variabelnya. Orientasi utama tetap berdasarkan putusan lembaga hukum. Pengangkatan konteks bahasan oleh penulis ialah strategi upaya perlindungan hukum mengenai hak pekerja atau buruh atas perusahaan kesulitan keuangan (*financial distress*), sebagaimana PT. X Perkapalan Surabaya beserta lampiran putusan Nomor 78/Pdt.Sus - PKPU/2021/PN Niaga Surabaya.

1.6.3 Bahan Hukum

Bahan hukum terfokus pada gabungan antara bahan primer dan bahan sekunder. Definisi bahan hukum primer akan menerangkan ikatan peraturan undang-undang yang tidak dapat berubah atau disubstitusi. Merujuk penelitian

¹⁹ Ahmad Yani (2018). Sistem Pemerintahan Indonesia: Pendekatan Teori dan Praktik. Lentera Hukum Jember. Volume 5 Nomor 2 Halaman 268.

²⁰ Dimas Assyakurrohim, Dewa Ikhram, Rusdy A Sirodj, M Win Afgani (2023). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer. Volume 3 Nomor 1 Halaman 3.

berkesinambungan terkait kebiasaan (hukum adat), perjanjian (traktat), atau yurisprudensi (putusan hakim) terdahulu. Peraturan berkaitan dengan objek penelitian skripsi ini, yaitu:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);
2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan;
6. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/ PUU-XI/2013 tentang Hak Upah Tenaga Kerja;
7. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 perihal Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU);
8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI); dan
9. Peraturan undang-undang tertera.

Sementara itu, definisi bahan hukum sekunder menjelaskan tambahan literatur yang berguna untuk dukungan pemahaman ilmu pengetahuan hasil primer berupa kajian ahli hukum, jurnal ilmiah, artikel berita, dan buku-buku. Penelitian skripsi ini, topik pencarian bahan hukum sekunder antara lain:

1. Operasional Perseroan Terbatas
2. Kesulitan Keuangan (*Financial Distress*)
3. Hak-Hak Ketenagakerjaan
4. Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU)
5. Alternatif Penyelesaian Sengketa

1.6.4 Prosedur Pengumpulan

Dalam pengumpulan data, terdapat 2 prosedur yang dilakukan untuk mengelola sumber bahan hukum sebagai berikut:²¹

1. Studi Pustaka

Penulis akan menganalisis kasus berdasarkan jurnal atau karya tulisan ilmiah hukum yang telah dipublikasikan resmi serta landasan undang-undang. Berkas utama tercantum ialah salinan putusan damai Pengadilan Negeri, replika ketetapan direksi atas skema pensiun dini atau pemutusan hubungan kerja maupun surat perjanjian bersama lainnya.

2. Wawancara Hukum Doktrinal

Penulis akan mengolah data melalui pencarian informasi langsung dari sesi tatap muka dan tanya jawab kepada ahli hukum dan narasumber pekerja yang berhubungan dengan isu kasus. Fungsi proses wawancara untuk mempertegas keakuratan temuan literatur serta dokumen aturan hukum. Interpretasi yang menjadi pandangan

²¹ Prof. Dr. Suharsimi Arikunto (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta. Halaman 60.

teoritis penulis ialah pernyataan hakim bertugas dalam mekanisme PKPU dan mekanisme sengketa hubungan industrial. Ditambah pengalaman lapangan tenaga kerja PT. X Perkapalan Surabaya yang menerima dampak atas perusahaan dengan kesulitan keuangan (*financial distress*).

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang telah dikumpulkan, selanjutnya akan memasuki proses olahan data-data menggunakan logika bersifat deduktif. Tinjauan menarik hasil kesimpulan upaya perlindungan hukum yang berbentuk tindakan represif serta tindakan preventif. Konsep bahasan berlandaskan asas-asas, prinsip, doktrin, dan pendapat ahli mengenai undang-undang berlaku. Sebagaimana masalah di PT. X Perkapalan Surabaya, penulis hendak meneliti hambatan atau rintangan yang melemahkan kedudukan pekerja selaku kreditur dalam penegakkan hak adil berdasarkan Keputusan Nomor 78/Pdt.Sus-PKPU/2021/PN.Niaga. Surabaya

Analisis juga dilihat segi interpretasi gramatikal yang menunjukkan sebuah teknik pengolahan tafsiran kata-kata (pemahaman) bacaan dalam undang-undang sesuai bahasa hukum.²² Kategori penilaian akan mengatur bagian proposisi antara rumusan masalah dengan jawaban atau saran yang direkomendasikan oleh penulis. Apakah *das sollen* atau kenyataan normatif

²² Sryani Br. Ginting, SH., M.Hum. (2017). Interpretasi Gramatikal Sistematis Historis Kasus Dugaan Penodaan Agama Oleh Ahok. Jurnal Law Pro Justitia. Volume 2 Nomor 2 Halaman 65.

aturan perundang-undangan telah dilaksanakan semestinya berdasarkan *das sein* pernyataan lapangan di lingkungan masyarakat.

1.6.6 Sistematika Penulisan

Menurut laporan penelitian, terdapat 4 komponen sistematika penulisan yang digunakan skripsi ini. Uraian akan terbagi menjadi poin bab-sub bab sebagai representasi sudut pandang atau gagasan penulis. Tujuan adanya pemetakan ialah menyajikan data serta informasi keilmuan secara jelas, logis atas pemahaman, atau konsisten. Adapun rincian singkat pedoman sistematika penulisan hukum antara lain:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menyebutkan konteks latar belakang dan urgensi penting dari pengambilan judul skripsi tersebut. Dimana penulis sangat tertarik pada sengketa ketenagakerjaan yang beragam seperti pertikaian kompleks atau lalainya unsur objek. Selain itu, bahasan metode penelitian laporan menggunakan kajian normatif yang mana landasan isu berupa aspek-aspek hukum positif Indonesia seperti UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Refrensi pustaka tambahan berkaitan 3 kata utama yaitu perlindungan hukum, kondisi perusahaan kesulitan keuangan (financial distress), serta hak-hak tenaga kerja.

2. BAB II HASIL RUMUSAN MASALAH I

Bagian ini akan menjelaskan tentang 2 materi sub-bab, terdiri dari:

2.1 Kedudukan hukum dari tenaga kerja sebagai kreditur preferen yang menerima hak istimewa selama prosedur sidang PKPU berjalan atas tangguhan pembayaran upah. Bagian ini menafsirkan sumber konsultasi narasumber yang dihubungkan pada kerangka temuan hukum di pembelajaran mata kuliah.

2.2 Akibat atau dampak atas keputusan yang ditetapkan Pengadilan. Signifikansi pokok-pokok mendukung atau menolak hipotesis (praduga sementara) dengan bukti kebenaran terkait pengaruh status perusahaan PKPU kepada pekerja mengenai keterlambatan hak gaji dan tunjangan yang melewati waktu perjanjian.

3. BAB III HASIL RUMUSAN MASALAH 2

Upaya penyelesaian sengketa yang menerangkan tahapan pengajuan litigasi (pengadilan) dan non litigasi (luar pengadilan). Hal ini dilakukan apabila selama prosedur sebelumnya timbul kerugian yang belum terselesaikan. Cakupan isi berhubungan tindakan preventif maupun represif perusahaan untuk mengurangi situasi berulang hingga terjadi kepailitan.

4. BAB IV PENUTUP

Bagian ini merangkum keseluruhan analisis materi yang tertera. Pernyataan akan fakta-fakta penelitian yang diciptakan melalui jawaban rumusan masalah. Hasil riset, menemukan kesimpulan bahwa ada kelemahan posisi tenaga kerja sebagai kreditur di sengketa perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-

undang negara. Maka, penulis akan melengkapi saran atau rekomendasi terbaru untuk masyarakat.

1.6.7 Waktu Penelitian

Selama keberlakuan waktu penelitian skripsi ini, dimulai tahapan persiapan riset, pengajuan judul, penyusunan laporan, proposal seminar, revisi ujian lisan, olahan data pustaka atau wawancara terhadap objek kasus, pemenuhan administrasi kampus hingga final ujian hasil akhir. Rencana akan ditempuh selama 3 bulan yaitu Juni, Juli dan Agustus yang disesuaikan kembali oleh situasi lapangan penelitian.

1.6.8 Jadwal Penelitian

Tabel 4. Aktivitas Riset

No.	Jenis Kegiatan	Mei – Juni 2025	Juli – Agustus 2025	September – Oktober 2025
1	Pengajuan Judul			
2	Observasi Kasus Pengadilan			
3	Penyusunan Laporan Proposal			
4	Instrumen Bahan Pustaka			
5	Wawancara Ahli Hukum			
6	Analisis Data			
7	Penyusunan Laporan Skripsi			

1.6.9 Lokasi Penelitian

Penelitian skripsi ini telah dilaksanakan oleh penulis selama kurung waktu bulan Mei - Oktober tahun 2025. Dalam memperoleh informasi daftar

pustaka serta wawancara terkait sengketa PT. X Perkapalan Surabaya, penulis menggunakan beberapa lokasi umum sebagai berikut:

1. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang beralamatkan di Jl. Raya Rungkut Madya Gunung Anyar Surabaya.
2. Pengadilan Negeri Surabaya Kelas IA Khusus yang beralamatkan di Jl. Arjuno Nomor 16-18, Kecamatan Sawahan, Surabaya, Jawa Timur 60251.

1.7 Tinjauan Pustaka

1.7.1 Literatur Mengenai Perlindungan Hukum

1.7.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah sebuah tindakan lembaga negara dalam melakukan penjagaan dan keamanan terhadap individu perseorangan atau badan tertentu secara komprehensif menurut undang-undang. Tujuan perlindungan hukum sendiri untuk memberikan keseimbangan hak-hak serta tanggungjawab yang pasti selaku rasa hormat kepada warga negara. Bentuk wujud struktural pemerintahan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan, kebermanfaatan, atau keterbukaan. Hal ini juga sejalan dengan istilah *government control* yang berarti memastikan pengawasan berfokus di kebijakan pemerintah atau produk hukum terlaksana.²³ Dokumen *International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)* Pasal 16

²³ Anajeng Esri Mahanani, Zuhda Mila Fitriana, Teddy Prima Anggriawan, Eko Wahyudi (2021). Kausalitas Kesadaran Dan Budaya Hukum Dalam Membentuk Kepatuhan Hukum Kebijakan Penanggulangan Covid-19. Widya Pranata Hukum. Volume 03. Nomor 02. Halaman 69.

dan Pasal 26 menyebutkan bahwa jaminan dalam perolehan wewenang (*hak eigendom*) manusia sekaligus pencegahan tindakan diskriminasi selama berjalannya persidangan hukum.²⁴

Contoh perlindungan hukum perdata atas sengketa hubungan industrial berkaitan dengan kepemilikan harta debitur / kreditur yang terpinjamkan, wanprestasi surat perjanjian kerja, perbuatan melawan hukum oleh pejabat direksi / komisaris, serta akusisi alihan kekuasaan. Ada beberapa pakar hukum yang berpendapat mengenai definisi perlindungan hukum, sebagai berikut:

1. Satjipto Rahardjo : perlindungan kepentingan seseorang dengan cara pengalokasian wewenang sumber daya terhadapnya untuk melakukan perbuatan sesuai tinjauan kepentingan bersama.²⁵
2. C.S.T Kansil: upaya yang diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman dan nyaman secara jasmani rohani dari gangguan luar berbagai pihak.
3. Philipus M. Hadjon: pengayoman akan harkat, martabat, serta akuan terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dapat termiliki berdasarkan peraturan serta kebijakan negara.²⁶

²⁴ Jecika Anatasya Siwi, Max K. Sondakh, Ferdinand L. Tuna (2020). Peran Lembaga Bantuan Hukum Ditinjau Melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 Perihal Bantuan Hukum. *Lex Et Societatis* Volume 8 Nomor 4 Halaman 88.

²⁵ Prof. Satjipto Rahardjo (2006). Buku Ilmu Hukum. Bandung : PT. Cipta Aditya Bakti. Volume 06 Halaman 53.

²⁶ Philipus M. Hadjon (2008). Pengantar Hukum Administrasi Indonesia. Yogyakarta : Gajah Mada University Press. Halaman 287.

1.7.1.2 Jenis Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menjadi satu upaya proteksi dalam mencegah timbulnya kejahatan yang berdasarkan ketetapan undang-undang sehingga ada pemberlakuan sanksi denda atau penjara. Implementasi cara pelaporan terhadap pihak berwajib mengenai penderitaan atau kerugian dapat melalui gugatan atau permohonan ke Pengadilan Negeri setempat. Dalam menyediakan bentuk perlindungan, terbagi menjadi 2 golongan yaitu:²⁷

1. Perlindungan Hukum Preventif

Merupakan perlindungan yang akan mencegah sebuah pelanggaran dengan batasan atau waktu peringatan tertentu dalam kehidupan sesuai hukum positif atau keputusan berlaku.

2. Perlindungan Hukum Represif

Merupakan pemulihan atau pengembalian hak-hak yang telah dilanggar ketika sengketa berlangsung melalui jatuhan pasal undang-undang. Tambahan saran atau solusi yang membantu kedua belah pihak.

1.7.2 Literatur Hak – Hak Pekerja / Buruh

1.7.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Makna tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2 adalah setiap individu perseorangan yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa guna pemenuhan

²⁷ Zennia Almaida dan Moch. Najib Imanullah (2021). Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Bagi Pengguna Uang Elektronik Dalam Melakukan Transaksi Perjalanan Tol Non Tunai. Privat Law Volume 9 Nomor 1.

kebutuhan masyarakat.²⁸ Penyebarannya tergantung keinginan model tempat kerja atau pilihan budaya adaptasi lingkungan keilmuan seperti *corporate, agency, start-up*, instansi pemerintah, serta bisnis usaha.

Berdasarkan pendapat ahli hukum Prof. Soerjono Soekanto menjelaskan tenaga kerja ialah kumpulan seseorang yang telah berusia produktif (17-64 tahun) dan tengah mempersiapkan fisik dalam berperan pada tatanan operasional perusahaan.²⁹ Sedangkan, pakar Hasibuan berpendapat pekerja ialah seseorang yang bekerja stabil untuk memenuhi tugas atau kewajiban perintah atasan. Perihal tenaga kerja itu juga mempunyai hak-hak penting salah satunya jaminan gaji dan tunjangan untuk menafkahsi keluarga. Adapun golongan tenaga seputaran hubungan profesionalitas terdiri dari pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja harian lepas, magang, *freelancer*, maupun *outsourcing*.

1.7.2.2 Macam – Macam Hak Tenaga Kerja

Hak tenaga kerja berarti suatu kekuasaan mutlak yang diberikan individu manusia untuk dapat peluang atau faedah tertentu menurut perundang-undangan. Tujuan lahirnya hak dalam kehidupan ialah memberikan keleluasaan atau kesempatan meraih hal yang dibutuhkan tanpa pengurangan rasa adil serta penghormatan atas moralitas bersama. Profesor Dr. Notonagoro menyebutkan bahwa

²⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁹ Prof. Soerjono Sukanto (2003). Buku Sosiologi : Suatu Pengantar. Rajawali Pers. Volume 4.

konsep hak terjadi atas otoritas diri melakukan perbuatan usaha dengan pertimbangan apa yang seperlunya dimiliki.³⁰

Beberapa macam hak-hak yang wajib diterima oleh pekerja menurut peraturan undang-undang antara lain:³¹

1. Hak Pekerjaan: hak untuk perseorangan dapat menerima kesempatan atau pengalaman bekerja. Hal ini tercantum dalam UUD Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyatakan bagi setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak guna menerima upah. Peran ini membutuhkan kerja sama perusahaan dalam membuka lowongan.
2. Hak Berserikat / Berkumpul: hak potensi bergabung suatu organisasi atau komunitas masyarakat. Hal ini, pengusaha wajib memfasilitasi pembentukan serikat kerja dengan tujuan menyalurkan aspirasi atau keluhan mengenai sistem operasional usaha sebagai perantara berkomunikasi langsung oleh pemilik atau pejabat. Jika dalam UUD Tahun 1945 Pasal 28, setiap warga dalam perkumpulan berkenan mengutarakan pemikiran lisan dan tertulis.
3. Hak Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3): hak untuk menerima perlindungan kerja berupa sosialisasi pencegahan kecelakaan, pemenuhan standart alat dan prasarana agar bahaya terkendali atau menjauhi penyakit, cek rutin kondisi tubuh bulanan serta

³⁰ Notonagoro (1984). Buku Pancasila Secara Ilmiah Populer. Bina Aksara. Volume 06.

³¹ Sonny Keraf (1998). Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya. Yogyakarta: Kanisius. Halaman 162-172.

pemulihan (rehabilitasi). Hal ini tercantum dalam Pasal 86 dan 87 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

4. Hak Jaminan Sosial: hak memperoleh agunan bagi tenaga kerja yang terdaftar melalui program BPJS dengan rincian jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, atau jaminan kecelakaan kerja. Hal ini tercantum dalam Pasal 22-26 UU Nomor 40 Tahun 2004 perihal Mekanisme Jaminan Sosial Nasional.
5. Hak Pengambilan Cuti: hak mengajukan batas waktu kerja tahunan dengan pengambilan istirahat karena alasan mendesak atau bagian cuti libur. Misalnya, perempuan dapat jatah mengandung hamil dan melahirkan bayi selama 3 bulan menurut Pasal 82 UU Ketenagakerjaan.
6. Hak Perlakuan Sama: hak untuk pekerja atau buruh dalam mendapatkan perbuatan setara dihadapan hukum tanpa diskriminasi pihak lain menurut Pasal 28 D UUD Tahun 1945. Apabila 2 pekerja melakukan kesalahan yang berimbang ruginya operasional usaha, maka pembuktian sidang harus jelas dan nyata.
7. Hak Pengupahan Layak: hak terakhir ini menjadi unsur penting kajian riset. Berhubungan setiap pekerja yang telah selesai tugas dapat mengajukan pembayaran gaji dan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan sosial berdasarkan perjanjian kerja bersama (PKB). Hal ini tercantum di Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan.

1.7.3 Literatur Gaji dan Tunjangan

1.7.3.1 Pengertian Upah

Pengupahan berarti suatu hak tenaga kerja dalam menerima pendapatan berupa gaji serta tunjangan untuk memenuhi kebutuhan terdiri dari 3 komponen utama yaitu pangan (makanan / minuman), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal / kendaraan). Tetapi, upah juga bisa terinvestasikan melewati perusahaan seperti jaminan pendidikan, jaminan kesehatan, atau jaminan anak dan hari tua. ³²

Berdasarkan Pasal 1 Angka (1) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Upah menyebutkan bahwa hak pekerja atau buruh yang diterima sebagai bentuk imbalan dari pengusaha atas terpenuhinya sasaran beban kerja. Poin-poin aturan yang tercatat, sebagai berikut:

1. Struktur golongan upah;
2. Batas upah minimum;
3. Cara pembayaran upah;
4. Potongan / taguhan upah;
5. Ketentuan waktu, hasil bagi upah, serta borongan tenaga; dan
6. Perlindungan upah.

³² Megarani Arsyi Andini, S.H (2017). Unsur Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh. Jurnal Hukum Universitas Jember. Halaman 75.

1.7.3.2 Skala Upah Wilayah

1. Pembagian Upah

Berlandaskan ketentuan Pasal 5 Ayat (2) PP Nomor 36 Tahun

2021 memuat komponen upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja sebab tertentu, upah hari raya, intensif, bonus, tunjangan serta penghargaan apresiasi lainnya.³³

2. Jumlah gaji pokok dan tunjangan utama

Minimal hanya boleh paling sedikit 75% masa kerja. Dalam Pasal 90 UU Nomor 13 Tahun 2003 telah secara tegas memerintahkan bahwa pengusaha dilarang untuk melakukan pembayaran upah lebih rendah dari minimum seharusnya.

A. Upah Minimum Provinsi (UMP) ialah ketentuan upah dengan batasan rata-rata pendapatan minimum ditetapkan oleh pemerintah provinsi sebagai acuan gaji untuk pengusaha memberikan ke tenaga. Putusan UMP akan disahkan oleh Gubernur selambat-lambatnya 21 November pada tahun berjalan.

B. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah ketentuan gaji pokok dan tunjangan yang menjadi ukuran minimum bagi tenaga kerja setiap wilayah kabupaten/kota. Putusan UMK

³³ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan.

akan disahkan oleh Bupati / Walikota paling lambat 30 November setiap tahun.

Tabel 5. Ketetapan Upah Minimum Acuan PT. X Perkapalan Surabaya

Ketentuan Putusan	Keterangan Upah Minimum
<p>1. UMP Jawa Timur 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tercantum dalam Keputusan Gubernur Jatim Nomor 100.3.3.1/737/KPTS/013/2024 tertanggal 11 Desember 2024. 	<p>Sebesar Rp 2.305.985 (naik 6,5 %).</p>
<p>2. UMK Surabaya 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tercantum dalam SK Gubernur Jatim Nomor 100.3.3.1/775/KPTS/013/2024 tertanggal 19 Desember 2024. 	<p>Sebanyak Rp 4.961.753 Menjadi pembayaran upah tertinggi di Jawa Timur.</p>

1.7.4 Literatur Perseroan Terbatas (PT) Dengan Kesulitan Keuangan

1.7.4.1 Materi Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan terbatas adalah sebuah badan hukum yang terbentuk asal sekutu modal berupa saham yang didirikan sesuai perjanjian dan memenuhi persyaratan hukum positif berlaku. Hal itu tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Pasal 1 Angka (1). Ahli hukum Munir Fuady, menerangkan bahwa PT merupakan suatu bentuk lembaga yang jalankan usaha dengan modal dasar aset terbagi menjadi

saham.³⁴ Dengan ini, pemegang saham hanya berperan dalam pembiayaan tanpa adanya pertanggungjawaban operasional mandiri usaha.

Karakteristik terbentuk dari Perseroan Terbatas (PT) berlandaskan Perppu (Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 109 Angka (2), yaitu:³⁵

1. Pembangunan usaha harus dilakukan minimal 2 orang atau lebih dengan menandatangani akta perjanjian notaris berbahasa Indonesia.
2. Pemilik usaha wajib untuk mengambil bagian setoran kekayaan dalam RUPS. Biasanya modal saham ditempatkan minimal sejumlah 25% pembayaran dari modal dasar yang ketentuan takaran berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan.
3. Pendaftaran status badan hukum wajib disegerakan untuk mengajukan dokumen pengesahan kepada Menteri Hukum dan HAM sebagai bukti sah operasional.
4. Pembuatan struktur organisasi usaha yang terdiri dari rapat umum pemegang saham (RUPS), direksi, beserta dewan komisaris.

³⁴ Munir Fuady, S.H. M.H. L.LM (2017). Buku Perseroan Terbatas Paradigma Baru. Bandung : Citra Aditya Bakti. Volume 1.

³⁵ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

1.7.4.2 Materi Kesulitan Keuangan (Financial Distress)

Financial distress merupakan sebuah kondisi perusahaan mengalami ketidakmampuan diri untuk memenuhi beban wajib dalam membayar utang atau pinjaman keuangan. Berdasarkan pendapat ahli ekonomi, Brigham & Daves ialah sebuah arus kas usaha yang tidak mampu terlunasi bunga dan tagihan lain. Sedangkan, menurut Platt & Platt ialah tahapan penurunan kualitas usaha terutama dalam manajemen keuangan sebelum dinyatakan bangkrut atau pailit.

Dalam catatan terlampir, ada beberapa jenis-jenis *financial distress*, sebagai berikut:³⁶

1. *Economic Failure*: kegagalan ekonomi secara menyeluruh antar wilayah negara. Misalnya krisis moneter, inflasi berkepanjangan, dan lain-lain.
2. *Business Failure*: usaha tenaga kerja yang tidak cukup dalam memenuhi target pemasaran atau produksi barang. Salah satunya, persaingan ketat bidang usaha perbaikan (resparasi) dan pembuatan kapal.
3. *Technical Insolvency*: kegagalan dalam membayar liabilitas (utang) dalam jangka waktu panjang yang tidak sesuai ketentuan. Berkaitan dengan tagihan operasional bisnis, gaji pekerja atau buruh, serta biaya lain.

³⁶ Redaksi OCBC NISP (2023). Financial Distress: Jenis, Penyebab & Cara Mencegahnya. Website: Financial Distress: Jenis, Penyebab & Cara Mencegahnya di akses pada tanggal 4 Juni 2025 pukul 12.00.

4. *Bankruptcy Insolvency*: usaha final yang menyatakan ketidakmampuan pelunasan bayar atas keluaran harta industri menuju pemasukan hasil barang atau jasa selama modal aset atau harta kebedaan terkumpul.
5. *Legal Bankruptcy*: kegagalan perusahaan yang disebabkan oleh isu masalah hukum secara internal atau hubungan industrial. Misalnya pelanggaran hak cipta usaha atau petinggi bertindak korupsi.