

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 sebagaimana mendapatkan penguatan dalam Pasal 27 dan Pasal 28 yang intinya bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan, dalam pelaksanaannya tidak dapat dipungkiri bahwa pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Masyarakat Indonesia sebagian besar adalah merupakan pekerja karena itu kesejahteraan pekerja dan keluarganya mempunyai andil yang besar dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia¹.

¹ Sudjana Prayoga, 2002, *Kesejahteraan Tenaga Kerja setelah Reformasi*, Sinar Bandung, Bandung, hlm. 51

Sebagai pelaku pembangunan nasional pekerja rela mengucurkan keringat habis-habisan dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dasar minimal, tetapi faktanya sejak dulu hingga sekarang hal itu belum pernah dicapai secara memadai. Pekerja selalu dirugikan dengan kebijakan perusahaan, disisi lain kebijakan pemerintah yang selalu berpihak pada kepentingan pengusaha dengan asumsi bahwa sektor industri banyak menghasilkan pajak dan devisa yang harus dilindungi, meskipun harus mengorbankan kepentingan pekerja yang sudah mengucurkan keringat habis-habisan untuk kepentingan bisnis pengusaha. Dengan hal itu pekerja merasa hak-haknya telah dirampas secara sewenang-wenang oleh pemerintah maupun pengusaha, sehingga seringkali terjadi unjuk rasa di jalanan yang dilakukan pekerja guna menarik perhatian dari pemerintah maupun pengusaha demi menuntut hak-haknya terpenuhi, yang sering berujung pada pemogokan kerja, perusakan fasilitas perusahaan ataupun fasilitas umum. Hal ini tentunya sangat merugikan bagi kepentingan masyarakat.

Ketika Perusahaan mengalami Kepailitan pasti akan berdampak pula pada pekerja yaitu akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Hal inilah yang menimbulkan permasalahan yang kompleks dalam hubungan industrial padahal di dalam Pasal 95 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah jelas menentukan:

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.²

Saat perusahaan mengalami kepailitan hak-hak yang khusus harus dipenuhi oleh perusahaan adalah mengenai pemenuhan uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja, dan uang pesangon seperti yang ditentukan dalam Pasal 164 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Proses kepailitan pada umumnya adalah proses panjang yang melelahkan. Di satu sisi akan banyak pihak yang terlibat dalam proses tersebut termasuk pekerja, karena pihak debitor yang dipailitkan pasti memiliki utang lebih dari satu, sedang di sisi lain, belum tentu harta pailit mencukupi, apalagi dapat memenuhi semua tagihan yang ditujukan pada debitor. Masing-masing kreditor akan berusaha untuk secepat-cepatnya mendapatkan pembayaran setinggi-tingginya atas piutang mereka masing-masing.³ Meski adanya aturan-aturan dalam proses kepailitan, belum jelas mengatur posisi pekerja yang perusahaannya dinyatakan pailit. pekerja pada prinsipnya berhak atas imbalan dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Tagihan semacam ini bahkan telah secara tegas dinyatakan sebagai utang yang lebih didahulukan pembayarannya daripada utang-utang lainnya.

² Laboratorium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, 2006, *Himpunan Lengkap Undang-undang Bidang Perburuhan*, Andi Offset, Yogyakarta, hlm. 65

³ http://hukumonline.com/?keyword=upaya+hukum&hal_top=1, diakses tanggal 29 November 2009, pukul 19.00 WIB

Saat PT Tripanca Group mengalami kepailitan hak-hak pekerja nya yang berupa uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja tidak dipenuhi sehingga menimbulkan ketidaksesuaian dengan apa yang telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis ingin melakukan penelitian tentang faktor yang menyebabkan hak-hak pekerja yang berupa uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja tidak dipenuhi oleh PT Tripanca Group ketika mengalami kepailitan dan upaya apa yang dilakukan pekerja ketika haknya tersebut tidak terpenuhi oleh PT Tripanca Group.

B. Rumusan Masalah

1. Mengapa hak-hak pekerja yang berupa uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja tidak dipenuhi oleh PT Tripanca Group yang mengalami kepailitan?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh pekerja dalam hal tidak terpenuhinya hak-hak berupa uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja ketika PT Tripanca Group mengalami kepailitan?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Objektif

Untuk mengetahui mengapa hak-hak pekerja yang berupa uang penghargaan masa kerja tidak dipenuhi oleh PT Tripanca Group yang mengalami kepailitan dan apa upaya yang dilakukan tenaga kerja dalam hal tidak terpenuhinya hak-haknya yang berupa uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja.

2. Tujuan Subjektif

Untuk memperoleh data guna menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam bidang Hukum di Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Ilmu Hukum khususnya bidang Ketenagakerjaan, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam mengevaluasi pelaksanaan ketentuan mengenai bentuk perlindungan hukum atas hak-hak pekerja ketika perusahaan mengalami kepailitan.
2. Bagi para pekerja pada umumnya, dengan penelitian ini diharapkan para pekerja dapat mengetahui upaya-upaya yang harus dilakukan agar hak-hak mereka sebagai pekerja dapat terpenuhi ketika perusahaan mengalami kepailitan.

3. Bagi peneliti agar mengetahui lebih mendalam tentang Hukum Ketenagakerjaan lebih khusus lagi.

E. Keaslian Penelitian

Sepengetahuan penulis berdasarkan hasil penelusuran, penulisan hukum atau skripsi ini belum ditulis oleh siapapun dan penulisan ini merupakan hasil karya penulis bukan merupakan hasil duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya lain.

F. Batasan Konsep

Dalam penulisan hukum ini, permasalahan yang akan dikaji yakni menyangkut, PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK-HAK PEKERJA DI PT TRIPANCA GROUP YANG MENGALAMI KEPAILITAN yang antara lain dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengertian Perlindungan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tempat berlindung atau hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi.

2. Pengertian Hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah.

3. Pengertian Hak

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu. Menurut Imam Soepomo hak adalah sesuatu yang akan diperoleh seseorang ketika ia telah memenuhi kewajibannya.⁴

4. Pengertian Pekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pekerja adalah orang yang menerima upah atas hasil kerjanya. Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga Kerja menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

5. Pengertian Pengusaha

Menurut Pasal 1 Ayat 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

⁴ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 194

c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang dimaksud di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

6. Pengertian Perusahaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Perusahaan adalah kegiatan yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan untuk mencari keuntungan (dengan menghasilkan sesuatu, mengolah atau membuat barang-barang, berdagang, memberikan jasa). Menurut Pasal 1 Ayat 6 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, adalah:

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

7. Perlindungan hukum para pekerja

Menurut Imam Soepomo, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.⁵ Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan

⁵ Hukumonline.com, 2009, *Tanya Jawab Seputar Tenaga Kerja*, Transmedia Pustaka, Jakarta, hlm. 38

waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagai memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.

8. Pengertian Kepailitan

Menurut Undang-undang Nomor 37 Tahun 2007 tentang Kepailitan Pasal 1 Ayat 1: sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas.⁶

9. Pengertian Pailit

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah jatuh, bangkrut, jatuh miskin.

G. Metode Penelitian Hukum

Untuk memperoleh data yang lengkap dan akurat dalam peneilitan ini, maka penelitian ini dilaksanakan dengan cara:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang memakai data primer sebagai data utama dan data sekunder yang merupakan bahan hukum sebagai data pendukung.

⁶ R. Subekti, 2005, *Kitab Undang-undang Hukum Dagang dan Undang-undang Kepailitan*, Pradnya Paramitha, Jakarta, hlm. 155

2. Sumber Data

Penelitian hukum empiris, menggunakan data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung.

a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari narasumber atau responden tentang obyek yang diteliti yaitu wawancara dengan responden.

b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi pustaka, yang meliputi :

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang terkait dengan penulisan hukum.

Peraturan perundang-perundangan yang digunakan antara lain:

a) Undang-undang Dasar 1945

b) Kitab Undang-undang Hukum Perdata

c) Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

d) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

e) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

f) Putusan Pailit Perkara No 33/Pailit/2009/PN.Niaga.Jak.Pus

2) Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang terdiri dari: buku, hasil penelitian, makalah, artikel, website, internet, dan lain-lain.

3. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di Bandar Lampung, dengan pertimbangan bahwa PT Tripanca Group sebelum dinyatakan pailit berada di kota Bandar Lampung dan mantan pekerjanya juga banyak berdomisili di kota Bandar Lampung.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mantan pekerja PT Tripanca Group di Lampung. Namun dalam penelitian ini tidak dilakukan terhadap seluruh populasi tetapi hanya terhadap sampel yang ditentukan dengan menggunakan “*random sampling*” (unit-unit dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel) dimana sampel tersebut adalah sebagian mantan pekerja yang bekerja di PT Tripanca Group di Lampung yang dianggap telah mewakili dengan masalah yang hendak diteliti.

5. Responden dan Narasumber

a. Responden

Responden adalah orang yang memberi jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam penelitian. Yang menjadi responden dalam penelitian ini

adalah mantan Pekerja PT Tripanca Group yang berjumlah 15 orang dari 50 orang total keseluruhan mantan pekerja PT Tripanca Group.

b. Narasumber

Narasumber adalah orang yang memberi informasi karena mengetahui tentang permasalahan yang terkait dengan Judul Perlindungan Hukum atas Hak-Hak Pekerja di PT Tripanca Group yang Mengalami Kepailitan.

Narasumber:

- 1) Kurator atas harta PT Tripanca Group
- 2) Panitera Pengadilan Niaga Jakarta Pusat, dalam perkara pailitnya PT Tripanca Group

6. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah melalui wawancara dengan narasumber, responden dan studi kepustakaan. Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan masalah yang ada untuk memperoleh gambaran dari pokok permasalahan. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu metode pengambilan data yang dilaksanakan dengan cara tanya jawab dengan narasumber, dan dalam hal ini pokok-pokok pertanyaan yang akan diajukan peneliti telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti. Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan cara mendapatkan dari buku-buku serta peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berhubungan dengan penelitian ini.

7. Metode Analisis

Data yang diperoleh dan dikumpulkan dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisis secara kualitatif, artinya analisis data berdasarkan apa yang diperoleh di lapangan maupun kepustakaan baik secara lisan maupun tertulis, metode yang digunakan metode berpikir deduktif. Metode deduktif adalah metode berpikir dari hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

H. Sistematika Penulisan Hukum

Sistematika penulisan hukum ini secara ringkas dapat diuraikan dari Bab I sampai Bab III sebagai berikut:

Bab I. PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, tinjauan pustaka, batasan konsep, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II. PEMBAHASAN

Pada Bab ini akan diuraikan mengenai perjanjian kerja, perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja, kepailitan dan upaya-upaya yang dilakukan pekerja dalam hal tidak terpenuhinya hak-hak yang berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

BAB III. PENUTUP

Bab terakhir ini terdiri dari 2 bab, yaitu subbab pertama berupa kesimpulan

yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diperoleh dari hasil penelitian secara keseluruhan dari penulisan hukum ini dan pada subbab kedua berisikan saran yang berhubungan dengan kesimpulan terakhir yang dicapai dari hasil penelitian hukum ini

