

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional di Republik Indonesia ini yang mana berdasarkan Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu maka harus adanya hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan perundangan di Indonesia yang didalamnya mengatur mengenai atas hak-hak serta perlindungan terhadap karyawan/pekerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional maupun internasional. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28D Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perusahaan dalam perjalanannya tidak selamanya mengalami pertumbuhan yang stabil dan bahkan sebuah perusahaan dapat mengalami kepailitan. Kepailitan menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang terdapat dalam Pasal 1 angka 1 dijelaskan bahwa sita umum atas kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas.

Permasalahan pailit di Indonesia berkaitan dengan pemenuhan hak-hak karyawan yang sebenarnya telah diatur dalam peraturan perundangan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (4) menyebutkan bahwa “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/karyawan merupakan didahulukan pembayarannya”.

Undang-undang Republik Indonesia No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban pembayaran utang dalam Pasal 39 disebutkan bahwa (1) “Pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya; dan (2) sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”.

Peraturan ini diharapkan mampu memberikan jawaban mengenai hak-hak pekerja pada saat perusahaan pailit. Meskipun demikian adanya Undang-undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tersebut masih belum bisa menjembatani kepentingan ketiga pihak yang berkepentingan, diantaranya pengusaha, pekerja, dan kreditor. Dalam kasus perusahaan dengan bentuk Perseroan Terbatas (PT) pemenuhan hak pekerja masih menjadi permasalahan

yang rumit dan tidak kunjung mendapatkan solusi yang adil sehingga merugikan berbagai pihak.

Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha terjadi pada PT. Starwin Indonesia yang merupakan perusahaan penghasil sepatu Reebok dimana pada tahun 2008 mengalami kepailitan. Dalam PT. Starwin Indonesia ini kurator melakukan penjualan aset untuk membayar para kreditornya terutama para pekerjanya.

PT. Starwin Indonesia yang merupakan perusahaan pailit di wilayah Indonesia yang belum mampu untuk menyelesaikan utangnya yang berupa pelunasan upah dan pesangon bagi karyawannya karena aset perusahaan pada saat pailit tidak cukup untuk membayar seluruh utangnya kepada kreditur. Ketidakmampuan pengusaha dalam membayar dan melunasi utang kepada karyawan ini menimbulkan banyaknya aksi atau demo yang dilakukan oleh para karyawan.

Aksi demo yang dilakukan para karyawan tersebut dikarenakan kekurangfahaman terhadap hukum kepailitan. Selama ini para karyawan cenderung menganggap kepailitan merupakan suatu cacat hukum dan penggelapan terhadap hak-hak kreditur khususnya para tenaga kerja.<sup>1</sup>

Undang-undang Republik Indonesia No13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak buruh pada saat pailit, disisi lain ada Undang-undang yang mengatur tentang kepailitan yaitu Undang-undang Republik Indonesia No 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan. Dengan demikian, terjadi

---

<sup>1</sup> Jaclin Liang, *Bab I Pendahuluan I. Latar Belakang Masalah*, Kamis 17 November 2016, [https://www.academia.edu/9936453/BAB\\_I\\_PENDAHULUAN\\_I\\_Latar\\_Belakang\\_Masalah](https://www.academia.edu/9936453/BAB_I_PENDAHULUAN_I_Latar_Belakang_Masalah) ,, (17:45)

benturan antara pemenuhan hak karyawan yang didahulukan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan atau Undang-undang Kepailitan. Akan tetapi dalam hukum terdapat asas *lex specialis derogat legi generalis*, yang berarti peraturan yang lebih khusus mengalahkan peraturan yang lebih umum, sehingga dalam hal ini diperlukannya pengkajian mengenai hak buruh pada saat pailit dengan mengacu pada hukum yang lebih khusus yaitu Undang-undang yang membahas tentang kepailitan.

Mengenai uraian diatas, maka penulis ingin memfokuskan meneliti dan menelaah lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak pekerja pada perusahaan pailit dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan pada Perusahaan Pailit (Studi Tentang Pemberesan Hak Karyawan pada Kasus Perusahaan PT. Starwin Indonesia)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kedudukan hukum karyawan pada perusahaan pailit?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan pada perusahaan pailit

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data serta informasi :

1. Untuk mengetahui kedudukan hukum karyawan pada perusahaan pailit.

2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan pada perusahaan pailit.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian tersebut diharapkan memberi manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan walaupun sedikit di bidang Hukum Bisnis.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian tersebut diharapkan memberikan manfaat terhadap para pelaku bisnis dan bentuk badan usaha yang mengalami kepailitan.