

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang timbul antara pekerja dan pengusaha berdasarkan suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja tersebut pada hakikatnya tidak hanya memiliki dimensi ekonomi, tetapi juga dimensi sosial yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat. Bagi pekerja, hubungan kerja merupakan sarana utama untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Sementara itu, bagi pengusaha, hubungan kerja merupakan sarana untuk menjalankan kegiatan usaha dalam rangka menghasilkan barang atau jasa guna memperoleh keuntungan. Oleh karena itu, hubungan kerja harus dilandasi oleh prinsip keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.¹

Dalam praktiknya, hubungan kerja tidak selalu berjalan secara stabil dan berkelanjutan. Berbagai faktor dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa hukum yang mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban kedua belah pihak. PHK sering kali menimbulkan permasalahan yang kompleks karena berkaitan langsung dengan

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 56.

kepentingan pekerja yang sangat bergantung pada pekerjaan tersebut sebagai sumber penghidupan bagi dirinya maupun keluarganya.²

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan di Indonesia berupaya memberikan perlindungan kepada pekerja agar tidak dengan mudah kehilangan pekerjaan serta menjamin pemenuhan hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Prinsip perlindungan terhadap pekerja tersebut merupakan implementasi dari konsep negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) yang dianut oleh Indonesia sebagaimana tercermin dalam UUD 1945. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin perlindungan terhadap pekerja dalam hubungan kerja, termasuk ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.³

Meskipun demikian, dalam praktiknya pemutusan hubungan kerja sering kali tidak dapat dihindari, terutama dalam kondisi perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan hingga berujung pada kepailitan. Kepailitan merupakan suatu keadaan ketika seorang debitur yang memiliki dua atau lebih kreditur dan tidak mampu membayar utangnya yang telah jatuh tempo serta dapat ditagih dinyatakan pailit oleh pengadilan. Kepailitan tersebut memiliki konsekuensi hukum berupa penyitaan umum terhadap seluruh harta kekayaan debitur yang kemudian dikelola dan dibereskan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 103.

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 22

Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.⁴

Kepailitan perusahaan membawa dampak yang sangat besar bagi berbagai pihak, terutama bagi para pekerja yang menggantungkan kehidupannya pada perusahaan tersebut. Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, kegiatan usaha perusahaan pada umumnya mengalami penghentian atau pembatasan sehingga pekerja kehilangan pekerjaan. Kondisi tersebut tidak hanya mengakibatkan pekerja kehilangan sumber penghasilan, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian mengenai pemenuhan hak-haknya seperti upah yang belum dibayarkan, pesangon, serta berbagai hak normatif lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Permasalahan mengenai perlindungan hak pekerja dalam situasi kepailitan perusahaan menjadi isu yang sangat penting baik dalam perspektif hukum ketenagakerjaan maupun hukum kepailitan. Hal ini disebabkan karena dalam proses kepailitan terdapat banyak pihak yang memiliki kepentingan terhadap harta pailit, seperti kreditur separatis, kreditur preferen, dan kreditur konkuren. Dalam kondisi demikian, pekerja sering kali berada pada posisi yang relatif lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, terutama apabila dibandingkan dengan kreditur lain yang memiliki jaminan kebendaan.⁵

Untuk mengatur mengenai kepailitan serta mekanisme penyelesaian utang-piutang antara debitur dan kreditur, pemerintah Indonesia telah

⁴ Munir Fuady, *Hukum Pailit dalam Teori dan Praktik*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 8.

⁵ Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan: Memahami Undang-Undang Kepailitan*, Grafiti, Jakarta, 2010, hlm. 74.

menetapkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Selanjutnya ditulis UU No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan PKPU). Undang-undang tersebut mengatur mengenai syarat dan tata cara pengajuan kepailitan, pengurusan serta pemberesan harta pailit, hingga kedudukan para kreditur dalam proses kepailitan. Dalam konteks perlindungan pekerja, undang-undang ini juga memiliki implikasi terhadap pemenuhan hak-hak pekerja apabila perusahaan tempat mereka bekerja dinyatakan pailit.

Selain itu, perlindungan terhadap pekerja juga diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Pasal 95 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (selanjutnya ditulis UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja) menyatakan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan bahwa pekerja tetap memperoleh hak-haknya meskipun perusahaan mengalami kepailitan.⁶

Namun demikian, dalam praktiknya pemenuhan hak-hak pekerja dalam proses kepailitan perusahaan masih menghadapi berbagai permasalahan. Salah satu permasalahan utama berkaitan dengan kedudukan pekerja sebagai kreditur dalam proses kepailitan. Dalam hukum kepailitan dikenal adanya klasifikasi kreditur yang terdiri dari kreditur separatis, kreditur preferen, dan

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hlm. 211.

kreditur konkuren. Kreditur separatis adalah kreditur yang memiliki jaminan kebendaan seperti hipotek, fidusia, atau hak tanggungan sehingga memiliki hak untuk mengeksekusi jaminan tersebut secara terpisah dari harta pailit. Kreditur preferen adalah kreditur yang memiliki hak istimewa berdasarkan undang-undang, sedangkan kreditur konkuren adalah kreditur yang tidak memiliki jaminan maupun hak istimewa.⁷

Permasalahan muncul ketika harus menentukan kedudukan pekerja dalam klasifikasi kreditur tersebut. Dalam praktik peradilan, terdapat perbedaan penafsiran mengenai apakah pekerja termasuk dalam kategori kreditur preferen yang memiliki hak didahulukan atau berada pada posisi yang lebih rendah dibandingkan kreditur lainnya. Perbedaan penafsiran tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja yang sedang menuntut hak-haknya dalam proses kepailitan perusahaan.

Persoalan tersebut pernah menjadi perhatian dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menyatakan bahwa upah pekerja harus didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan semua jenis kreditur, termasuk kreditur separatis maupun negara. Putusan tersebut menegaskan bahwa hak atas upah merupakan hak konstitusional pekerja yang harus dilindungi oleh negara karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya.⁸

Meskipun demikian, implementasi putusan tersebut dalam praktik kepailitan masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu kendala yang sering terjadi adalah keterbatasan harta pailit yang dimiliki oleh perusahaan.

⁷ Rahayu Hartini, *Hukum Kepailitan*, UMM Press, Malang, 2017, hlm. 63.

⁸ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 tentang Pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945

Dalam banyak kasus kepailitan perusahaan, nilai aset yang tersedia tidak cukup untuk membayar seluruh kewajiban kepada para kreditur. Akibatnya, pembayaran utang kepada kreditur dilakukan secara proporsional sesuai dengan kedudukan masing-masing kreditur. Dalam kondisi tersebut, pekerja sering kali tidak memperoleh pembayaran secara penuh atas hak-haknya.

Selain persoalan kedudukan pekerja sebagai kreditur, permasalahan lain yang sering muncul dalam praktik adalah mekanisme pemenuhan hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan. Dalam kondisi perusahaan yang telah dinyatakan pailit, pengelolaan seluruh harta kekayaan perusahaan berada di bawah kewenangan kurator yang ditunjuk oleh pengadilan. Oleh karena itu, pekerja harus mengikuti prosedur hukum yang telah ditentukan dalam proses kepailitan untuk dapat mengajukan tagihan atas hak-haknya.

Dalam praktiknya, kondisi tersebut menempatkan pekerja pada posisi yang relatif lemah dibandingkan dengan kreditur lainnya. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain keterbatasan akses informasi mengenai proses kepailitan, keterbatasan kemampuan finansial untuk memperjuangkan hak melalui jalur hukum, serta kurangnya pemahaman mengenai mekanisme pengajuan tagihan dalam proses kepailitan. Akibatnya, tidak jarang pekerja tidak dapat memperoleh hak-haknya secara optimal meskipun secara normatif telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja merupakan salah satu tujuan utama dari pembentukan regulasi di bidang ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa hubungan

kerja pada dasarnya merupakan hubungan yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha pada umumnya memiliki kekuatan ekonomi dan posisi tawar yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja, sehingga negara melalui peraturan perundang-undangan berkewajiban memberikan perlindungan kepada pekerja guna menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja.⁹

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks kepailitan perusahaan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan hak-hak ekonomi seperti upah dan pesangon, tetapi juga berkaitan dengan aspek kepastian hukum dan keadilan. Kepastian hukum diperlukan agar pekerja memiliki jaminan bahwa hak-haknya akan dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu, aspek keadilan diperlukan agar pekerja tidak dirugikan secara tidak proporsional dalam proses kepailitan yang melibatkan berbagai kepentingan para kreditur.

Dalam perspektif teoritis, perlindungan hukum terhadap pekerja juga merupakan bagian dari upaya negara untuk mewujudkan keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945. Keadilan sosial dalam konteks hubungan kerja berarti adanya jaminan bahwa pekerja memperoleh perlakuan yang adil dan manusiawi baik selama menjalankan pekerjaan maupun ketika hubungan kerja tersebut berakhir.

Di sisi lain, perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga menunjukkan adanya dinamika yang cukup signifikan, terutama setelah diberlakukannya UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Undang-undang

⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 35.

ini bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif serta meningkatkan daya saing perekonomian nasional. Namun demikian, berbagai perubahan yang diperkenalkan oleh undang-undang tersebut juga menimbulkan perdebatan, khususnya terkait dengan tingkat perlindungan terhadap pekerja.

Salah satu perubahan yang cukup signifikan berkaitan dengan pengaturan mengenai pesangon dan kompensasi pemutusan hubungan kerja yang mengalami penyesuaian dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya. Perubahan tersebut menimbulkan perdebatan di kalangan akademisi, praktisi hukum, maupun serikat pekerja karena dinilai berpotensi mempengaruhi tingkat perlindungan terhadap pekerja, khususnya dalam situasi ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan atau bahkan kepailitan.¹⁰

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan merupakan isu yang sangat penting untuk dikaji secara mendalam. Hal ini disebabkan oleh adanya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pengaturan hukum, kedudukan pekerja dalam proses kepailitan, serta implementasi perlindungan hukum dalam praktik.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan tema perlindungan hak pekerja akibat kepailitan perusahaan menunjukkan bahwa persoalan pemenuhan hak pekerja dalam proses kepailitan masih menjadi isu penting dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan di Indonesia. Berbagai penelitian dari perguruan tinggi di Indonesia pada umumnya menyoroti

¹⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2020, hlm. 178.

kedudukan pekerja sebagai kreditur preferen, implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, serta hambatan pemenuhan hak pekerja dalam praktik kepailitan perusahaan.¹¹

Salah satu penelitian dilakukan oleh Rahmat Hidayat dalam tesis Program Magister Ilmu Hukum Universitas Indonesia yang berjudul *“Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Kepailitan Perusahaan”*. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa meskipun secara normatif pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen, dalam praktiknya hak pekerja sering kali tidak terpenuhi secara optimal karena adanya dominasi kreditur separatis dalam pembagian harta pailit. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 masih menghadapi kendala akibat keterbatasan aset perusahaan pailit.¹²

Penelitian lain dilakukan oleh Dian Novitasari dalam tesis Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada yang berjudul *“Kedudukan Upah Pekerja dalam Kepailitan Perusahaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013”*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi telah memberikan penguatan terhadap perlindungan hak pekerja dengan menempatkan upah pekerja sebagai utang yang harus didahulukan pembayarannya. Namun demikian, dalam praktik kepailitan masih ditemukan inkonsistensi penerapan oleh kurator maupun hakim

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 145.

¹² Rahmat Hidayat, *Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Kepailitan Perusahaan*, Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Indonesia, 2018.

pengawas sehingga kepastian hukum bagi pekerja belum sepenuhnya terwujud.¹³

Selanjutnya, penelitian oleh Ahmad Fauzi dalam tesis Program Magister Hukum Universitas Airlangga yang berjudul “Perlindungan Hak Pekerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kepailitan Perusahaan” menyatakan bahwa pekerja merupakan pihak yang paling rentan dirugikan ketika perusahaan dinyatakan pailit. Penelitian tersebut menyoroti lemahnya posisi tawar pekerja dalam proses kepailitan karena pekerja harus bersaing dengan kreditur lain dalam memperoleh pembayaran hak-haknya. Selain itu, penelitian tersebut juga menemukan bahwa mekanisme pengajuan tagihan dalam proses kepailitan masih sulit dipahami oleh pekerja sehingga banyak pekerja tidak memperoleh haknya secara maksimal.¹⁴

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Siti Nurhayati dalam tesis Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro yang berjudul “Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Kepailitan Perusahaan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan”. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat disharmonisasi pengaturan antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan terkait prioritas pembayaran hak pekerja. Menurut penelitian tersebut, ketidaksinkronan pengaturan tersebut menyebabkan terjadinya perbedaan

¹³ Dian Novitasari, *Kedudukan Upah Pekerja dalam Kepailitan Perusahaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013*, Tesis Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, 2019

¹⁴ Ahmad Fauzi, *Perlindungan Hak Pekerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kepailitan Perusahaan*, Tesis Magister Hukum Universitas Airlangga, 2020.

penafsiran dalam praktik peradilan yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja.¹⁵

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut dapat dipahami bahwa kajian mengenai perlindungan hak pekerja dalam kepailitan perusahaan telah banyak dilakukan, terutama terkait kedudukan pekerja sebagai kreditur preferen dan implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Namun demikian, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya karena penelitian ini akan mengkaji secara lebih komprehensif perlindungan hukum terhadap hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan dengan menitikberatkan pada pengaturan pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta keterkaitannya dengan UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU.

Penelitian ini tidak hanya membahas mengenai kedudukan pekerja dalam proses kepailitan, tetapi juga menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja, prioritas pemenuhan hak-hak pekerja, hambatan implementasi perlindungan hukum dalam praktik, serta relevansi perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Cipta Kerja terhadap tingkat perlindungan pekerja dalam situasi kepailitan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan di Indonesia.

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji secara komprehensif mengenai pengaturan hukum mengenai perlindungan hak pekerja yang

¹⁵ Siti Nurhayati, *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Kepailitan Perusahaan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan*, Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, 2021

mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan berdasarkan UU No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan PKPU serta UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Penelitian ini juga akan menganalisis kedudukan dan prioritas pemenuhan hak-hak pekerja dalam proses kepailitan perusahaan serta mengidentifikasi bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja beserta hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana sistem hukum di Indonesia memberikan perlindungan terhadap pekerja dalam situasi kepailitan perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan, serta memberikan rekomendasi bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi yang lebih efektif untuk melindungi hak-hak pekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini akan mengkaji secara mendalam mengenai **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kepailitan Perusahaan Menurut Undang-Undang Kepailitan Dan Cipta Kerja”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penelitian ini difokuskan pada beberapa permasalahan hukum yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hukum mengenai perlindungan hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kepailitan perusahaan

berdasarkan UU No. 37 Tahun 2024 Tentang Kepailitan dan PKPU serta UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?

2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan serta apa saja hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya dalam praktik hukum di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dapat menjadi pedoman bagi peneliti dalam melakukan proses pengumpulan data, analisis, serta penarikan kesimpulan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaturan hukum mengenai perlindungan hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan berdasarkan UU No. 37 Tahun 2024 Tentang Kepailitan dan PKPU serta UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengidentifikasi dan menguraikan bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan serta menganalisis berbagai hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

D. Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian ilmiah diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan, baik secara teoritis maupun secara praktis. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap

pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan dalam praktik hukum.

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian akademik mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan dengan melakukan analisis terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan dalam konteks perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Hal ini penting mengingat kedua bidang hukum tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam situasi ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan hingga berujung pada kepailitan.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sistem hukum Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan kepailitan, antara lain:

a. Bagi Pemerintah dan Pembentuk Undang-Undang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi pemerintah maupun lembaga legislatif dalam merumuskan kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang lebih efektif dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan.

b. Bagi Praktisi Hukum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para praktisi hukum, seperti advokat, hakim, kurator, dan konsultan hukum dalam memahami serta menerapkan ketentuan hukum yang berkaitan dengan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam proses kepailitan perusahaan.

c. Bagi Serikat Pekerja dan Organisasi Ketenagakerjaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi serikat pekerja mengenai hak-hak pekerja dalam situasi kepailitan perusahaan serta mekanisme hukum yang dapat ditempuh untuk memperjuangkan pemenuhan hak-hak tersebut.

d. Bagi Pekerja dan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman kepada pekerja serta masyarakat luas mengenai hak-hak

pekerja dalam situasi kepailitan perusahaan sehingga mereka dapat lebih memahami mekanisme hukum yang tersedia untuk melindungi kepentingan mereka.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memiliki nilai akademik, tetapi juga memiliki nilai praktis yang dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan sistem hukum ketenagakerjaan dan kepailitan di Indonesia.

E. Kerangka Teori Dan Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan landasan konseptual yang digunakan untuk menganalisis permasalahan hukum yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian hukum, teori memiliki fungsi penting sebagai alat analisis untuk memahami fenomena hukum secara sistematis dan komprehensif. Teori hukum tidak hanya menjelaskan bagaimana hukum bekerja dalam masyarakat, tetapi juga memberikan dasar normatif untuk menilai apakah suatu sistem hukum telah berjalan sesuai dengan tujuan hukum itu sendiri.

Menurut Soerjono Soekanto, teori hukum merupakan serangkaian konsep, definisi, dan proposisi yang saling berkaitan secara sistematis untuk menjelaskan fenomena hukum tertentu.¹⁶ Oleh karena itu, penggunaan teori dalam penelitian hukum bertujuan untuk memberikan

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2014, hlm. 123.

kerangka berpikir yang sistematis sehingga analisis terhadap permasalahan hukum dapat dilakukan secara lebih mendalam dan terarah.

Dalam penelitian ini, kerangka teori digunakan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan. Permasalahan tersebut memiliki dimensi yang kompleks karena melibatkan interaksi antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan yang masing-masing memiliki prinsip dan tujuan yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan beberapa teori hukum yang relevan untuk memberikan landasan analisis yang komprehensif. Adapun teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum merupakan salah satu teori yang sangat penting dalam kajian hukum ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh karakteristik hubungan kerja yang pada umumnya menempatkan pekerja pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Oleh karena itu, keberadaan hukum sangat diperlukan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja agar tidak dirugikan dalam hubungan kerja.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan suatu upaya untuk melindungi kepentingan individu dari tindakan yang dapat merugikan hak-haknya melalui perangkat hukum yang tersedia.

Perlindungan hukum dapat diberikan melalui dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.¹⁷

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan yang diberikan sebelum terjadinya sengketa atau pelanggaran hukum. Bentuk perlindungan ini diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan yang memberikan batasan-batasan terhadap tindakan yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak dalam hubungan hukum tertentu. Dengan adanya perlindungan hukum preventif, diharapkan potensi terjadinya pelanggaran hukum dapat diminimalkan.

Sementara itu, perlindungan hukum represif merupakan perlindungan yang diberikan setelah terjadinya sengketa atau pelanggaran hukum. Perlindungan ini biasanya diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian sengketa, baik melalui lembaga peradilan maupun melalui mekanisme alternatif penyelesaian sengketa.

Dalam konteks hubungan kerja, perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Imam Soepomo yang menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang yang dapat dilakukan oleh pengusaha.¹⁸

Hubungan kerja secara struktural memang menempatkan pekerja pada posisi yang relatif lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain

¹⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2011, hlm. 25.

¹⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 12.

ketergantungan pekerja terhadap pekerjaan sebagai sumber penghasilan serta keterbatasan kemampuan pekerja dalam melakukan negosiasi dengan pengusaha. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan harus memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja.

Dalam konteks kepailitan perusahaan, perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi semakin penting karena pekerja berpotensi kehilangan pekerjaan serta hak-haknya sebagai akibat dari kesulitan keuangan yang dialami oleh perusahaan. Apabila perusahaan dinyatakan pailit, seluruh harta kekayaan perusahaan akan digunakan untuk membayar utang kepada para kreditur. Dalam kondisi tersebut, pekerja berpotensi tidak memperoleh pembayaran secara penuh atas hak-haknya apabila tidak terdapat pengaturan yang memberikan perlindungan terhadap kedudukan mereka dalam proses kepailitan.

Oleh karena itu, hukum harus memberikan perlindungan terhadap pekerja melalui pengaturan yang memberikan prioritas terhadap pembayaran hak-hak pekerja dalam proses kepailitan. Perlindungan tersebut merupakan bentuk implementasi dari teori perlindungan hukum yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja tidak menjadi pihak yang paling dirugikan dalam proses penyelesaian utang perusahaan.

Selain itu, menurut Satjipto Rahardjo, hukum harus berpihak kepada masyarakat yang lemah. Dalam pandangannya, hukum tidak boleh hanya menjadi alat bagi kelompok yang memiliki kekuatan

ekonomi atau politik, tetapi harus menjadi sarana untuk melindungi masyarakat yang berada pada posisi yang lemah.¹⁹

Dalam konteks hubungan kerja, pekerja merupakan kelompok yang sering kali berada dalam posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha maupun kreditur lainnya. Oleh karena itu, negara melalui sistem hukum harus memberikan perlindungan terhadap pekerja agar mereka tetap memperoleh hak-haknya meskipun perusahaan tempat mereka bekerja mengalami kepailitan.

b. Teori Keadilan

Teori keadilan merupakan salah satu konsep fundamental dalam ilmu hukum. Tujuan utama dari hukum pada dasarnya adalah untuk mewujudkan keadilan dalam kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, setiap sistem hukum harus dirancang sedemikian rupa sehingga mampu menciptakan keadilan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan hukum.

Salah satu tokoh yang banyak membahas mengenai konsep keadilan adalah Aristoteles. Dalam pandangannya, keadilan dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama, yaitu keadilan distributif dan keadilan komutatif.²⁰

Keadilan distributif berkaitan dengan pembagian hak dan kewajiban secara proporsional dalam masyarakat berdasarkan prinsip kesetaraan dan kelayakan. Dalam konteks hubungan kerja, keadilan

¹⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 54.

²⁰ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, Oxford University Press, Oxford, 2009, hlm. 113.

distributif menghendaki adanya pembagian hak dan kewajiban yang adil antara pekerja dan pengusaha.

Sementara itu, keadilan komutatif berkaitan dengan hubungan timbal balik antara individu yang didasarkan pada prinsip kesetaraan dalam pertukaran. Dalam konteks hubungan kerja, keadilan komutatif dapat dilihat dalam hubungan antara pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dengan upah yang diberikan oleh pengusaha.

Selain Aristoteles, konsep keadilan juga dikembangkan oleh John Rawls melalui teori keadilan sebagai *fairness* (*justice as fairness*). Menurut Rawls, keadilan dalam masyarakat harus didasarkan pada dua prinsip utama, yaitu:²¹

1. Setiap orang memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas;
2. Ketimpangan sosial dan ekonomi hanya dapat dibenarkan apabila memberikan manfaat terbesar bagi kelompok yang paling kurang beruntung dalam masyarakat.

Prinsip kedua dari teori Rawls memiliki relevansi yang sangat kuat dengan perlindungan terhadap pekerja dalam hubungan kerja. Dalam pandangan Rawls, sistem sosial harus dirancang sedemikian rupa sehingga memberikan manfaat bagi kelompok yang paling lemah dalam masyarakat.

Dalam konteks kepailitan perusahaan, pekerja merupakan salah satu kelompok yang paling rentan mengalami kerugian. Oleh karena itu, sistem hukum harus memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja agar

²¹ John Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, 1999, hlm. 53.

mereka tetap memperoleh hak-haknya meskipun perusahaan tempat mereka bekerja mengalami kesulitan keuangan.

Konsep keadilan juga berkaitan dengan prinsip keseimbangan kepentingan antara berbagai pihak yang terlibat dalam hubungan hukum. Dalam proses kepailitan perusahaan, terdapat berbagai pihak yang memiliki kepentingan terhadap harta pailit, seperti kreditur separatis, kreditur preferen, kreditur konkuren, serta pekerja.

Dalam kondisi tersebut, sistem hukum harus mampu menciptakan mekanisme pembagian harta pailit yang adil bagi seluruh pihak yang terlibat. Hal ini menjadi penting karena kepailitan perusahaan sering kali menimbulkan konflik kepentingan antara pekerja dengan kreditur lainnya.

2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan bagian penting dalam penelitian hukum yang berfungsi untuk memberikan batasan pengertian terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian. Hal ini penting agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami konsep-konsep yang menjadi objek pembahasan. Selain itu, kerangka konsep juga berfungsi untuk memperjelas ruang lingkup penelitian sehingga analisis yang dilakukan dapat lebih terarah dan sistematis.

Menurut Soerjono Soekanto, konsep merupakan abstraksi dari suatu fenomena yang dirumuskan dalam bentuk istilah tertentu sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk memahami dan menganalisis suatu

permasalahan.²² Oleh karena itu, dalam penelitian hukum diperlukan penjelasan mengenai konsep-konsep yang digunakan agar pembahasan yang dilakukan memiliki dasar pengertian yang jelas.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa konsep utama yang menjadi fokus pembahasan, yaitu perlindungan hukum, pekerja, pemutusan hubungan kerja, kepailitan, kreditur preferen, serta upah dan pesangon. Konsep-konsep tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan salah satu konsep fundamental dalam ilmu hukum yang berkaitan dengan upaya untuk menjamin hak-hak individu agar tidak dilanggar oleh pihak lain. Perlindungan hukum juga merupakan salah satu tujuan utama dari pembentukan sistem hukum dalam suatu negara.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah suatu upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka mempertahankan hak-haknya dari tindakan yang merugikan.²³ Perlindungan hukum dapat diberikan melalui dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan yang diberikan sebelum terjadinya pelanggaran hukum. Bentuk perlindungan ini biasanya diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan yang mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam suatu

²² Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, hlm. 132.

²³ Philipus M. Hadjon, *Op. Cit.*, hlm. 25.

hubungan hukum. Dengan adanya perlindungan hukum preventif, diharapkan potensi terjadinya pelanggaran hukum dapat dicegah sejak awal.

Sementara itu, perlindungan hukum represif merupakan perlindungan yang diberikan setelah terjadinya pelanggaran hukum. Perlindungan ini biasanya diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian sengketa melalui lembaga peradilan maupun melalui lembaga penyelesaian sengketa lainnya.

Dalam konteks hubungan kerja, perlindungan hukum terhadap pekerja sangat penting karena pekerja merupakan pihak yang secara ekonomis lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memberikan berbagai bentuk perlindungan terhadap pekerja, baik selama hubungan kerja berlangsung maupun setelah hubungan kerja berakhir.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan perlindungan hukum adalah segala bentuk pengaturan hukum yang bertujuan untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan, baik melalui ketentuan peraturan perundang-undangan maupun melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia dalam sistem hukum Indonesia.

2. Pekerja

Konsep pekerja merupakan salah satu konsep utama dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam sistem hukum Indonesia, istilah

pekerja sering digunakan secara bergantian dengan istilah buruh. Kedua istilah tersebut pada dasarnya memiliki pengertian yang sama, yaitu orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau imbalan dari pemberi kerja.

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁴ Definisi ini menunjukkan bahwa pekerja merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan tertentu untuk kepentingan pemberi kerja dan sebagai imbalannya menerima upah atau bentuk kompensasi lainnya.

Menurut Lalu Husni, pekerja merupakan individu yang bekerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁵ Hubungan kerja tersebut menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak yang harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam praktik hubungan industrial, pekerja memiliki kedudukan yang sangat penting karena mereka merupakan pihak yang secara langsung menjalankan kegiatan produksi dalam suatu perusahaan. Namun demikian, dalam banyak kasus pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, terutama dalam hal kemampuan untuk melakukan negosiasi mengenai syarat-syarat kerja.

²⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁵ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 34.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan berdasarkan hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, yang hak-haknya berpotensi terpengaruh apabila perusahaan tempat mereka bekerja mengalami kepailitan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu peristiwa hukum yang dapat terjadi dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja memiliki konsekuensi hukum berupa berakhirnya hubungan kerja antara kedua belah pihak sehingga berakhir pula hak dan kewajiban yang timbul dari hubungan kerja tersebut.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.²⁶

Menurut Abdul Khakim, pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa hukum yang mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti pelanggaran disiplin kerja, efisiensi perusahaan, ataupun karena perusahaan mengalami kesulitan keuangan.²⁷

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015 hlm. 65.

Dalam praktik hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja sering menjadi permasalahan yang kompleks karena berkaitan langsung dengan kepentingan pekerja yang sangat bergantung pada pekerjaan tersebut sebagai sumber penghasilan. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memberikan berbagai ketentuan yang mengatur mengenai syarat-syarat dan prosedur pemutusan hubungan kerja agar tidak merugikan pekerja.

Dalam konteks penelitian ini, pemutusan hubungan kerja yang menjadi fokus pembahasan adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat kepailitan perusahaan. Dalam situasi tersebut, pemutusan hubungan kerja biasanya tidak dapat dihindari karena perusahaan tidak lagi mampu menjalankan kegiatan usahanya.

Dengan demikian, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang terjadi sebagai akibat dari kepailitan perusahaan sehingga pekerja kehilangan pekerjaan dan berhak memperoleh pemenuhan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Kepailitan

Kepailitan merupakan konsep yang berasal dari hukum perdata yang berkaitan dengan ketidakmampuan seorang debitur untuk memenuhi kewajibannya kepada para kreditur. Dalam hukum Indonesia, kepailitan diatur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun

2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas.²⁸

Menurut Munir Fuady, kepailitan merupakan suatu proses hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan utang debitur kepada para kreditur melalui mekanisme pembagian harta kekayaan debitur secara proporsional sesuai dengan kedudukan masing-masing kreditur.²⁹

Dalam proses kepailitan, seluruh harta kekayaan debitur akan menjadi bagian dari harta pailit yang kemudian digunakan untuk membayar utang kepada para kreditur. Proses tersebut dilakukan oleh kurator yang ditunjuk oleh pengadilan di bawah pengawasan hakim pengawas.

Kepailitan perusahaan memiliki dampak yang sangat besar terhadap berbagai pihak, termasuk pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut. Ketika perusahaan dinyatakan pailit, kegiatan usaha perusahaan biasanya dihentikan atau dibatasi sehingga pekerja berpotensi kehilangan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan kepailitan adalah keadaan hukum ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 37 Tahun

²⁸ Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU.

²⁹ Munir Fuady, *Op. Cit.*, hlm. 98.

2004 sehingga seluruh harta kekayaan perusahaan menjadi objek penyitaan umum untuk membayar utang kepada para kreditur.

5. Kreditur Preferen

Dalam hukum kepailitan, para pihak yang memiliki hak untuk menagih utang kepada debitur disebut sebagai kreditur. Namun demikian, tidak semua kreditur memiliki kedudukan yang sama dalam proses kepailitan. Hukum kepailitan membedakan kedudukan kreditur berdasarkan jenis hak yang dimiliki oleh masing-masing kreditur.

Menurut Sutan Remy Sjahdeini, kreditur preferen adalah kreditur yang memiliki hak istimewa berdasarkan undang-undang untuk didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan kreditur lainnya.³⁰ Hak istimewa tersebut biasanya diberikan karena sifat dari piutang tersebut dianggap memiliki kepentingan yang lebih penting dibandingkan dengan piutang lainnya.

Salah satu contoh kreditur preferen adalah pekerja yang memiliki hak atas upah yang belum dibayarkan oleh perusahaan. Dalam beberapa ketentuan hukum, upah pekerja dipandang sebagai hak yang harus diprioritaskan pembayarannya karena berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan kreditur preferen adalah kreditur yang memiliki hak istimewa untuk didahulukan

³⁰ Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan*, Grafiti, Jakarta, 2009, hlm. 85.

pembayarannya dalam proses kepailitan perusahaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Upah dan Pesangon

Upah merupakan salah satu hak utama yang dimiliki oleh pekerja dalam hubungan kerja. Upah merupakan imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.³¹

Selain upah, pekerja juga memiliki hak atas pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Pesangon merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Menurut Adrian Sutedi, pesangon merupakan sejumlah uang yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai bentuk kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja yang tidak disebabkan oleh kesalahan pekerja.³²

Dalam konteks kepailitan perusahaan, pembayaran upah dan pesangon sering menjadi permasalahan karena perusahaan yang

³¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 152.

dinyatakan pailit biasanya mengalami kesulitan keuangan sehingga tidak mampu memenuhi seluruh kewajibannya kepada pekerja. Oleh karena itu, hukum memberikan perlindungan terhadap hak pekerja dengan memberikan prioritas terhadap pembayaran upah dalam proses kepailitan perusahaan.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan upah dan pesangon adalah hak-hak pekerja berupa imbalan kerja serta kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan bagian penting dalam suatu penelitian ilmiah karena metode penelitian menentukan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data serta menganalisis permasalahan yang diteliti. Metode penelitian juga berfungsi sebagai pedoman agar penelitian dapat dilakukan secara sistematis, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Menurut Soerjono Soekanto, metode penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.³³ Oleh karena itu, metode penelitian memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas suatu penelitian hukum.

³³ Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, hlm. 43.

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan meliputi beberapa aspek, yaitu spesifikasi penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi penelitian, serta orisinalitas penelitian.

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian merupakan penjelasan mengenai jenis penelitian yang digunakan dalam suatu penelitian ilmiah. Penentuan spesifikasi penelitian sangat penting karena akan mempengaruhi metode yang digunakan dalam proses pengumpulan dan analisis data.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif-analitis. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti.

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan menelaah berbagai bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, baik berupa peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, maupun putusan pengadilan.³⁴

Penelitian hukum normatif menempatkan hukum sebagai suatu sistem norma yang terdiri dari berbagai aturan hukum yang saling berkaitan satu sama lain. Oleh karena itu, penelitian hukum normatif berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum yang berlaku serta penerapannya dalam praktik.

³⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 35

Selain itu, penelitian ini juga bersifat deskriptif-analitis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai suatu permasalahan hukum serta menganalisisnya berdasarkan teori dan ketentuan hukum yang berlaku.

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara lengkap mengenai keadaan atau gejala yang diteliti.³⁵ Sementara itu, sifat analitis menunjukkan bahwa penelitian tidak hanya menggambarkan suatu fenomena, tetapi juga melakukan analisis terhadap fenomena tersebut.

Dalam konteks penelitian ini, sifat deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaturan hukum mengenai perlindungan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan. Sementara itu, sifat analitis digunakan untuk menganalisis apakah pengaturan hukum tersebut telah memberikan perlindungan yang memadai terhadap pekerja.

Dengan demikian, spesifikasi penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif-analitis yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk menelaah dan menganalisis suatu permasalahan hukum. Dalam penelitian hukum normatif, pendekatan penelitian sangat penting karena

³⁵ Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, hlm. 50.

menentukan perspektif yang digunakan dalam menganalisis suatu permasalahan hukum.

Menurut Peter Mahmud Marzuki, terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam penelitian hukum normatif, antara lain pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*).³⁶

Dalam penelitian ini digunakan beberapa pendekatan penelitian, yaitu:

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Pendekatan ini dilakukan dengan cara menganalisis berbagai ketentuan hukum yang mengatur mengenai kepailitan perusahaan serta perlindungan terhadap pekerja dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi objek kajian dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya
- 4) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013

³⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, hlm. 93.

Pendekatan ini digunakan untuk memahami bagaimana pengaturan hukum mengenai hak-hak pekerja dalam situasi kepailitan perusahaan.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan konsep-konsep dan teori-teori hukum yang berkembang dalam ilmu hukum.

Pendekatan ini digunakan untuk memahami konsep-konsep dasar yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti konsep perlindungan hukum, konsep keadilan, konsep kepastian hukum, serta konsep negara kesejahteraan.

Melalui pendekatan konseptual, peneliti dapat menganalisis permasalahan yang diteliti berdasarkan teori-teori hukum yang relevan sehingga analisis yang dilakukan memiliki dasar teoritis yang kuat.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Menurut Soerjono Soekanto, data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan objek penelitian.³⁷ Data sekunder dalam penelitian hukum biasanya terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

³⁷ Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, hlm. 52.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat secara langsung. Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU
- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 5) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini meliputi Buku-buku hukum, Jurnal ilmiah hukum, Hasil penelitian sebelumnya, artikel ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan kamus besar bahasa Indonesia

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*).

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari berbagai bahan pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Menurut Johnny Ibrahim, studi kepustakaan merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.³⁸

Dalam penelitian ini, studi kepustakaan dilakukan dengan cara:

1. Mengumpulkan berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kepailitan dan ketenagakerjaan.
2. Mengkaji berbagai buku dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja.
3. Menganalisis putusan pengadilan yang berkaitan dengan kepailitan perusahaan.

5. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Analisis kualitatif merupakan metode analisis data yang dilakukan dengan cara menguraikan dan

³⁸ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang, 2013, hlm. 295.

menafsirkan data yang diperoleh secara sistematis sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Menurut Lexy J. Moleong, analisis kualitatif merupakan proses mengorganisasikan data, mengelompokkan data, serta menafsirkan data sehingga dapat diperoleh suatu pemahaman yang mendalam mengenai suatu fenomena.³⁹

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- a. Mengidentifikasi berbagai peraturan hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- b. Mengkaji teori-teori hukum yang relevan dengan topik penelitian.
- c. Menganalisis hubungan antara peraturan hukum dengan teori hukum yang digunakan.
- d. Menarik kesimpulan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kepailitan perusahaan.

6. Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang dilakukan melalui studi kepustakaan. Oleh karena itu, lokasi penelitian tidak terbatas pada suatu tempat tertentu, melainkan dilakukan di berbagai perpustakaan dan sumber data yang menyediakan bahan hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

³⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2018, hlm. 248.

7. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ilmiah karena menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki kebaruan dan tidak merupakan duplikasi dari penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menekankan pada kajian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan dengan menganalisis hubungan antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya karena menitikberatkan pada analisis kedudukan pekerja sebagai kreditur dalam proses kepailitan perusahaan serta bagaimana sistem hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam situasi tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis merupakan gambaran mengenai susunan bab yang akan dibahas dalam penelitian. Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai alur pembahasan dalam tesis sehingga memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Penulisan tesis ini disusun dalam lima bab yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal dari penelitian yang berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep, metode penelitian, penelitian terdahulu, serta sistematika penulisan tesis. Bab ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai permasalahan yang diteliti serta menjelaskan alasan mengapa penelitian tersebut penting untuk dilakukan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian teoritis yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam bab ini akan dibahas berbagai teori dan konsep yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja, hukum ketenagakerjaan, serta hukum kepailitan. Beberapa teori yang akan dibahas dalam bab ini antara lain teori perlindungan hukum, dan teori keadilan. Bab ini bertujuan untuk memberikan landasan teoritis yang digunakan dalam menganalisis permasalahan yang diteliti.

BAB III PENGATURAN HUKUM MENGENAI PERLINDUNGAN PEKERJA DALAM KEPAILITAN PERUSAHAAN

Bab ini membahas mengenai pengaturan hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja dalam kepailitan perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di

Indonesia. Pembahasan dalam bab ini meliputi pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pengaturan hukum kepailitan di Indonesia, kedudukan pekerja sebagai kreditur dalam kepailitan perusahaan dan hak-hak pekerja dalam kepailitan perusahaan

BAB IV ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT KEPAILITAN PERUSAHAAN

Bab ini merupakan bagian inti dari penelitian yang berisi analisis terhadap permasalahan yang diteliti. Dalam bab ini akan dianalisis berbagai permasalahan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan, antara lain kedudukan pekerja dalam struktur kreditur dalam kepailitan, pemenuhan hak-hak pekerja dalam kepailitan perusahaan, konflik antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan, analisis putusan pengadilan terkait hak-hak pekerja dalam kepailitan perusahaan. Bab ini bertujuan untuk memberikan analisis yang komprehensif mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kepailitan perusahaan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari tesis yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi jawaban atas rumusan masalah yang telah diajukan dalam penelitian. Sementara itu, saran berisi rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.