

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap warga Negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, 2 hal tersebut yang termuat dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat “UUD 1945”), berdasarkan Pasal tersebut jelas bahwa negara telah memberikan pengakuan dan jaminan pada seluruh warga Negara Indonesia bahwa pekerjaan ialah merupakan hak dasar yang penting dan harus dilindungi dalam mencapai kehidupan yang layak sebagai manusia, dengan dasar itulah maka perlindungan hukum menjadi penting dalam mengatur hubungan antara sesama warga negara maupun antara negara dengan warga negara.

Sebagai negara dengan pemerintahan yang berbasis pada teori negara kesejahteraan, negara memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan hukum kepada seluruh warganya.

¹ Afif, J., Marni, R. L., & Mustofa, E. (n.d.). *Perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam perusahaan melakukan corporate action merger dan akuisisi*, Hal. 17

Hal ini dijelaskan dengan jelas dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yang telah menjadi dasar konstitusional bagi pemerintahan sejak hari pertama berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) pada tanggal 18 Agustus 1945, sebagaimana dinyatakan oleh para Pendiri negara kita, Soekarno-Hatta. Sektor Ketenagakerjaan menjadi bagian tak terpisahkan dari pembangunan nasional yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945. Pekerja atau buruh memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional, karena mereka merupakan bagian dari mayoritas rakyat Indonesia. Hak-hak pekerja/buruh yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk perlindungan bagi mereka, adalah hal yang harus diperjuangkan agar martabat mereka dihargai.

Dalam hubungan perburuhan, karena pada umumnya dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja, akan timbul hak dan kewajiban antara pemberi kerja (majikan atau pengusaha) dan penerima kerja (buruh atau pekerja)². Pengusaha memiliki hak, misalnya mendapatkan hasil produksi barang atau jasa yang dilakukan oleh buruh. Buruh dalam proses produksi tersebut juga memiliki hak, misalnya untuk mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan selama bekerja dan juga mendapat upah sebagai prestasi dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Adapun pengertian hak menurut J.B Daliyo, adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum objektif kepada subjek hukum

² Syahrul, F. (2021). *Employment law and protection in mergers and acquisitions*. Jakarta: Jakarta Press, Hal. 25

Dalam mengembangkan dan menjalankan kegiatan usaha tentunya perusahaan memiliki utang dari adanya perjanjian pinjam meminjam kepada kreditur¹ sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1757 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dengan timbulnya perjanjian tersebut, sebuah perusahaan terikat untuk mengembalikan dana pinjamannya kepada kreditur. Namun, apabila perusahaan selaku debitur tidak mampu atau tidak mau membayar utangnya kepada kreditur dengan alasan keadaan ekonomi yang sulit atau keadaan terpaksa, maka debitur dianggap lalai. Untuk menghadapi keadaan tersebut, maka hukum telah menyiapkan suatu jalan keluar untuk menyelesaikan persoalan tersebut, yakni dengan dua cara², yaitu: 1) Kepailitan; 2) Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Kepailitan didefinisikan sebagai suatu proses ketika seorang debitur yang mengalami kesulitan keuangan untuk melunasi kewajibannya dinyatakan pailit oleh pengadilan, dalam hal ini Pengadilan Niaga, sebab debitur tersebut sudah tidak mampu untuk membayar utangnya. Harta debitur kemudian dapat dibagikan sesuai porsi kepada para kreditur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³ Dengan demikian, kurator dan hakim pengawas akan melakukan pengurusan segala utang-utang debitur pailit kepada para krediturnya sebagaimana

¹ M Bahsan, "Hukum Jamiman dan Jaminan Kredit Perbankan Indonesia," Pertama (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), 1.

² Zainal Asikin, "Hukum Kepailitan," Pertama (Yogyakarta: ANDI, 2022), 27.

³ Tuti Rastuti, Gandhi Pharmacist, dan Tisni Santika, "Aspek Hukum Pengelolaan Perusahaan," ed. oleh Rachmi, Pertama (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), 141.

yang diatur dalam Pasal 2 ayat 1 UU Kepailitan.⁴ Namun, penyelesaian kewajiban pembayaran utang tidak hanya terbatas pada pengembalian pinjaman kepada kreditur yang memberikan dana. Lebih dari itu, terdapat kewajiban lain yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang terkait dengan hak-hak pekerja sebagai dampak dari keadaan kepailitan, termasuk pembayaran upah pekerja, uang pesangon, dan hak-hak pekerja lainnya.⁵

Sebab, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁶ Jika pekerja dan pengusaha saat menentukan perjanjian kerja dan sudah terpenuhi syarat-syarat yang ditentukan artinya karyawan serta perusahaan sudah terikat satu sama lain, yang menghasilkan kesepakatan, dimana kesepakatan menghasilkan hak dan kewajiban yang harus dijalankan kedua belah pihak sebagaimana yang telah ada pada perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Konsep hubungan kerja yang mulanya bersifat privat karena berkaitan pada perjanjian kontrak kerja sudah mengalami pergeseran menjadi bersifat publik⁷

⁴ Lindati Dwiatin dan Rilda Murniati, "Hukum Kepailitan Kajian Teoritis Kepailitan Perusahaan dan Akibat Hukumnya" (Bandar Lampung: Bandar Lampung, 2017), 123.

⁵ Rielly Lontoh, "Kedudukan Buruh Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kepailitan" (Skripsi, Depok, Universitas Indonesia, 2010), <https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2016-11/20369922-T38194-Lontoh.pdf>.

⁶ "UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," Pasal 1 angka 15 § (t.t.).

⁷ Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat," *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (September 30, 2017): 221, <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>.

sebagai akibat dari campur tangan dan intervensi Pemerintah dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

Ranah publik dari hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari intervensi pemerintah melalui peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yaitu dengan lahirnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi hak pekerja agar terdapat standar minimum dalam aspek ketenagakerjaan terutama ketika perusahaan mengalami pailit.⁸

Pada tanggal 31 Maret 2023, Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) telah mengesahkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja). Lahirnya undang-undang ini diharapkan akan mengakselerasi pemulihan ekonomi nasional dan mampu merampingkan hyper regulation yang menjadi hambatan pertumbuhan investasi Indonesia selama ini.⁹ UU tersebut disusun menggunakan metode omnibus law yang mana dalam satu undang-undang memuat peraturan dari berbagai undang-

⁸ Lalu Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan," Revisi Cetakan ke-15 (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), 24.

⁹ Weppy Susetiyo dan Anik Iftitah, "Peranan dan Tanggungjawab Pemerintah dalam Pelayanan Kesehatan Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja," *Jurnal Supremasi*, 31 Agustus 2021, 92-106, <https://doi.org/10.35457/supremasi.v11i2.1648>.

undang yang memuat 11 klaster, 15 bab, dan 174 pasal. UU ini berdampak pada setidaknya 1.203 pasal dari 79 Undang-Undang.¹⁰

UU Ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan perundang-undangan yang mengalami revisi akibat adanya UU Cipta Kerja. Disebutkan dalam Pasal 95, apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, maka upah dan hak-hak pekerja merupakan utang yang harus dibayar terlebih dahulu. Sebelum melakukan pembayaran kepada kreditur lain, termasuk mereka yang menuntut hak jaminan kebendaan, upah tersebut harus dibayar. Dengan kata lain, jika perusahaan dinyatakan pailit, pasal ini menyatakan bahwa karyawan mempunyai hak istimewa untuk mendapat prioritas pembayarannya.

Namun ketentuan dalam UU Kepailitan yang mengatur hak pekerja sebagai kreditur preferen umum yang pembayarannya dilakukan setelah kreditur separatis¹¹, bertentangan dengan UU Cipta Kerja yang mendahulukan kedudukan hak upah pekerja. Akibatnya sering timbul permasalahan antara buruh dan pihak perusahaan yang diwakili oleh kurator yang lebih cenderung menggunakan aturan-aturan yang terdapat dalam UU Kepailitan.¹²

¹⁰ Muhammad Yasin, "Mengenal Metode 'Omnibus Law,'" 2020, <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-metode-omnibus-law-lt5f7ad4c048f87?page=1>.

¹¹ Edy Sony dan Nugrah Gables Manery, "Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Pembagian Hutang Harta Pailit," *PATTIMURA Legal Journal* 2, no. 1 (30 April 2023): 30–42, <https://doi.org/10.47268/pela.v2i1.8373>.

¹² Fithry Khairiyati, Anisa Fauziah, dan Sugeng Samiyono, "Hak Atas Upah Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Kertha Semaya* 11, no. 2 (2023): 448–55, <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v11.i02.p19>.

Kurator, peneliti, hingga pengamat kepailitan selalu memperdebatkan ketegangan antara hak pekerja, kreditur separatis, dan kreditur yang mempunyai hak khusus dalam proses kepailitan. Untuk menjelaskan status kedudukan hak mendahulu dalam perolehan harta debitur pailit, banyak sudut pandang yang disuarakan.¹³ Terdapat perselisihan antara dua pasal yang mengatur tentang kreditur prioritas menyusul penyelesaian perkara utang dan piutang dalam kepailitan, yakni antara Pasal 95 UU Cipta Kerja dan Pasal 55 ayat (1) UU Kepailitan. Selain itu, karena frasa “hak didahulukan” dan “kreditur yang mempunyai hak didahulukan” digunakan dalam UU Kepailitan namun tidak didefinisikan dalam peraturan pelaksanaannya¹⁴, maka terdapat pertentangan aturan mengenai prioritas kreditur. Kedudukan hak mendahulu seharusnya ada pada pekerja, bukan pada kreditur lain setelah berlakunya UU Cipta Kerja. UU Kepailitan yang belum mengalami perubahan sejak tahun 2004 menyebabkan simpang siur aturan yang mengatur kedudukan hak mendahulu dalam penyelesaian harta debitur pailit.

Perlindungan bagi pekerja/buruh bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar karyawan, sambil tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha nasional dan internasional. Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar tahun 1945, setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Komitmen konstitusional tersebut semakin nyata setelah reformasi pemerintahan di Indonesia,

¹³ Susanti Adi Nugroho, “*Hukum Kepailitan di Indonesia: Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya*,” Cetakan ke-2 (Jakarta: Prenada, 2020), 387.

¹⁴ Ratih Candrakirana, “*Hak Mendahulu Negara Atas Pembayaran Utang Pajak Dalam Putusan Pengadilan Niaga*” (Disertasi, Malang, Universitas Brawijaya, 2017).

terutama setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, dan terutama setelah diterbitkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 67/PUUXI/2013. Ini merupakan dorongan positif bagi para pekerja/buruh Indonesia dan memberikan perlindungan yang kuat bagi mereka untuk mendapatkan hak-hak mereka ketika pengusaha yang memberi pekerjaan dan upah mengalami kebangkrutan.

Perlindungan hukum untuk pekerja bertujuan memastikan hak-hak dasar mereka, yang pada gilirannya mendukung kesejahteraan mereka dan keluarga mereka, sambil tetap memperhatikan kepentingan pengusaha dan perkembangan dunia usaha.³ Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, diharapkan pengaturan terkait ketenagakerjaan menjadi lebih jelas dan dapat

³ Tri Widodo, N., Zainab, N., & Syauket, A. (2022). Perlindungan hukum: Bagi pekerja & serikat pekerja dalam hal peralihan kepemilikan perusahaan. CV. Literasi Nusantara Abadi, Hal. 95

memenuhi kebutuhan hukum, terutama dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu. Penelitian hukum ini bertujuan untuk mengeksplorasi perubahan dalam pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta untuk menilai perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dengan jenis perjanjian tersebut menurut undang-undang yang sama.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengalami perubahan dalam pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut mencakup jangka waktu, perpanjangan, pembatalan, masa percobaan, jenis pekerjaan, dan kompensasi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Posisi hukum dan perlindungan hukum untuk pekerja outsourcing, terutama setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dianggap dapat lebih menglegalisasi praktik outsourcing.⁴

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji posisi hukum pekerja outsourcing di Indonesia. Penelitian ini bersifat yuridis normatif. Beberapa masalah terkait dengan outsourcing yang muncul termasuk kurangnya perlindungan bagi pekerja outsourcing, kesetaraan kedudukan hukum outsourcing antara UU yang lama dan yang baru, minimnya jaminan sosial kesehatan, kontrak kerja yang tidak adil, dan pembayaran pekerja outsourcing di bawah upah minimum. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah

⁴ Rika Jamin Marbun, Rahmayanti, & M. Rizki Faisal. (2024). *Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) pasca berlakunya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. CV. Eureka Media Aksara.

pendekatan perundang-undangan dan konseptual, dengan sumber data dari data sekunder. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa posisi hukum pekerja outsourcing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 66 UU Cipta Kerja tidak mengatur batasan pekerjaan yang tidak boleh dilakukan oleh pekerja outsourcing, padahal Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebelumnya mengatur pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Ketentuan lain memungkinkan tidak adanya batas waktu bagi pekerja, sehingga pekerja dapat di-outsourcing tanpa batas waktu bahkan seumur hidup. Namun, UU Cipta Kerja tetap mengatur perlindungan hak bagi pekerja outsourcing, terutama terkait dengan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, dan penyelesaian perselisihan yang menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing.

⁵ Pradipta, P., & Budi, A. (2021). *Perlindungan hukum pekerja pada perusahaan multinasional*. Surabaya: Pustaka Grafindo.

Ada berbagai istilah yang digunakan dalam bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang pada dasarnya mengacu pada "pekerja". Contohnya adalah "buruh", "karyawan", dan "tenaga kerja". Berbagai istilah ini muncul seiring dengan berbagai peraturan ketenagakerjaan yang diberlakukan sesuai dengan rezim yang ada. Istilah "buruh" misalnya, sangat populer pada masa penjajahan kolonial di Indonesia, bahkan dianggap memiliki status yang lebih rendah daripada "pekerja" atau "tenaga kerja". Pada masa itu, buruh merujuk kepada individu yang bekerja untuk majikannya dan menerima upah, terutama yang melakukan pekerjaan kasar seperti kuli, mandor, atau tukang, bahkan istilah "blue collar" digunakan untuk mereka. Istilah "buruh" tetap digunakan hingga masa orde lama.⁶

Kemudian, pada masa orde baru, muncul istilah baru yaitu "pekerja". Istilah ini muncul karena adanya perubahan signifikan dalam birokrasi pada masa orde baru, terutama dengan pembentukan Departemen Tenaga Kerja. Sejak itu, istilah "ketenagakerjaan" mulai digunakan sejak periode orde baru pada tahun 1966. Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja kemudian lahir pada tahun 1969, yang meresmikan hak-hak ketenagakerjaan bagi warga negara Indonesia.

Meskipun hubungan kerja terjadi sebagai hasil dari perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha, namun tidak selalu perjanjian tersebut terlaksana sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan diperlukan sebagai

⁶ Ni Putu Trisna Dewi, I. Nyoman Putu Budiarta, & I. Nyoman Utama. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hal perusahaan mengalami kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 3(1), 159-163. ISSN: 2746-5047.

panduan bagi kedua belah pihak, terutama dalam mengatasi kemungkinan pemutusan hubungan kerja yang bisa terjadi kapan saja.

Gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja atau buruh sebagai hak mereka dan kewajiban bagi perusahaan atau pengusaha. Beberapa bentuk pembayaran gaji termasuk gaji harian, gaji borongan, gaji tetap, dan gaji tidak tetap, yang diberikan oleh perusahaan atau pengusaha berdasarkan waktu, usaha, kinerja, atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau buruh.⁷ Hak pekerja atas gaji dilindungi oleh hukum. Jika gaji tidak dibayarkan atau dibayar di bawah Upah Minimum, pekerja memiliki hak untuk menuntut pembayaran sesuai dengan ketentuan upah minimum. Perusahaan atau pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban membayar gaji akan dikenai sanksi hukum. Penegakan hukum terhadap pembayaran gaji diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

Sementara itu, PHK tidak sukarela terjadi karena "keharusan" atau alasan tertentu, seperti pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh, atau ketidakhadiran selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut. Lebih lanjut, berikut adalah alasan-alasan terjadinya PHK menurut Perppu Cipta Kerja:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan, dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.
- b. Perusahaan melakukan efisiensi yang mengakibatkan penutupan perusahaan atau tidak, karena mengalami kerugian.

⁷ Kusumadewi, M. A., & Darmadha, I. N. (n.d.). *Kedudukan hukum pekerja dalam hal terjadinya pengambilalihan perseroan*, Hal. 30

- c. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun.
- d. Penutupan perusahaan karena keadaan memaksa (*force majeure*).
- e. Perusahaan mengalami penundaan kewajiban pembayaran utang.
- f. Perusahaan mengalami pailit.⁸
- g. Permohonan PHK diajukan oleh pekerja/buruh atas alasan pengusaha melakukan tindakan tertentu, seperti menganiaya, menghina, atau mengancam pekerja/buruh; tidak membayar upah tepat waktu; atau memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh.
- h. Putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak bersalah terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh.
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri dengan syarat tertentu.
- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 hari kerja atau lebih tanpa keterangan tertulis setelah dipanggil oleh pengusaha.
- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama setelah mendapat peringatan.
- l. Pekerja/buruh tidak dapat bekerja selama 6 bulan karena ditahan pihak yang berwajib atas dugaan tindak pidana.
- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja selama lebih dari 12 bulan.

⁸ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

- n. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun.
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia.⁹

Perlindungan hukum yang diberikan pada karyawan belum dapat dikatakan maksimal, hal ini terlihat dari fakta yang menjadikan karyawan selalu berada pada posisi yang lemah, yang tidak dapat berbuat banyak ketika suatu perusahaan membuat kebijakan. Adanya perlindungan hukum bagi karyawan dalam beberapa peraturan perundang-undangan hanya dijadikan “kedok” dalam upaya meredam terjadinya aksi kekerasan, kekacauan, perusakan yang dilakukan oleh karyawan karena merasa hak mereka tidak dilindungi oleh perusahaan yang bersangkutan. Perlindungan pekerja (karyawan) akan mencakup:

- A. Norma keselamatan kerja.
- B. Norma Kesehatan kerja dan heigiene Kesehatan perusahaan.
- C. Norma kerja.¹⁵

Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan, baik sebagian maupun keseluruhan dapat dijadikan sebagai alasan bagi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja atau buruh atau karyawan. Pengakhiran hubungan kerja dimaksud dapat terjadi karena 2 (dua) hal sebagai berikut:

- a. Pengusaha dengan penggabungan, peleburan dan/atau status kepemilikan yang baru tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh.

¹⁴ Kartika, N. (2022). *Labor law and social justice in Indonesia*. Jakarta: Erlangga.

¹⁵ Hufron, S. H., Chamdani, S. H., & Supriyo, A. S. H. M. S. (2023). *Perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya setelah dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. CV. Jejak Pustaka.

- b. Pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha (dengan status kepemilikan baru), meskipun syarat-syarat kerja yang ditawarkan tidak mengalami perubahan.¹⁶

Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Dalam hal yang demikian, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon satu kali. Sebaliknya, jika karena perubahan status, penggabungan atau peleburan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja atau buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak sebesar dua kali uang pesangon.

Bentuk perlindungan tersebut tidak adil, karena dengan alasan efisiensi maupun penggabungan yang demi keuntungan sejumlah orang merugikan pihak yang lainnya seperti pekerja yang berupa pengaturan yang mengizinkan pekerja untuk diberhentikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa: “Mekanisme hukum perusahaan (merger) harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada yaitu dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT) dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan melihat syarat-syarat penggabungan. Penggabungan harus mendapat persetujuan dewan komisaris diajukan kepada RUPS untuk disetujui. Penggabungan berdasarkan ketentuan undang-undang ini, perlu mendapatkan persetujuan dari instansi terkait, dan ketentuan mengenai penggabungan dalam undang- undang ini berlaku pula untuk perseroan terbuka sepanjang tidak ditentukan lain.”

¹⁶ Marbun, R. J., Rahmayanti, & Faisal, M. R. (2024). *Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) pasca berlakunya Undang- Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. CV. Eureka Media Aksara.

Dalam hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah bentuk perlindungan bagi pekerja untuk memastikan hak-hak dasar, kesempatan yang sama, dan perlakuan tanpa diskriminasi. Perjanjian tersebut memuat hak dan kewajiban yang saling berimbang antara pengusaha dan pekerja, sehingga keduanya terikat pada kesepakatan dalam perjanjian serta peraturan yang berlaku.¹⁷ Pemerintah juga memiliki peran dalam menangani masalah ketenagakerjaan melalui regulasi yang bertujuan memberikan kepastian hukum dan menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai panduan untuk perjanjian kerja waktu tertentu di divisi Merchandising PT Arta Boga Cemerlang, namun implementasinya tidak sesuai dengan undang-undang tersebut. Hambatan dalam implementasi berasal dari pengusaha, pekerja, dan pemerintah, serta pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang lemah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan satu keharusan hukum sebagaimana amanat konstitusi Undang-Undang Dasar 1945, karena hak-hak tenaga kerja yang merupakan hak asasi manusia karena berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia, sehingga secara hukum beban tanggung jawab hukum terutama terletak pada pemerintah negara sebagaimana amanat konstitusi. Lebih

¹⁷ Chamdani, C. (2020). *Hukum ketenagakerjaan: Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh atas upah yang belum dibayar oleh pengusaha pailit*. LaksBang Justitia.

daripada itu, pengusaha memiliki tanggung jawab utama sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan.

Setiap pekerja diberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keahliannya serta menerima kompensasi yang layak untuk menjamin kesejahteraan dan keluarganya. Perlindungan kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, termasuk memberikan bimbingan, santunan, dan meningkatkan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia serta perlindungan fisik dan sosial ekonomi sesuai norma perusahaan.¹⁸

Peningkatan perlindungan tenaga kerja adalah suatu hal yang penting bagi semua individu, terutama bagi mereka yang bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Jaminan sosial tenaga kerja, yang saat ini dikelola oleh Badan Hukum Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), diharapkan dapat mendorong disiplin kerja dan produktivitas. Menurut undang-undang, pemberi kerja termasuk dalam kategori yang harus mendaftarkan diri dan pekerjanya di BPJS serta memperhatikan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan dan perkembangan perusahaan.¹⁹

Manusia, sebagai makhluk sosial, bersaing untuk memperoleh keuntungan sebesar mungkin guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam era digital, perkembangan teknologi membuat individu lebih cerdas dan mempermudah mereka untuk memulai atau mengembangkan usaha melalui platform digital, yang meningkatkan daya saing dalam perdagangan namun juga menyulitkan untuk menguasai pasar. Pertumbuhan ekonomi yang meningkat mendorong para

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Agung, I. (2022). *Industrial relations and legal protection in Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.

pengusaha untuk mendirikan perusahaan berbentuk persekutuan badan hukum seperti Perseroan Terbatas (PT), yang meningkatkan persaingan yang tak terhindarkan. Namun, peningkatan daya saing juga dapat menghadirkan kendala bagi perusahaan, seperti kurangnya eksistensi dan kualitas barang atau jasa yang diperdagangkan. Di samping itu, perusahaan konvensional perlu menyesuaikan diri dengan pasar digital yang berkembang, sehingga restrukturisasi perusahaan diperlukan untuk mempertahankan eksistensi dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Restrukturisasi, sebagai bagian dari strategi bisnis, melibatkan perubahan struktur organisasi dan neraca perusahaan guna mencapai visi dan misi yang diinginkan. Hal ini juga dapat dilakukan untuk memenuhi target tertentu, memperkuat aset dan modal, meningkatkan penjualan dan operasional, serta memperbaiki manajemen. Melalui restrukturisasi, perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja, nilai, dan daya saing perusahaan, serta memberikan manfaat bagi stakeholders dan negara. Jenis restrukturisasi perusahaan, seperti merger, konsolidasi, dan akuisisi, merupakan strategi yang umum dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan dan memaksimalkan keuntungan.²⁰

Hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha muncul setelah terjadi perjanjian kerja antara keduanya. Perjanjian kerja ini bisa berbentuk

²¹ Luthfi, H. (2023). *Regulasi ketenagakerjaan di era digital*. Depok: Graha Ilmu.

tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Perjanjian kerja yang tertulis memberikan kepastian hukum lebih jelas mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak karena isinya dapat dibaca secara eksplisit. Sebaliknya, perjanjian lisan tidak memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban yang disepakati. Karena perjanjian kerja merupakan hasil kesepakatan, umumnya tidak dapat dicabut atau diubah tanpa persetujuan kedua belah pihak. Pembatalan perjanjian secara sepihak hanya dimungkinkan jika ada alasan yang sah menurut undang-undang, seperti pelanggaran, pengunduran diri, kondisi perusahaan, atau aksi korporasi.²²

Persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi permasalahan universal dan kontroversial dalam hubungan kerja, terutama jika melibatkan banyak pekerja atau buruh. PHK seringkali menimbulkan ketakutan dan kecemasan bagi pekerja karena alasan yang bervariasi, termasuk tekanan dari pengusaha. Umumnya, PHK terjadi atas inisiatif pengusaha dan seringkali memicu perselisihan, sementara PHK atas inisiatif pekerja jarang menimbulkan konflik.

PHK menjadi salah satu persoalan yang paling umum terjadi dalam hubungan industrial, karena dampaknya yang besar bagi pekerja dan keluarga mereka. Kompleksitas permasalahan PHK semakin rumit karena dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal perusahaan serta kondisi perekonomian. Aksi korporasi, seperti pengambilalihan perusahaan, dapat menyebabkan perubahan dalam kepemilikan perusahaan dan mengakibatkan PHK.

²² Malau, P. (2013). *Perlindungan hukum pekerja & buruh: Atas keselamatan dan kesehatan kerja*. Sofmedia.

Pemerintah memiliki peran dalam melindungi dan mengatasi permasalahan ketenagakerjaan melalui undang-undang dan peraturan yang mendukung kesejahteraan pekerja. Undang-undang ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja dengan menjamin hak-hak dasar mereka serta kesempatan yang sama tanpa diskriminasi demi kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sekaligus memperhatikan perkembangan dunia usaha.²³

Pailit merupakan status hukum yang diterima oleh pihak yang berutang karena keputusan pengadilan yang menyatakan pihak tersebut pailit. Sebagai akibat dari keputusan pailit, aset milik pihak yang berutang ditempatkan di bawah pengawasan penyitaan, yang mengakibatkan pihak tersebut tidak dapat mengendalikan asetnya. Hal ini berlangsung sampai proses penyelesaian harta pailit diselesaikan oleh pengelola harta pailit yang disebut sebagai kurator menurut hukum kepailitan dan penyelesaian utang (PKPU). Penelitian ini mengulas perlindungan hukum bagi pekerja saat perusahaan tempat mereka bekerja mengalami kebangkrutan dan penundaan pembayaran utang.

²³ Hufron, S. H., Chamdani, S. H., & Supriyo, A. S. H. M. S. (2023). *Perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya setelah dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. CV. Jejak Pustaka.

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian normatif dengan pendekatan legal dan konseptual. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber hukum primer dan sekunder. Metode kualitatif digunakan untuk menganalisis data guna menyimpulkan temuan. Penutup pembahasan ini menjelaskan hak-hak yang diperoleh oleh pekerja ketika perusahaan mereka mengalami kebangkrutan, yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, serta upaya hukum yang dapat diambil oleh pekerja untuk memperoleh hak-hak mereka terkait kewajiban perusahaan yang terkait dengan kebangkrutan dan penundaan pembayaran utang, seperti melalui pengajuan PKPU agar pihak yang berutang dapat menawarkan rencana pembayaran utang kepada kreditornya.²⁴

Setiap individu berhak menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan pantas di lingkungan kerja. Fakta bahwa perusahaan tidak selalu mencapai pertumbuhan dan keuntungan yang stabil dalam operasinya disebabkan oleh risiko-risiko yang melekat dalam bisnis, seperti risiko investasi, pembiayaan, dan operasional. Semua risiko ini dapat mengancam stabilitas keuangan perusahaan, bahkan bisa menyebabkan kebangkrutan jika perusahaan tidak mampu memenuhi seluruh kewajiban utangnya.

Dalam kasus kebangkrutan atau likuidasi perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari para pekerja diberikan prioritas pembayarannya. Ini berarti posisi pekerja dalam kasus kebangkrutan disebut sebagai kreditur yang diutamakan, yang pembayarannya didahulukan

²⁴ Diani, K. (2023). *Meneropong kepastian hukum bagi pelaku usaha pasca hadirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*.

daripada utang lainnya. Kepailitan meliputi seluruh aset debitor pada saat pengumuman kepailitan serta aset yang diperoleh selama proses kepailitan.

Ketika suatu pernyataan kepailitan dikeluarkan, debitor secara hukum kehilangan hak untuk mengendalikan dan mengelola aset-asetnya yang terlibat dalam kepailitan. Kurator kemudian bertanggung jawab atas aset-aset ini sesuai dengan hukum kepailitan yang berlaku. Namun, debitor tidak kehilangan hak atas aset-aset yang tidak terlibat dalam kepailitan.

Sejumlah aset tertentu dikecualikan dari proses kepailitan, seperti perlengkapan tidur dan pakaian, peralatan kerja, persediaan makanan untuk sementara waktu, gaji, dan hak-hak lainnya. Namun, kelalaian debitor dalam membayar upah dan hak-hak pekerja menyebabkan kerugian bagi para pekerja sebagai kreditur, yang bertentangan dengan tujuan hukum kepailitan untuk melindungi kepentingan kreditornya.²⁵

Dalam kasus kebangkrutan perusahaan, hak pekerja sebagai kreditur untuk mendapatkan pembayaran utangnya lebih dahulu tidak menghapuskan hak pengusaha sebagai debitor untuk tetap dilindungi oleh hukum. Tujuan hukum kepailitan bukan hanya untuk melindungi hak kreditur, tetapi juga untuk memberikan perlindungan hukum bagi debitor dengan menjaga keseimbangan. Konsep keseimbangan ini mengakui hak asasi manusia baik debitor maupun kreditur, yang harus dilindungi oleh negara dan hukum.

Ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional Republik Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia

²⁵ Darwati, M., Mugiati, D., & Haryanti, D. (2024). *Perlindungan hukum para pekerja di Indonesia*. Rajawali Pers.

tahun 1945. Tenaga kerja memegang peran krusial sebagai aktor utama dalam proses pembangunan nasional. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan hak-hak yang diatur dalam peraturan perundangan di Indonesia untuk melindungi karyawan. Perlindungan ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja sambil tetap memperhatikan kemajuan dalam bisnis nasional dan internasional.²⁶

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, keadaan pailit didefinisikan sebagai sita umum atas aset debitor yang dikelola oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Undang-Undang ini juga menetapkan bahwa pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja saat perusahaan pailit, dengan pemberitahuan minimal 45 hari sebelumnya. Selain itu, upah yang belum dibayar pada saat pailit dianggap sebagai utang harta pailit.

Meskipun Undang-Undang tersebut dimaksudkan untuk melindungi hak-hak pekerja saat perusahaan pailit, masih ada ketidakseimbangan dalam perlindungan kepentingan antara pengusaha, pekerja, dan kreditur. Terkait dengan upah dan pesangon, Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan prioritas pembayaran bagi pekerja saat perusahaan pailit. Namun, kekhawatiran muncul karena harta perusahaan yang terbatas mungkin tidak mencukupi untuk membayar semua utang, termasuk upah dan pesangon pekerja, terutama jika ada kreditur dengan jaminan. Ini dapat menyebabkan ketidakpastian terhadap hak-hak pekerja saat perusahaan pailit.

²⁶ Malau, P. (2013). *Perlindungan hukum pekerja & buruh: Atas keselamatan dan kesehatan kerja*. Sofmedia.

Indonesia adalah sebuah negara yang diatur oleh Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Konsep negara hukum, menekankan bahwa pelaksanaan kekuasaan negara dan pemerintah harus didasarkan pada kedaulatan hukum untuk menjaga ketertiban hukum. Konsep ini menekankan bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh individu harus sesuai dengan hukum sebagai panduan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Dua konsep utama dalam negara hukum, yaitu *rule of law* dan *rechtsstaat*, berbeda dalam sistem hukum yang mereka gunakan. Negara hukum dengan konsep *rechtsstaat* menggunakan sistem hukum *civil law* atau Eropa kontinental, sedangkan konsep *rule of law* berasal dari sistem hukum *common law* atau *Anglo-Saxon*. Indonesia, sebagai negara hukum dengan konsep *rechtsstaat*, mengadopsi sistem hukum *civil law*. Hal ini menyebabkan hukum positif atau peraturan perundang-undangan menjadi sumber hukum utama dalam pengelolaan negara. Namun, hal ini juga menghasilkan tumpang tindih dan disharmoni antara berbagai peraturan, menyebabkan ketidakpastian hukum.²⁷

Disharmoni ini mendorong pemerintah untuk membentuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan konsep omnibus, dalam upaya mengatasi masalah tumpang tindih dan disharmoni tersebut. Namun, langkah ini menuai pro dan kontra di masyarakat, terutama karena kurangnya partisipasi masyarakat dalam pembentukan undang-undang tersebut dan ketidaksetujuan terhadap substansi dan proses pembentukannya.

Kritik juga ditujukan pada penerapan konsep omnibus law yang dianggap tidak sesuai dengan proses pembentukan peraturan perundang-undangan yang

²⁷ Kartika, N. (2022). *Labor law and social justice in Indonesia*. Jakarta: Erlangga.

telah diatur sebelumnya. Masalah ini mengakibatkan pengujian formil terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja oleh Mahkamah Konstitusi, yang menyatakan inkonstitusional bersyarat. Presiden kemudian menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, tetapi tindakan ini juga menuai kritik karena dinilai tidak ada perbedaan substansial dengan undang-undang sebelumnya.

Polemik terus berlanjut hingga Dewan Perwakilan Rakyat menetapkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang ini menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang juga memicu kontroversi di kalangan ahli hukum dan masyarakat. Hal ini mengarah pada pengujian oleh Mahkamah Konstitusi terhadap legalitas dan konstitusionalitas peraturan tersebut.²⁸

Menurut laporan Bank Dunia yang dirilis pada Desember 2022, Indonesia naik menjadi negara terbesar kedua penerima Investasi Langsung Asing (FDI) di Asia Tenggara setelah pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja, yang memberikan manfaat signifikan bagi Indonesia. Meskipun kontroversi timbul di masyarakat, tidak dapat disangkal bahwa investasi asing meningkat hampir 30% dalam periode lima triwulan setelah UU Cipta Kerja diberlakukan. Ini menunjukkan respons positif investor terhadap kehadiran UU Cipta Kerja.

Menteri Koordinator Bidang Perekonomian mencatat data dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) yang menunjukkan bahwa sejak Agustus 2021 hingga Maret 2023, sistem OSS telah menerbitkan 3.662.026 Nomor Induk Berusaha (NIB). Mayoritas NIB diberikan kepada usaha mikro sebanyak

²⁸ Diani, K. (2023). *Meneropong kepastian hukum bagi pelaku usaha pasca hadirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*.

3.476.114 NIB (95%), diikuti oleh usaha kecil sebanyak 136.788 NIB (3,7%), usaha besar sebanyak 30.982 NIB (0,8%), dan usaha menengah sebanyak 18.142 NIB (0,5%). Rasio PMDN mencapai 99,64%, sedangkan PMA hanya 0,36%, menunjukkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja lebih menguntungkan bagi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN).²⁹

Dalam konteks sejarah legislasi terkait dengan Undang-Undang Cipta Kerja, dari pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 hingga putusan Mahkamah Konstitusi pada November 2021, yang menyatakan inkonstitusionalitas Undang-Undang Cipta Kerja, Pemerintah merespon dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022. Hal ini dilakukan untuk mengatasi dampak krisis global dan ketidakpastian bagi masyarakat serta investor.

Pada putusan Mahkamah Konstitusi, negara diberi waktu dua tahun untuk melakukan perbaikan prosedur legislasi, dengan metode Omnibus Law yang dianggap bertentangan dengan undang-undang sebelumnya. Pandemi COVID-19 pada tahun 2020 mempengaruhi ekonomi global secara signifikan, namun Indonesia tetap menunjukkan ketahanan ekonomi, dengan salah satu dari sedikit negara yang berhasil mengembalikan output ekonomi ke level pra-pandemi sejak tahun 2021. Tingkat ketidakpastian ekonomi global mendorong Indonesia untuk meningkatkan daya saing dan daya tarik pasar domestik bagi investor dengan memberikan kemudahan berusaha bagi pelaku usaha. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan dan langkah-langkah strategis dalam pemulihan ekonomi nasional.

²⁹ *Ibid*

Secara hukum dalam 2 (dua) tahun tidak diperbolehkan membuat kebijakan strategis, dan yang berdampak luas bagi masyarakat. Hal ini membuat kegamangan bagi Investor dan pelaku usaha terkait dengan berbagai keputusan investasi, berpacu dengan waktu Pemerintah mengambil upaya sebelumnya dengan mengamandemen UU PPP dan mengeluarkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Adanya Perppu tersebut menjadi pertimbangan para investor akan keamanan investasi dan imbal hasil yang diharapkan. Pasca Perppu pada Desember 2022, Bank Dunia melaporkan Indonesia menjadi negara terbesar kedua di Asia Tenggara penerima Foreign Direct Investment (FDI), menandakan aspek positif hadirnya Cipta Kerja perlu dipertahankan oleh Pemerintah. Tidak ada suatu negara yang dapat membuat kebijakan yang dapat memuaskan semua pihak, akan tetapi hadirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja akan memberikan kepastian hukum.³⁰

Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pailit perusahaan merupakan isu krusial dalam hukum ketenagakerjaan. Kepailitan perusahaan dapat berdampak signifikan terhadap hak-hak pekerja, seperti upah yang belum dibayar, pesangon, dan hak-hak lainnya yang timbul dari hubungan kerja.

Perlindungan hukum pekerja terhadap pailit perusahaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan). UU Kepailitan memberikan beberapa perlindungan bagi pekerja dalam situasi kepailitan perusahaan, antara lain:

- **Hak Mendahulu:** Pekerja memiliki hak mendahulu atas aset perusahaan yang dilikuidasi dalam proses kepailitan. Artinya, klaim pekerja atas upah, pesangon, dan hak-hak lainnya harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum klaim dari kreditor lain.
- **Proses Pembayaran:** UU Kepailitan mengatur proses pembayaran kepada pekerja dalam situasi kepailitan. Proses ini melibatkan pengajuan klaim oleh pekerja kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan niaga.
- **Perlindungan Khusus:** Dalam beberapa kasus, pekerja mungkin mendapatkan perlindungan khusus, seperti jika perusahaan pailit karena kesalahan manajemen atau jika ada indikasi pelanggaran hukum.

Meskipun UU Kepailitan memberikan perlindungan bagi pekerja, masih ada tantangan dan isu terkini yang perlu diperhatikan, antara lain:

- **Penegakan Hukum:** Penegakan hukum terkait perlindungan pekerja dalam kepailitan masih lemah. Banyak kasus di mana pekerja tidak menerima hak-hak mereka karena proses kepailitan yang rumit atau kurangnya pengawasan.
- **Perlindungan yang Tidak Memadai:** Perlindungan yang diberikan oleh UU Kepailitan mungkin tidak memadai dalam beberapa situasi, terutama jika aset perusahaan tidak mencukupi untuk memenuhi semua klaim, termasuk klaim pekerja.
- **Perubahan Regulasi:** Perubahan regulasi terkait kepailitan dan ketenagakerjaan dapat memengaruhi perlindungan pekerja dalam situasi kepailitan.
- **Kurangnya Kesadaran Pekerja:** Banyak pekerja yang tidak mengetahui hak-hak mereka dalam situasi kepailitan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya informasi atau kurangnya akses terhadap bantuan hukum. Akibatnya, pekerja seringkali tidak dapat memperjuangkan hak-hak mereka secara efektif.

Perlindungan hukum pekerja terhadap pailit perusahaan merupakan isu penting yang perlu terus diperhatikan. Meskipun ada perlindungan yang diberikan

oleh UU Kepailitan, tantangan dan isu terkini masih perlu diatasi untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terpenuhi dalam situasi kepailitan perusahaan.

Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Pekerja

Untuk meningkatkan perlindungan hukum pekerja terhadap pailit perusahaan, beberapa upaya dapat dilakukan, antara lain:

- **Penguatan Penegakan Hukum:** Pemerintah perlu meningkatkan penegakan hukum terkait perlindungan pekerja dalam kepailitan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan pengawasan terhadap proses kepailitan, memberikan pelatihan kepada kurator dan pihak terkait, serta memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran hak-hak pekerja.
- **Peningkatan Perlindungan yang Memadai:** Perlu dilakukan evaluasi terhadap ketentuan dalam UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa perlindungan yang diberikan kepada pekerja memadai. Jika diperlukan, perlu dilakukan revisi terhadap undang-undang tersebut untuk meningkatkan perlindungan pekerja, misalnya dengan memberikan *приоритет* yang lebih besar terhadap klaim pekerja atau dengan menciptakan mekanisme *компенсация* bagi pekerja yang tidak menerima hak-hak mereka karena aset perusahaan tidak mencukupi.
- **Peningkatan Kesadaran Pekerja:** Pemerintah, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat lainnya perlu meningkatkan kesadaran pekerja mengenai hak-hak mereka dalam situasi kepailitan. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi, pelatihan, atau penyediaan informasi yang mudah diakses oleh pekerja.
- **Peningkatan Akses terhadap Bantuan Hukum:** Pekerja perlu diberikan akses yang lebih mudah terhadap bantuan hukum jika mereka ingin memperjuangkan hak-hak mereka dalam situasi kepailitan. Bantuan hukum ini dapat diberikan oleh *адвокат* publik, serikat pekerja, atau organisasi masyarakat lainnya.

Perlindungan hukum pekerja terhadap pailit perusahaan merupakan isu penting yang perlu terus diperhatikan. Meskipun ada perlindungan yang diberikan oleh UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan, tantangan dan isu terkini masih perlu diatasi untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terpenuhi dalam situasi kepailitan perusahaan. Dengan upaya peningkatan perlindungan hukum pekerja, diharapkan hak-hak pekerja dapat lebih terjamin dan mereka dapat terhindar dari kerugian yang lebih besar akibat kepailitan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya terkait dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

³⁰ Malau, P. (2013). *Perlindungan hukum pekerja & buruh: Atas keselamatan dan kesehatan kerja*. Sofmedia.

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terdampak akibat pailit perusahaan?
2. Apa saja upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum terkait dengan terjadinya pailit perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisa masalah hukum terkait pekerja yang terdampak pailit perusahaan.
2. Menganalisis persoalan hukum terkait strategi yang diterapkan oleh perusahaan sebagai penyedia lapangan kerja dalam menghadapi pailit.
3. Menganalisis ilmu hukum mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak pailit perusahaan dalam konteks peraturan baru yang sesuai dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori dan aplikasinya dalam praktik hukum, khususnya

dalam bidang perlindungan hukum pekerja yang terdampak pailit perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini akan langsung diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dan berdampak pada pengambilan kebijakan serta peningkatan kinerja hukum di Indonesia. Tesis ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas bagi pembuat kebijakan dalam mengimplementasikan hukum yang lebih adil dan efektif bagi pekerja dan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini disusun berdasarkan pedoman dan regulasi yang ada untuk membentuk struktur yang jelas dalam dokumen ini. Struktur tersebut dirancang agar pembaca dapat memahami isi tesis dengan mudah dan terstruktur. Penulisan tesis ini mengacu pada format umum yang terdiri dari bagian-bagian berikut:

BAB I Pendahuluan, Menyajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tesis.

BAB II Tinjauan Pustaka, Menjelaskan teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, termasuk teori kepastian hukum, keadilan hukum, penegakan hukum, serta tinjauan umum tentang ketentuan pailit perusahaan di Indonesia, dan perlindungan hukum pekerja berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023

BAB III Metode Penelitian, Menguraikan jenis penelitian, data yang digunakan, metode pengumpulan dan analisis data, serta kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini. Bab ini juga menguraikan jenis data yang digunakan dalam penelitian, termasuk data primer dan sekunder. Selain itu, bab ini memaparkan metode pengumpulan data, jenis pendekatan yang digunakan, serta metode analisis data yang diterapkan.

BAB IV Hasil Penelitian, Menyajikan hasil analisis data yang dikumpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah diajukan dalam penelitian. Data berupa penelitian Normatif dan juga wawancara kepada kurator. Bab ini mengevaluasi efektivitas Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya. Serta menjelaskan upaya-upaya yang dapat dilakukan pekerja jika perusahaan tempatnya bekerja mengalami Pailit.

BAB V Kesimpulan dan Saran, Bagian ini menyimpulkan temuan utama dari penelitian dan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya atau rekomendasi bagi pihak terkait dalam mengatasi masalah yang diteliti. Hasil penelitian akan dianalisis untuk mengetahui sejauh mana penerapan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat melindungi pekerja.