

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tahun 2020 awal, Indonesia dihebohkan dengan adanya virus corona yang merupakan virus baru dan diberi nama penyakit yaitu *corona virus diasease* 2019 (Covid-19).¹ Kasus pertama virus Covid-19 yang, selanjutnya disebut virus corona, terjadi di Wuhan, China. Virus corona ini menyebar ke berbagai Negara termasuk Indonesia. Virus yang telah menyebar ke berbagai Negara, sehingga semua Negara melakukan *lockdown* agar penyebaran virus ini dapat terhenti.

Saat ini kasus yang terjangkit virus corona di dunia sudah mencapai angka 27,4 juta orang.² Data yang dirilis pada situs pelaporan *online worldmeter* menunjukkan 18,4 juta pasien dinyatakan sembuh dan terdapat 898.000 jiwa meninggal dunia.³ Sedangkan di Indonesia, penyebaran yang terjadi di Indonesia semakin meningkat tajam dengan kasus 200.000 orang terjangkit virus corona.⁴ Data yang dirilis situs pelaporan *online* saat ini menunjukkan korban meninggal sebanyak 8.230 jiwa dan 143.000 pasien dinyatakan

¹ Yuliana, "Corona Virus disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur", *Wellness and healthy magazine*, Vol. 2, Nomor 1, Februari 2020, Universitas Lampung, hlm. 1.

² Andari Wulan Nugrhani, "UPDATE Covid-19 di Seluruh Dunia 7 September 2020, Ini Daftar 20 Negara dengan Angka Kasus Tertinggi", dikutip dari <https://jogja.tribunnews.com/2020/09/07/update-covid-19-di-seluruh-dunia-7-september-2020-ini-daftar-20-negara-dengan-angka-kasus-tertinggi> <diunduh tanggal 09 September 2020>

³ *Ibid*

⁴ *Ibid*

sembuh.⁵

Pemerintah saat ini menetapkan bahwa virus corona sebagai keadaan darurat dalam kesehatan masyarakat. Maka dari itu, pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk membantu menghambat penyebaran virus corona. Imbauan yang dilakukan pemerintah disertai mengeluarkan berbagai payung hukum salah satunya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar.⁶ Sehingga secara tidak langsung kegiatan di masyarakat seperti kegiatan belajar mengajar di sekolah, pekerjaan di perusahaan, kegiatan di ruang umum, serta kegiatan ibadah pun tidak bisa dilaksanakan seperti biasa karena masyarakat harus mengerjakan berbagai aktivitas dirumah.

Penerapan dirumah saja ini, menyebabkan berbagai sektor terkena dampaknya. Salah satu yang terkena dampak dari penerapan pembatasan yaitu ketenagakerjaan⁷ Penyebaran yang terjadi di berbagai wilayah mempengaruhi kinerja, produktivitas dan keuangan perusahaan dan tidak luput juga pengusaha, karena harus memberikan hak-hak operasional kepada para pekerjanya. Selain itu, permasalahannya

⁵ *Ibid*

⁶ Syafrida, Safrizal dan Reni Suryani, "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan", *Pamulang Law Review*, Vol.3 Nomor 1, Agustus 2020, Universitas Tama Jagakarsa, hlm. 22.

⁷ Aknolt Kristian P, *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional*. "Covid-19 Dan Implikasi Bagi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah.", d ikutip dari <http://journal.unpar.ac.id/index.php/JurnalIlmiahHubunganInternasiona/article/view/3870/2903>, <diunduh tanggal 6 Oktober 2020>

dengan diberlakukannya pembatasan dan himbauan untuk bekerja dirumah saja (*work from home*) ini memberikan hambatan kepada pekerja karena tidak semua pekerjaan yang bisa dilakukan dirumah oleh pekerja.

Permasalahan yang lain adalah perusahaan mulai gulung tikar karena perusahaan mulai menurun dan tidak memiliki biaya untuk membayar hak-hak pekerja. Perusahaan yang seperti ini meminta untuk pekerjanya melakukan pengunduran diri agar perusahaan tidak mendapatkan pesangon. Selain itu, perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kontrak yang, selanjutnya disebut PHK, secara massal.

Sebelum terjadinya PHK, pekerja dan pengusaha memiliki hubungan kerja. Definisi hubungan kerja tertera di Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa hubungan kerja adalah “hubungan antara pekerja dengan pengusaha berlandaskan perjanjian kerja dan memiliki unsur yang menentukan adanya hubungan yaitu pekerjaan, upah, dan perintah”.⁸ Berakhirnya hubungan kerja juga bisa hasil dari perundingan antara kedua belah pihak jika terjadi kesepakatan.⁹

Faktanya PHK yang dilakukan perusahaan disebabkan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama (PKB).¹⁰

Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pekerja membuat pihak perusahaan untuk

⁸ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta, LaksBang Pressindo, 2016, Hlm. 194.

⁹ Widodo Suryandono dan Aloysius uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2014, Hlm. 136

¹⁰ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, CV Pustaka Setia, 2013, Hlm 300

mengeluarkan surat peringatan. Perusahaan bisa mengeluarkan SP3 secara langsung atau memecat langsung pekerjanya jika kesalahan yang dilakukan sudah sangat fatal.

Alasan perusahaan melakukan PHK pada masa pandemi ini dengan alasan pandemi. Perusahaan sudah tidak memiliki biaya sehingga melakukan pengurangan pekerja. Pengusaha yang sudah mem-PHK pekerjanya harus memberikan pesangon yang termaktub dalam Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja menjelaskan :

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Di dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa pekerja mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak, tetapi pada fakta yang terjadi karyawan tidak mendapatkan pesangon. Karyawan yang telah di pecat saat pandemi sudah mencapai 3 (tiga) juta orang bahkan bisa meningkat.¹¹ Masih banyak pekerja yang tidak memperoleh hak-hak operasionalnya secara wajar. Banyak perusahaan yang tidak sanggup untuk memberikan pesangon kepada pekerjanya.¹²

Biasanya pekerja di dalam suatu perusahaan membentuk serikat pekerja. Serikat

¹¹ Tria Sutrisna, “Kisah Korban PHK Saat Wabah Covid-19, Tanpa Pesangon dan Sulit Dapat Pekerjaan Baru”, dikutip dari <https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/megapolitan/read/2020/04/05/20223421/kisah-korban-phk-saat-wabah-covid-19-tanpa-pesangon-dan-sulit-dapat> <diunduh tanggal 09 September 2020>

¹² Resty Woro Yuniar, “May day 2020: Buruh yang dipecat saat pandemi virus corona, tidak dapat pesangon, tabungan „habis sudah””, dikutip dari <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52488832> <diunduh tanggal 09 September 2020>

pekerja adalah sekumpulan pekerja di dalam perusahaan tersebut atau di luar perusahaan yang menjadi satu. Serikat buruh memiliki perwakilan satu untuk mengurus segala urusan antara pekerja dengan pengusaha. Pengaturan mengenai Serikat buruh yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh.

Peran serikat buruh pada saat ini dibutuhkan karena ia berperan penting untuk memperjuangkan haknya, pada Pasal 4 ayat (2) huruf d UU menjelaskan manfaat dari serikat buruh sebagai sarana menyalurkan aspirasi guna memperjuangkan hak serta kepentingan anggotanya. Keadaan yang terjadi pada masa pandemi ini, perusahaan yang memecat pekerjanya tanpa memberikan hak-hak operasionalnya, ini mengakibatkan pekerja yang di-PHK mengajukan permohonan kepailitan. Pengajuan permohonan kepailitan ini dilakukan dengan diajukan ke Pengadilan Niaga. Pengajuan ini biasanya dilakukan oleh advokat, kecuali pemohon yaitu Kejaksaan, Bank Indonesia, Bapepam, atau Menteri Keuangan.¹³

Dalam kepailitan pekerja menjadi kreditor karena memiliki hak atas upah yang dia miliki dan upah itu menjadi utang bagi pengusaha. Pekerja disini menjadi kreditor preferen.¹⁴ Maksud dari kreditor preferen adalah kreditor yang berlandaskan undang-undang harus didahulukan pembayaran piutangnya.¹⁵ Pekerja bisa menjadi kreditor

¹³ M. Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan Prinsip, Norma, dan Praktik di Pengadilan*, Jakarta, Kencana, 2008, Hlm. 119.

¹⁴ Farlina Dwi Fitasari, "Keabsahan Permohonan Pailit Yang Diajukan Oleh Buruh Tanpa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurist-Diction*, Vol. 3 Nomor 3, Mei 2020, Universitas Airlangga, Hlm. 972

preferen ini berlandaskan Pasal 95 Ayat (1) UU Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Oleh karena itu, pekerja memiliki *legal standing* guna melakukan pengajuan permohonan pailit jika haknya belum terpenuhi.

Menurut Farlina Dwi Fitasari, “Permohonan Pailit dapat diajukan dengan syarat yang sederhana, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (1) UU 37/2004 yaitu apabila debitor tersebut mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas setidaknya satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan. Permohonan tersebut dapat diajukan oleh para kreditornya, maupun atas kehendak debitor itu sendiri.”¹⁶

Maka berdasarkan hal diatas mengenai PHK yang dilakukan perusahaan dimasa pandemi ini terhadap para pekerja, sehingga akan membahas mengenai “Probabilitas Permohonan Kepailitan oleh Pekerja yang di PHK Terhadap Perusahaan di Masa Pandemi Covid-19” yang ditujukan untuk para pekerja memperoleh hak-haknya.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang tersebut, oleh karena itu suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pekerja yang di PHK di masa pandemu dapat mengajukan permohonan pailit?

¹⁵ M. Hadi Subhan, *Op. Cit.*, hlm. 33

¹⁶ Farlina Dwi Fitasari, *Op.Cit.*, hlm. 972-973

2. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja melalui instrumen hukum kepailitan di masa pandemi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Guna mendapatkan kejelasan terkait prosedur pengajuan permohonan kepailitan kepada perusahaan yang telah melakukan PHK terhadap pekerja di masa pandemi.
2. Untuk memahami pemenuhan hak-hak pekerja yang telah di-PHK melalui instrumen hukum kepailitan di masa pandemi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat yang meliputi :

1. Manfaat Teoritis

Selaku teoritis, dari penelitian ini memperoleh wawasan terhadap pembaca dan memulai pemikiran baru mengenai peluang pengajuan permohonan kepailitan oleh pekerja yang di-PHK terhadap perusahaan pada masa pandemi covid-19.

2. Manfaat Praktis

Selaku praktis, diharapkan dapat memberikan wawasan para pihak yang terkait tentang pengajuan permohonan kepailitan yang dilakukan oleh pekerja yang di-PHK oleh perusahaan di masa pandemi covid- 19.

1.5 Keaslian Penulisan

Dalam rangka penelitian yang akan dibuat, penulis telah menelusuri berbagai hasil penelitian, agar penelitian yang dilakukan menunjukkan keasliannya. Hasil penelusuran yang dilakukan penulis memiliki kemiripan yang hampir sama yang dilakukan oleh penulis.

1. Bagus Arman Taruna, dengan judul “Perlindungan Hukum Hak Atas Upah Bagi Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit” pada Tahun 2020. Fakultas Hukum. Universitas Pancasakti. Penelitian ini menitikberatkan pada kedudukan upah pekerja dalam pemenuhan adalah harta utang harta pailit, sebelum didistribusikan kepada kreditor biaya kepailitan harus dibayar didahulukan, termasuk kreditor separatis. Pekerja dianggap sebagai kreditor yang diistimewakan. Jika perusahaan yang sudah dinyatakan pailit namun tidak memenuhi kewajibannya untuk mencukupi hak pekerja, pekerja langsung datang kepada kurator untuk menempuh upaya hukum.
2. Desma Cahya Selvya, dengan judul “Analisis Yuridis Hak Pekerja Sebagai Kreditor Preferen Terhadap Harta Debitor Dalam Kepailitan (Studi Komparatif Sebelum dan Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013)”, pada tahun 2019. Fakultas Hukum. Universitas Lampung. Pada penelitian ini permasalahan yang diangkat yaitu mengenai permasalahan pembagian harta pailit di sebuah perusahaan. Dalam penerapannya pembagian harta pailit, hak pekerja

dikesampingkan dari kreditor separatis selaku pemegang hak jaminan yang dijamin haknya oleh UU Kepailitan. Permohonan judicial review UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan oleh karyawan. Para pekerja ingin mendapatkan kepastian karena ia sebagai kreditor preferen haknya didahulukan. Judicial Review atas hak pekerja ini sudah pernah di putus oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusan Nomor 67/PPU-XI/2013.

Adapun perbedaan dalam penelitian skripsi ini dengan penelitian sebelumnya ialah kajian pada penelitian ini memfokuskan pada peluang pengajuan permohonan kepailitan yang dilakukan pekerja yang di-PHK oleh perusahaan di masa pandemi covid-19 dan pemenuhan hak-hak operasional milik pekerja yang di PHK di masa pandemi.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitiannya adalah hukum normatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui langsung keterkaitan penelitian serta menelaah undang-undang dengan isu hukum yang berkaitan. Dalam produk dogmatik hukum dapat ditemukan di buku-buku teks yuridis yang biasa dan monografi-monografi lain, dan di artiket-artikel yang dimuat dalam berbagai majalah (jurnal) hukum.¹⁷ Penelitian hukum dogmatik dalam penerapannya terhadap fakta hukum.¹⁸

¹⁷Bruggink,*Refleksi Tentang Hukum*,Bandung,PT Citra Aditya Bakti,2015. Hlm168

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Penggunaan metode penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan atau biasa disebut *statute approach*. Metode pendekatan perundang-undangan patut mengerti hierarki, asas-asas dalam peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.¹⁹ Penelitian ini memahami peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Selanjutnya pendekatan konseptual yang mengidentifikasi dari pandangan sarjana dan doktrin-doktrin hukum.²⁰ Penelitian ini beranjak dari doktrin-doktrin hukum mengenai pekerja yang di-PHK namun tidak mendapatkan haknya dan mengajukan permohonan pailit kepada perusahaan.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber penelitian hukum dibedakan menjadi tiga yaitu bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder. Yang dimaksud ialah:

a. Bahan Hukum Primer

Sifat yang dimiliki bahan hukum primer ialah autoritatif, yang mempunyai arti

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2011, hlm . 137

²⁰ *Ibid*, hlm. 178

otoritas.²¹ Biasanya bahan hukum ini terbagi dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.²² Bahan hukum primer di penelitian menggunakan :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh;
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 5. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU; dan
 6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- b. Bahan hukum sekunder

Sifat dari bahan hukum sekunder ialah publikasi mengenai hukum bukan dokumen-dokumen resmi. Publikasi ini meliputi buku-buku teks, kamus-kamus, hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar atas putusan pengadilan yang berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti.²³ Bahan hukum sekunder ini meliputi bidang kepailitan dan ketenagakerjaan.

²¹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016, hlm. 47

²² Peter Mahmud Marzuki *Op. Cit*, hlm. 181

²³ *Ibid*, hlm. 181

1.6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Maksud dari Teknik pengumpulan bahan hukum untuk mendapatkan bahan hukum dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan dan online research. Studi kepustakaan memahami bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Sumber tertulis bisa berbentuk dari dokumen resmi, buku, dan berita yang terkait dengan penelitian ini.

Sedangkan *online research* dengan cara melakukan pencarian dari google, seperti *handbook*, jurnal, artikel, berita dan lain sebagainya.

1.6.5 Analisa Data

Dalam penelitian hukum ini, menggunakan analisis perspektif. Analisis perspektif merupakan cara untuk menemukan solusi di dalam suatu masalah agar tercipta suatu kepaduan antara norma hukum dan prinsip hukum, antara aturan hukum dan norma hukum serta kepaduan antara tingkah laku dan individu dengan norma hukum.²⁴

1.7 Sistematika Penulisan

Secara sistematis supaya penulisan ini mudah dipahami maka akan dikelompokkan sesuai dengan bab masing-masing yang nantinya akan ada sub- bab dengan pembahasan berbeda dan merupakan uraian secara detail dari masing-masing bab. Susunan bab dan sub-bab dalam penelitian ini sebagai berikut:

²⁴ *Ibid*, hlm.41

BAB I Pendahuluan

Bab ini akan memuat penjelasan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini akan memuat penjelasan yang terdiri dari kajian Pustaka, teori, konsep, pengertian, prinsip, yang berkaitan dengan probabilitas pengajuan permohonan kepailitan oleh pekerja yang di PHK oleh perusahaan di masa pandemi covid-19

BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini akan memuat penjelasan serta uraian dari hasil penelitian yang akan menjawab dari rumusan masalah yang telah dirumuskan tentang probabilitas pengajuan permohonan kepailitan oleh pekerja yang di PHK di masa pandemi covid-19.

BAB IV Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir yang merupakan penutup dari penulisan ini yang meliputi kesimpulan dan saran