

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah bisnis yaitu bagian dari bentuk usaha untuk bisa mendapatkan sebuah pundi-pundi keuntungan. Dengan adanya sebuah bisnis bisa untuk memberikan sebuah dampak dalam keberlangsungan hidup seseorang, dikarenakan bisnis tidak hanya mensejahterakan terhadap individu, namun juga banyak orang. Hal tersebut disebabkan bisnis adalah salah satu bentuk pemasukan kas negara yang paling besar. Seperti Indonesia yang merupakan negara hukum, maka dalam berbisnis terdapat aturan yang dijadikan sebuah rujukan, dimana aturan tersebut meliputi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, serta aturan yang bersumber dari Allah SWT. Adanya aturan tersebut memiliki tujuan untuk mengatur tingkah laku bisnis beserta dengan pelaku yang ada didalamnya, agar selalu bisnis yang dijalankan sesuai dengan arahan.²

Salah satu dalam menjalankan sebuah bisnis, biasanya seseorang akan mendirikan sebuah Perusahaan. Sebuah perusahaan tidak selalu menjanjikan akan menjadi terus berkembang dan bertahan lama, karena banyaknya persaingan terkadang membuat perusahaan kalah saing. Maka dari itu sudah seharusnya perusahaan harus tahan banting, mengikuti adanya perkembangan zaman agar tidak tertinggal oleh yang lainnya, serta

² Waldi Nopriansyah, *Hukum Bisnis di Indonesia Dilengkapi Dengan Hukum Bisnis Dalam Perspektif Syariah*, (Jakarta: Prenademia Group, 2019), Hal 1-6.

melakukan sebuah inovasi serta penemuan yang bisa menarik pelanggan. Dalam hal jika sebuah perusahaan tidak mampu bersaing maka memungkinkan mengalami gulung tikar, dimana hal tersebut akan menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada sebagian maupun seluruhnya karyawan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu bagian dari kejadian yang mana hal tersebut tidak diinginkan terjadi oleh semua pekerja atau buruh yang bekerja disuatu perusahaan. Hal tersebut disebabkan dikarenakan jika terjadi sebuah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka akan berdampak langsung terhadap perekonomian keluarga dari masing-masing pekerja atau buruh. Maka adanya hal tersebut, seharusnya terdapat pihak yang berperan dalam penanganan PHK tersebut, seperti pengusaha, pemerintah, serta pihak yang terkait saling mempertahankan agar tidak terjadi adanya sebuah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan kepada seorang pihak pekerja atau buruh.³

Meski Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu sebuah hal yang tidak akan diinginkan oleh seorang pekerja atau buruh. Namun, pada kenyataannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mungkin tidak bisa untuk dilakukan pencegahan. Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka sudah sepatutnya seorang pekerja akan mendapatkan sebuah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta mendapat uang penggantian hak. Jika sebuah perusahaan telah melakukan pembayaran

³ M. Taufiqurrachman Raiz, dan Elfrida Ratnawati Gultom, "Kontradiksi Antara UU Ketenagakerjaan Dan UU Cipta Kerja Dengan PP No, 35 Tahun 2021", *Unes Law Review* 5, No 4, (2023).

uang pesangon sebagaimana ketentuan yang terdapat di perundang-undangan, maka tentu tidak ada masalah akan hal tersebut. Jika perusahaan tersebut tidak membayar uang pesangon kepada seorang pekerja atau buruh yang telah di PHK, maka hal tersebut akan timbul perselisihan antara butuh dengan pengusaha.⁴

Tentu dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terdapat beberapa bentuk alasan yang mendasari mengapa hal itu dilakukan. Salah satunya adalah dikarena perusahaan mengalami Kebangkrutan atau Kepailitan. Di Indonesia perkara mengenai PKPU dan kepailitan cukup meningkat dari tahun 2022. Seperti di Pengadilan Niaga Surabaya perkara PKPU ditahun 2022 adalah 84 perkara masuk sedangkan perkara PKPU di tahun 2023 mencapai 116 perkara yang masuk. Sedangkan untuk perkara kepailitan di Pengadilan Niaga Surabaya para tahun 2022 dengan jumlah 21 perkara, sedangkan di tahun 2023 mengalami penurunan dengan jumlah perkara 16.⁵ Dari adanya hal tersebut dapat disimpulkan perkara PKPU mengalami peningkatan, sedangkan perkara kepailitan sebuah perusahaan mengalami penurunan.

Meskipun sebuah perusahaan mengalami Kepailitan, hak pekerja yang di PHK harus tetap mendapatkan haknya. Sebagaimana yang termuat didalam Undang-Undang 13 Tahun 2003, menyatakan ketika perusahaan telah terdapat putusan pailit, maka hal mengenai hak-hak dari pekerja atas

⁴ Ahmad Rahmat, *Problematika Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Batangkaluku Gowa: Jariah Publishing Intermedia, 2020), Hal. 159-162.

⁵ Agus Yozami, *Melihat Tren Perkara PKPU dan Kepailitan Jelang Akhir 2023*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/melihat-tren-perkara-pkpu-dan-kepailitan-jelang-akhir-2023-lt657b3f6f869f3/?page=2> , Diakses Pada Selasa 8 Oktober 2024, Pukul 19:20.

adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dipenuhi, seperti membayar upah, membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), serta akan membayar uang penggantian hak, dimana masing-masing besarnya sudah ditentukan didalam Undang-Undang tersebut.⁶

Berdasarkan syariat Islam, putusnya hubungan kerja atau disebut dengan selesainya sebuah perjanjian kerja yang merupakan bagian dari ruang lingkup *Ijarah*. Selesainya terkait dengan perjanjian tidak selalu diakibatkan oleh habisnya masa waktu, namun dapat terjadi karena sebuah pemutusan atau *fasakh*. Yang berarti seorang pihak yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut menyebabkan berakhirnya suatu masa kerjanya. Maka dari itu seorang pihak yang memutuskan hubungan kerja wajib untuk memberikan sebuah upah atau *Ijarah*.⁷ Terkait dengan PHK dikarenakan perusahaan pailit, yang dalam Islam dimana kata kepailitan disebut dengan *taflis*. *Taflis* memiliki sebuah arti pailit ataupun dikatakan jatuh miskin. Dalam fiqh disebut dengan *iflas* yang memiliki arti tidak mempunyai uang sama sekali.⁸

Namun, pada kenyataannya uang pesangon serta segala bentuk kompensasi atas PHK yang lain, cenderung terdapat sebuah persoalan serta konflik yang terjadi diantara seorang pengusaha atau perusahaan dengan pekerja atau buruh. Dimana dalam beberapa kasus perlu

⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷ Mia Rosanita, “Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Matahari Department Store Pekalongan Pada Era Covid-19 (Tinjauan Perbandingan Menurut Hukum Ekonomi Syariah Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”: Skripsi Fakultas Syariah, IAIN Pekalongan, Pekalongan, (2022), Hal. 16.

⁸ Lucky Dafira Nugroho, “Konstruksi Hukum Kepailitan Syariah Di Indonesia”, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021), Hal. 5-6.

melibatkan beberapa pihak seperti pemerintah, pengacara, ataupun lembaga yang peduli terhadap persoalan PHK serta pesangon pekerja atau buruh.⁹ Padahal dalam peraturan Ketenagakerjaan sudah diatur mengenai beberapa hak serta kewajiban pihak jika terjadi PHK, seperti prosedur PHK, syarat PHK, dan besaran uang yang didapatkan ketika terjadi PHK.¹⁰

Seperti halnya peristiwa yang telah terjadi di salah satu sebuah Kecamatan Kota Blitar yang terjadi di tahun 2023 terdapat beberapa pekerja yang di PHK akibat perusahaan tempat buruh tersebut bekerja, beberapa karyawan di Kecamatan Sukorejo telah mengabdikan puluhan tahun di sebuah Perusahaan X¹¹ tempat pekerja atau buruh bekerja, namun sampai saat ini uang pesangon yang diberikan belum kunjung didapatkan oleh beberapa mantan pekerja atau buruh di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar.¹² Perusahaan X tersebut mengalami kebangkrutan atau pailit yang diakibatkan dari adanya pandemi Covid-19 dimana berakibat pada penurunan daya beli masyarakat, dan akhirnya perusahaan tersebut kalah saing dipasarannya.¹³

Maka dari pemaparan yang telah dijelaskan, perlu adanya sebuah penjelasan mengenai pentingnya pesangon untuk pekerja atau buruh yang telah di PHK akibat perusahaan yang telah dinyatakan pailit. Serta ingin

⁹ D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, (Yogyakarta: Medpress Digital, 2012), Hal. 11-12.

¹⁰ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (t.t.t., Visimedia, t.t.), Hal. 2.

¹¹ Nama perusahaan disamarkan

¹² Observasi Awal serta Wawancara Awal dengan Pekerja PHK, Pada 8 Agustus 2024.

¹³ Data perusahaan disamarkan untuk kerahasiaan, dan diperoleh dari sumber terkait

menjelaskan mengenai bagaimana pelaksanaan uang pesangon pada pekerja yang telah di PHK yang disebabkan pailitnya sebuah perusahaan, dengan bertanya kepada pihak yang terkait. Dengan adanya fenomena serta permasalahan mengenai hal yang dipaparkan, maka seorang peneliti tertarik untuk dapat melakukan sebuah penelitian ini yang diharapkan penelitian ini berfungsi bagi peneliti maupun khalayak umum atau masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Adanya latar belakang yang dipaparkan, peneliti akan memaparkan terkait apa saja rumusan masalah, diantaranya:

1. Bagaimana Pelaksanaan Pemberian Pesangon Pada Pekerja yang di PHK Akibat Perusahaan Pailit di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar?
2. Bagaimana Hak Pesangon Pekerja yang di PHK Akibat Perusahaan Pailit Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana Hak Pesangon Pekerja yang di PHK Akibat Perusahaan Pailit Ditinjau dari Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti akan memaparkan beberapa tujuan dari adanya penelitian, diantaranya:

1. Untuk memaparkan Pelaksanaan Pemberian Pesangon Pada Pekerja yang di PHK Akibat Perusahaan Pailit di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar.

2. Untuk menganalisis Hak Pesangon Pekerja yang di PHK Akibat Perusahaan Pailit Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan.
3. Untuk menganalisis Hak Pesangon Pekerja yang di PHK Akibat Perusahaan Pailit Ditinjau dari Hukum Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bisa mempunyai sebuah kegunaan diantaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis

Melalui sebuah penelitian yang dilakukan, terdapat harapan untuk bisa menghasilkan sebuah manfaat yang berguna untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan, yang dapat berguna bagi peneliti sendiri ataupun terhadap masyarakat umum lainnya, tentang hak pesangon pekerja pada perusahaan yang pailit, serta dapat mengetahui mengenai bagaimana hak pesangon seorang pekerja yang telah dilakukan PHK pada perusahaan yang terkena pailit akan ditinjau dari hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam. Yang nantinya dapat untuk dijadikan suatu bahan rujukan, referensi, serta bacaan bagi peneliti berikutnya yang akan meneliti.

2. Kegunaan praktis

Melalui sebuah penelitian ini diharapkan berguna untuk seorang peneliti serta pembaca secara umum. Bagi masyarakat khususnya bagi para pekerja ataupun buruh, penelitian ini dapat menjadi menjadi sebuah pemahaman mengenai bagaimana hak yang seharusnya bisa

didapatkan oleh seorang pekerja telah di PHK jika suatu perusahaan dinyatakan pailit, khususnya uang pesangon. Selain adanya hal tersebut penelitian yang akan dilakukan diharapkan memiliki sebuah manfaat untuk seorang peneliti selanjutnya untuk bisa dijadikan sebuah referensi bacaan untuk penelitian nantinya.

E. Penegasan Istilah

1. Hak

Dalam KBBI bahwa sebuah hak merupakan suatu benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan agar bisa berbuat suatu hal (dikarenakan telah ditetapkan oleh sebuah undang-undang, aturan, dan sebagainya), suatu kekuasaan yang benar atas suatu ataupun dalam menuntut sesuatu, derajat ataupun martabat, serta wewenang yang menurut hukum.¹⁴

2. Pesangon

Pesangon adalah pemberian dengan bentuk uang dari pengusaha atau perusahaan dimana diberikan kepada seorang pekerja yang timbul karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹⁵ Seorang pekerja yang mengalami PHK mempunyai sebuah hak untuk memperoleh sebuah uang pesangon dari pengusaha ataupun perusahaan.

¹⁴ KBBI, “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”, <https://kbbi.kemendikbud.go.id>, Diakses Pada Senin 1 Juli 2024, Pukul 20:04.

¹⁵ Dian Rostikawati, “*Manajemen Kompensasi & Hubungan Industrial*”, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2024), Hal. 98.

3. Pekerja

Pekerja ataupun buruh sebagaimana yang terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa setiap seseorang yang telah bekerja yang mana akan menerima sebuah upah ataupun disebut dengan sebuah imbalan dalam hal bentuk lain.¹⁶

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Terdapat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa PHK merupakan sebuah pengakhiran adanya hal mengenai hubungan kerja yang dikarenakan sutau hal tertentu dapat berakibat pada berakhirnya hak serta kewajiban diantara seorang pekerja ataupun buruh dengan seorang pengusaha.¹⁷

5. Perusahaan

Perusahaan yaitu setiap bentuk dari adanya usaha yang dijalankan disetiap jenis usaha yang memiliki sifat tetap, terjadinya dengan terus menerus, serta didirikan, bekerja, dan kedudukannya berada diwilayah NRI untuk tujuan mendapatkan sebuah keuntungan ataupun laba.¹⁸

6. Pailit

Pailit merupakan debitor yang memiliki 2 ataupun serta lebih kreditor dan tidak bisa untuk melakukan sebuah pembayaran lunas sedikitnya 1 utang yang telah jatuh waktu serta bisa untuk dilakukan

¹⁶ Arminsyah, "Perspektif Islam Undang-Undang 1945 Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hak Buruh", *Jurnal Ilmiah Al-Hadi* 7, No. 2 (2022), Hal. 94.

¹⁷ Tri Cicik, "*Manajemen Hubungan Industrial*", (Yogyakarta: K-Media, 2020), Hal. 28.

¹⁸ Halomoan Hutajulu, et. al., "*Buku Ajar Ilmu Ekonomi dan Bisnis*", (Jambi: PT.Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), Hal. 56.

penagihan, yang dinyatakan pailit dengan adanya sebuah putusan pengadilan atas sebuah permohonannya sendiri ataupun atas sebuah permohonan satu maupun lebih kreditornya.¹⁹

7. Hukum Ketenagakerjaan

Merupakan sebuah aturan yang berkaitan mengenai hubungan diantara pekerja serta pemberi kerja atau pengusaha, baik sebelum maupun setelah terjadinya masa kerja, dan mendapatkan sebuah upah atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.²⁰

8. Hukum Islam

Yaitu sebuah seperangkat yang terkait dengan peraturan yang didasarkan atas sebuah wahyu dari sang pencipta yaitu Allah serta Sunnah Rasul terkait sebuah tingkah laku ataupun perbuatan dari seorang manusia mukalaf yang telah diakui serta diyakini berlaku serta dapat mengikat kepada seluruh umat yang berkeyakinan dalam beragama Islam.²¹

F. Sistematika Pembahasan

Ada beberapa pedoman penulisan karya ilmiah yang tercantum didalam penelitian ini yang berasal dari Universitas yang bersangkutan, diantaranya adalah:

¹⁹ Niru Anita Sinaga, dan Nunuk Sulisrudatin, “*Hukum Kepailitan dan Permasalahannya di Indonesia*”, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara 7, No. 1 (2016): Hal. 162.

²⁰ Manotar Tampubolon, et. all., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2023), Hal. 2.

²¹ Mardani, “*Hukum Islam Kumpulan Peraturan Tentang Hukum Islam di Indonesia*”, (Jakarta: Kencana, 2014), Hal. 10.

Bab I Pendahuluan, adalah bagian pendahuluan dimana didalamnya ada memuat: (a) latar belakang masalah, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) kegunaan penelitian, (e) sistematika penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka akan memuat sebuah berbagai teori mengenai dengan hak pesangon seorang pekerja atas pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang pailit di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar.

Bab III Metode Penelitian, yang mana akan memuat: a) jenis penelitian, b) lokasi penelitian, c) kehadiran peneliti, d) sumber data, e) teknik pengumpulan data, f) teknik analisis data, g) pengecekan keabsahan data, dan h) tahap-tahap penelitian.

Bab IV Hasil, dimana akan membahas mengenai pemaparan data ataupun temuan penelitian.

BAB V Pembahasan, dalam bab lima akan menjawab pertanyaan dari rumusan masalah.

Bab VI Penutup, dalam penutup akan memuat kesimpulan serta saran. Kesimpulan dalam penutup adalah jawaban singkat untuk bisa menjawab rumusan masalah yang sudah ditetapkan. Saran dalam hal ini adalah sebuah usulan maupun anjuran untuk pihak-pihak yang berhubungan dengan tema penelitian demi sebuah kebaikan untuk masyarakat serta usulan untuk penulis berikutnya yang akan meneliti dengan tema yang sama.