

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketika menjalankan sebuah perusahaan, pengusaha memerlukan tenaga kerja untuk dapat membantu mengoperasikan perusahaannya untuk mendapatkan keuntungan. Namun usaha belum tentu selalu berjalan sesuai rencana. Tiap bisnis selalu mengandung resiko kerugian didalamnya, dan itu merupakan hal yang wajar. Ada beberapa hal yang menyebabkan suatu kegiatan usaha tidak berjalan sesuai rencana, bahkan harus mengalami kebangkrutan atau kepailitan. Kepailitan merupakan suatu proses dimana seorang debitor yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh pengadilan, dalam hal ini adalah Pengadilan Niaga, dikarenakan debitor tersebut tidak dapat membayar utangnya, harta debitor dapat dibagikan kepada para kreditur sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.¹

Sedangkan pengertian tentang kepailitan sendiri lebih jelas terdapat dalam Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya disebut “UUK PKPU”) Pasal 1 Angka 1 yaitu, “suatu sita umum atas semua kekayaan

¹ Dadang Sukandar, Maksud dan tujuan serta kegiatan usaha perseroan, legalakses.com, <https://www.legalakses.com/maksud-dan-tujuan-serta-kegiatan-usaha-perseroan/>, diakses pada 14 Februari 2021 pukul 21.00 WIB

debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan Hakim pengawas”²

Salah satu sarana hukum yang menjadi landasan bagi penyelesaian utang piutang dan erat kaitannya dengan kebangkrutan dunia usaha adalah peraturan tentang kepailitan, termasuk peraturan tentang penundaan kewajiban pembayaran utang.³ Perlu diketahui bahwa sejarah dan dinamika perjalanan hukum kepailitan yang ada di Indonesia mempunyai sejarah yang panjang. Bahkan dimulai sejak jaman kekuasaan pemerintahan Indonesia sebelum memperoleh kemerdekaanya, hingga pasca reformasi. Oleh karenanya tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian aturan mengenai hukum kepailitan ini banyak diwarnai oleh aturan yang dibentuk oleh pemerintahan kolonial belanda. Akan tetapi selama rentang waktu dari 1945 hingga 1998, tidak terdapat pembaharuan dari aturan hukum kepailitan. Baru memasuki masa pasca reformasi, pemerintah Indonesia mengeluarkan Perpu No. 1 Tahun 1998. Dan hingga saat ini peraturan mengenai hukum kepailitan itu sendiri sudah berubah dan diundang-undangkan melalui Undang-Undang No. 37 Tahun 2004.⁴

² Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

³ Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis Kepailitan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm.2

⁴ Ahmad Saprudin, *Teknik penyelesaian peerkara kepailitan ekonomi syariah*, Pustaka Pelajar, Jakarta 2018, hlm 25

Perlu diketahui juga bahwa kepailitan merupakan aturan yang mempunyai tujuan untuk melakukan pembagian harta debitor kepada para kreditornya dengan melakukan sita umum terhadap seluruh harta debitor yang selanjutnya dibagikan kepada kreditor sesuai dengan hak proporsinya.⁵

Perkara pailit dapat ditempuh melalui proses pengadilan niaga yang kemudian setelah berkekuatan hukum tetap, melalui perantara hakim, kreditur dapat melakukan sita harta debitor untuk dijadikan uang pembayarannya. Secara etimologis, istilah kepailitan berasal dari kata pailit yang bila ditelusuri lebih mendasar istilah ini dijumpai dalam perbendaharaan Eropa. Dalam bahasa Belanda, kata pailit berasal dari istilah failiet, sedangkan dari bahasa Perancis berasal dari kata failite, yang berarti pemogokan atau kemacetan pembayaran. Di negara-negara berbahasa Inggris, pengertian pailit dan kepailitan diwakili dengan kata-kata bankrupt dan bankruptcy.⁶

Atau dengan kata lain, kepailitan adalah keadaan atau kondisi seseorang atau badan hukum yang tidak mampu lagi membayar kewajibannya dan/atau berhenti membayar utangnya.⁷

⁵ Hadi Shubhan, *Melindungi Perusahaan Solven Yang Beritikad Baik Dari Penyalahgunaan Kepailitan*, Jurnal Hukum Bisnis Vol 33 No. 1, 2014, Hal 13

⁶ Munir Fuady, *Hukum Pailit*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm 10

⁷ Zainal Asikin, *Hukum kepailitan dan Penundaan Pembayaran di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm 26

Saat ini sudah tidak asing lagi jika mendengar permasalahan-permasalahan dalam dunia bisnis yang kompleks, bahkan masalah kepailitan sering terjadi pada perusahaan-perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas. Tidak sedikit dijumpai perusahaan yang sudah melegenda dapat diputuskan pailit. Salah satu perusahaan me-legenda tersebut adalah PT. Perindustrian Njonja Meneer (selanjutnya disebut PT Nyonya Meneer) yang telah diputuskan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 3 Agustus 2017 dengan Putusan Nomor : 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/PN Niaga Smg.⁸

Hal ini berawal dari Permohonan Pembatalan Homologasi (Perjanjian Perdamaian) oleh kreditor konkuren yaitu Hendrianto Bambang Santoso pengusaha di Sukoharjo sebagai pemasok rempah-rempah bahan jamu melalui kuasanya selaku Pemohon Pailit melawan PT. Perindustrian Njonja Meneer atau disingkat dengan PT. Njonja Meneer dengan Charles Saerang selaku direktur utama melalui kuasanya sebagai Termohon Pailit.⁹ Bahwa Pemohon menyatakan PT Nyonya Meneer tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar cicilan utangnya sebesar Rp.

⁸ Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/PN Niaga Smg, Mahkamah Agung, 3 Agustus 2017.

⁹ Nidia Zuraya, Jamu Nyonya Meneer Pailit, Begini Nasib Karyawannya, [Republika.co.id](https://www.republika.co.id), <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/korporasi/17/08/07/ouasam383-jamu-nyonya-meneerpailit-begini-nasib-karyawannya>, diakses pada 03 Maret 2021 pukul 16.30 WIB.

7.040.970.500,- (tujuh milyar empat puluh juta sembilan ratus tujuh puluh ribu lima ratus rupiah).

Akibat dari permasalahan utang piutang PT. Nyonya Meneer yang tidak kunjung usai dan juga pembatalan Homologasi dari kreditur konkuren, maka akhirnya pada bulan Agustus 2017 PT Nyonya Meneer dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga Pada Pengadilan Negeri Semarang. Akan tetapi permasalahan belum usai, dilansir dari salah satu karyawan PT. Nyonya Meneer sejak November 2015 sebanyak 921 Karyawan belum menerima gaji.¹⁰ Bahkan Menurut keterangan dari direktur utama PT. Nyonya Meneer yaitu Charles Saerang , pihaknya telah merumahkan 200-an orang karyawan.¹¹ Paulus Sirait selaku Kuasa Hukum para karyawan PT Nyonya Meneer sudah melayangkan tunggakan piutang kepada kurator yang melakukan pemberesan harta pailit PT Nyonya Meneer.

Menurut Paulus, total karyawan PT Nyonya Meneer yang menuntut pembayaran hak-haknya mencapai 1.104 orang. selain karyawan yang masih aktif tersebut, berdasarkan pernyataan Paulus, terdapat 183 mantan karyawan yang belum memperoleh hak pesangon (mereka belum

¹⁰ Fikri Faqih, 921 Pegawai Nyonya Meneer belum gaji sejak 2015, Merdeka.com, <https://www.merdeka.com/peristiwa/921-pegawai-nyonya-meneer-belum-gajian-sejak-2015.html>, diakses pada 04 Maret 2021 Pukul 17:02 WIB

¹¹ Iswidodo, Kronologi PT Nyonya Meneer Dinyatakan Pailit dan Rencana Charles Saerang Banding, TribunJateng.com, <http://jateng.tribunnews.com/2017/08/06/kronologi-pt-nyonyameneer-dinyatakan-pailit-dan-rencana-charles-saerang-banding>, diakses pada 04 Maret 2021 Pukul 17:30 WIB

memperoleh gaji, tunjangan hari raya serta pesangon untuk yang sudah purna) Total tunggakan yang nantinya harus dibayar sebesar Rp 98,2 miliar. Jumlah tersebut, menurut dia, juga termasuk tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang mencapai Rp 12,5 miliar.¹²

Ketika Perusahaan diputuskan pailit maka memiliki akibat hukum terhadap kemampuan debitor pailit mengurus dan membereskan aset perusahaan. Sehingga kepengurusan yang bersangkutan dengan kekayaan perusahaan beralih kepada kurator artinya ketika perusahaan pailit, perusahaan tersebut dibawah pengampuan kurator. Lalu konsekuensi yang harus diterima karyawan tentunya harus dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Jika perusahaan dinyatakan pailit dan tidak melakukan kegiatan operasional, sudah menjadi hal yang pasti karyawan akan kehilangan mata pencahariannya dan secara otomatis karyawan akan kehilangan haknya untuk bekerja dan menerima upah setiap bulannya.

Putusan pailit terhadap perusahaan memiliki sisi baik dan sisi buruk untuk karyawan. sisi baiknya adalah, ketika perusahaan diputuskan pailit maka akan mempercepat pengurusan pemberesan pembayaran upah karyawan yang terutang dan pemenuhan hak-hak karyawan lainnya. Namun sisi buruknya adalah, ketika perusahaan pailit, karyawan diberhentikan kerja sehingga karyawan kehilangan mata pencahariannya.

¹² Fikri Faqih, 921 *Pegawai Nyonya Meneer belum gajian sejak 2015, loc. cit.*

Sudah dijelaskan secara regulasi ketika perusahaan pailit maka perusahaan wajib melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya. Peraturan tersebut terdapat pada pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa *“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”*¹³ Serta regulasi pada Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa *“Pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikan dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat lima) hari sebelumnya.”*¹⁴

Dalam hal pengurusan dan pemberesan harta pailit, kedudukan karyawan perusahaan adalah sebagai kreditor preferen, yakni kreditor yang memiliki hak istimewa untuk didahulukan pembayarannya berdasarkan undang-undang. Hal tersebut adalah amanat dari Pasal 95 ayat (4) Undang-

¹³ Lihat Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Lihat Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa *“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya.”*¹⁵

Namun dalam hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tidak hanya mengenal kreditor preferen saja, terdapat kreditor yang memiliki kedudukan yang lebih kuat pada kepailitan yaitu kreditor separatis. Bahkan undang-undang tentang Kepailitan dan PKPU telah memberikan keistimewaan terhadap kreditor separatis yang dicantumkan dalam Pasal 55 ayat (1), Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 138 telah memberikan celah bagi kreditor separatis untuk bertindak sendiri dalam mengeksekusi haknya terhadap jaminan dalam piutang seolah-olah tidak terjadi kepailitan.

Dalam realitanya kedudukan karyawan atau pekerja atau buruh memang masih lemah meskipun sudah terdapat amanah pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam hal didahulukannya pembayaran upah dan pesangon bagi karyawan jika perusahaan pailit. Namun implementasinya masih banyak karyawan yang membutuhkan perlindungan hukum.

¹⁵Lihat Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Maka dari itu melihat dari segi lemahnya kedudukan karyawan perlu adanya perlindungan hukum terhadap karyawan dalam hal pemberesan harta pailit perusahaan. Meskipun Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) telah mengamanatkan adanya perlindungan hukum serta hak untuk bekerja dan mendapatkan upah atas pekerjaan yaitu pada Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan bahwa: *“(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.** (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.**”¹⁶*

Pada dasarnya, pengaturan masalah kepailitan merupakan suatu perwujudan dari pasal 1131 dan pasal 1132 KUHPerduta. Pasal 1131 KUHPerduta : segala kebendaan si berutang, baik yang bergerak maupun yang tak bergerak baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada dikemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatan perseorangan. Pasal 1132 KUHPerduta : kebendaan tersebut menjadi jaminan bersama-sama bagi semua orang yang mengutangkan padanya; pendapatan penjualan beda-benda itu dibagi-bagi menurut keseimbangan, yaitu menurut besar-kecilnya piutang masing- masing, kecuali apabila

¹⁶ Lihat Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

diantara para berpiutang itu ada alasan-alasan yang sah untuk didahulukan.¹⁷

Menurut pasal 95 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, maka upah buruh dan hak-hak lainnya dari pekerja buruh merupakan piutang yang didahulukan.¹⁸ Yang menjadi pokok permasalahan, jika piutang tersebut berhadapan dengan piutang lain yang dijamin dengan Hak Jaminan Atas Kebendaan (Hak Tanggungan, Jaminan Fidusia, dan Gadai)

Dalam undang-undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan (UU Kepailitan) piutang kreditur dibagi menjadi tiga, yakni: kreditur separatis, kreditur preferen, dan kreditur konkuren. Kreditur pemegang “hak jaminan atas kebendaan” disebut dengan kreditur separatis karena berdasarkan pasal 55 ayat (1) UU Kepailitan, kreditur tersebut berwenang untuk mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Separatis, dalam arti terpisahnya hak eksekusi atas benda-benda yang digunakan dari harta yang dimiliki debitor pailit (boedel pailit). Dengan begitu kreditur separatis mendapat posisi lebih utama dalam proses kepailitan dibandingkan dengan debitor preferen yang termasuk didalamnya adalah upah buruh. Jadi menurut UU Kepailitan, posisi pemegang hak jaminan, didahulukan/lebih tinggi daripada pembayaran upah buruh.

¹⁷ Jono, *Hukum Kepailitan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm 2.

¹⁸ Lihat Pasal 95 ayat 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak karyawan, dan telah adanya prinsip *pari passu prorata parte* dalam Undang-Undang Kepailitan dan PKPU namun antara yang seharusnya (*das sollen*) dan yang senyatanya (*das sein*) tidak berjalan harmonis.

Banyak dijumpai dalam implementasinya masih terabaikannya hak-hak karyawan dalam pemberesan harta pailit, padahal karyawan-lah yang seharusnya didahulukan karena karyawan memiliki hak istimewa di dahulukan dan berdasarkan Prinsip Structured Creditors dalam Kepailitan dan PKPU, karyawan tergolong dalam kreditor preferen yang memiliki hak istimewa didahulukannya pemenuhan kepentingan menurut undang-undang.

Undang-Undang Kepailitan dan PKPU memberikan perlindungan bagi kreditor dalam hal pemberesan harta/aset perusahaan pailit. Perlindungan bagi kreditor yang di atur di dalam Undang-Undang Kepailitan dan PKPU ini bermaksud untuk melindungi kreditor dari kreditor lain yang berusaha supaya utang miliknya lah yang harus dibayar terlebih dahulu tanpa memikirkan kepentingan dan hak-hak kreditor lainnya. Selain memberikan perlindungan terhadap debitor dan kreditor dalam perkara Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang-Undang Tentang Kepailitan dan PKPU juga melindungi Stakeholders, salah satunya adalah kepentingan karyawan. Kepentingan

karyawan suatu perusahaan yang dinyatakan pailit adalah berkaitan dengan pembayaran upah dan pesangon.¹⁹

Karena limitasi pembahasan dan tidak bermaksud untuk mengurangi bab demi bab bahasan dari kompleksitas problematika kepailitan di Indonesia, maka penulisan dan penelitian ini hanya akan sepenuhnya berkonsentrasi pada hak buruh pada perusahaan yang telah dinyatakan pailit selaku tergolong pada jenis kreditor preferen *in cassu* kepailitan PT Nyonya Meneer.

Dari alasan dan fakta yang dikemukakan diatas akhirnya mendorong penulis untuk melakukan penelitian hukum untuk mengkaji lebih jauh mengenai hak buruh dalam hal upah dan pesangon jika perusahaan tempat buruh/karyawan bekerja tersebut dinyatakan pailit, dengan Judul Penelitian “**ANALISIS YURIDIS HAK BURUH TERHADAP PERUSAHAAN PT. PERINDUSTRIAN NJONJA MENEER YANG TELAH DINYATAKAN PAILIT (STUDI PUTUSAN PENGADILAN NIAGA NOMOR 11/PDT.SUS-PAILIT/2017/PN NIAGA SMG)**”.

B. Rumusan Masalah

Menelaah dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

¹⁹ Siti Anisah, *Perlindungan Kepentingan Kreditor Dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia*, (Yogyakarta: Total Media, 2008), hlm. 350.

1. Apakah akibat hukum kepailitan perusahaan PT. Nyonya Meneer terhadap karyawan?
2. Bagaimana upaya hukum karyawan untuk mendapatkan perlindungan hukum atas putusan pailit perusahaan PT. Nyonya Meneer ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan menjadi arah dalam setiap penulisan dan menjadi tumpuan dalam meneliti, sehingga dalam penulisan dan penelitian ini memiliki tujuan yang selaras dengan rumusan masalah diatas. Adapun tujuan tersebut sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pemahaman terkait dampak hak-hak buruh terhadap putusan pailit perusahaan PT. Perindustrian Nyonya Meneer.
2. Untuk mengetahui upaya dan perlindungan hukum terhadap buruh dalam putusan pailit perusahaan PT. Perindustrian Nyonya Meneer

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Hasil penelitian dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan hukum bisnis, khususnya berkaitan dengan Kepailitan yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap karyawan.

- b. Diharapkan dapat menjadi bahan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya pustaka ilmu dalam hukum kepailitan dan hukum ketenagakerjaan.
- c. Dapat dijadikan sebagai referensi serta pedoman dalam penelitian yang lain yang sesuai dengan bidang penelitian ini.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk akademisi kampus, Institusi Peradilan khususnya Peradilan Niaga, praktisi hukum dalam bidang hukum bisnis khususnya Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang maupun pelaku bisnis, diantaranya perusahaan atau pelaku usaha dan karyawan atau pekerja, dalam rangka penerapan Undang-undang Kepailitan dan Undang-undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Perundang-undangan lainnya yang memiliki relevansi dengan hukum bisnis di Indonesia yang bertujuan memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan dalam hukum kepailitan di Indonesia.

E. Terminologi

Penulisan ini berjudul “Analisis Yuridis Hak Buruh Terhadap Perusahaan Pt. Perindustrian Njonja Meneer Yang Telah Dinyatakan Pailit (Studi Putusan Pengadilan Niaga Nomor 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/Pn Niaga Smg)”

a. Pengertian Hak Buruh

Sejumlah peraturan perundangan dan hak asasi manusia yang terkait dengan hubungan antara buruh dengan majikan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Maka sebagaimana halnya tubuh dan kehidupan merupakan suatu hak asasi manusia. sebagai manusia sejak lahir dan tak seorangpun dapat merampasnya. Hak ini biasanya diperoleh melalui undang-undang ketenagakerjaan. Secara umum, wacana tentang hak-hak pekerja terkait dengan negosiasi gaji, tunjangan, dan kondisi kerja yang aman.²⁰

b. Pengertian Perusahaan.

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi, baik barang dan jasa, serta tempat berkumpulnya semua faktor produksi.²¹

c. Pengertian Pailit

Bila dilihat dari asal katanya, Pailit berasal dari bahasa Perancis, Failite. Pailit atau Failite ini diartikan sebagai bentuk kemacetan dalam kegiatan pembayaran utang yang dialami oleh pengusaha atau perusahaan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa keadaan pailit ini disebabkan karena pengusaha atau perusahaan gagal membayar utang yang dimilikinya. Sama seperti bangkrut, keadaan Pailit ini juga

²⁰ Dicky Wahyudi, hak pekerja, kontrak dan iklan, <https://dicky-bmc.blogspot.com/2018/05/> diakses pada tanggal 03 Maret 2021 pukul 21:54 WIB

²¹ Prawiro, Pengertian perusahaan : unsur-unsur, jenis dan contoh perusahaan, Maxmanroe.com, <https://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/pengertian-perusahaan.html>, diakses pada tanggal 03 Maret 2021 pukul 21:58 WIB

diputuskan oleh pengadilan niaga setempat. Sehingga bila dijelaskan lebih mudah, penyebab suatu perusahaan mengalami kondisi pailit adalah karena utang yang dimilikinya tidak bisa terbayar. Menurut undang-undang, perusahaan akan mendapatkan status pailit apabila memiliki 2 atau lebih utang atau tidak membayar lunas yang telah jatuh tempo. Bila dilihat dari definisi tersebut, perusahaan yang kondisi keuangannya sehat masih tetap dapat mengalami status pailit. Status pailit ini juga bisa diminta oleh perusahaan itu sendiri.²²

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian akan dilaksanakan. Dalam suatu penelitian, metode merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan agar pembahasan menjadi terarah dan sistematis, maka digunakanlah metode ilmiah.

Untuk mencapai sasaran yang tepat bagi penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Penelitian yuridis sosiologis

²² Sugi Priharto, Bangkrut dan pailit : penertian, perbedaan dan cara menghindarinya, accurate.com, <https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-bangkrut-dan-pailit-juga-perbedaannya/>, diakses pada tanggal 03 Maret 2021 pukul 22:00 WIB

adalah suatu penelitian yang didasarkan pada suatu ketentuan hukum dan fenomena atau kejadian yang terjadi di lapangan. Artinya selain menggunakan asas-asas serta prinsip-prinsip hukum yang berlaku dalam meninjau permasalahan dan melakukan penelitian, penulis juga memperhatikan ilmu-ilmu pendukung lainnya, karena penelitian di bidang hukum memungkinkan dipergunakannya semua ilmu pengetahuan, metode dan teknik yang digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu social, dalam mencari suatu pemecahan yang mendekati dari gambaran yang sebenarnya.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis, yang artinya hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang baik, jelas dan mampu memberikan data seteliti mungkin mengenai kenyataan dari obyek penelitian.

3. Bahan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian hukum yuridis sosiologis, dan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu sumber data yang didapat dari studi lapangan, berupa data-data dari Pengadilan Niaga Kota Semarang dan melalui wawancara. Wawancara merupakan cara yang tepat untuk memperoleh keterangan atau informasi secara langsung dari narasumber terkait.

b. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca literatur dan dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari perpustakaan. Mencari data sekunder dengan menggunakan bahan-bahan hukum yang meliputi :

1) Bahan hukum primer

Yaitu berkaitan erat dengan bahan-bahan hukum dengan permasalahan yang diteliti, Antara lain yang terdiri dari :

a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUHPerdata”) serta aturan-aturan lain yang berkaitan langsung dengan masalah kepailitan.

b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”)

c. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (“UU Kepailitan dan PKPU”).

2) Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum yang terkait dengan pembahasan tentang kepailitan

3) Bahan hukum tersier

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yang dilakukan dengan cara mempelajari bahan hukum tersebut.

b. Studi Lapangan

Dalam studi ini penulis menggunakan metode wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

Dengan metode wawancara, peneliti mengambil sampel sumber data dengan mewawancarai orang atau lembaga yang dianggap paling tahu tentang permasalahan kepailitan pada PT. Perindustrian Njonja Meneer.

c. Lokasi penelitian

Adapun lokasi penelitian yang akan menjadi fokus dalam penelitian adalah sesuai dengan judul, maka penelitian ini berlokasi di Pengadilan Niaga Kota Semarang. Adapun alasan dipilihnya Pengadilan Niaga Kota Semarang sebagai lokasi penelitian ini karena berada dalam lingkup permasalahan kepailitan pada PT. Perindustrian Njonja Meneer.

d. Metode Analisis Data

Setelah pengumpulan data secara lengkap baik yang diperoleh dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan, maka data-data tersebut diolah dan dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif adalah suatu cara penelitian yang

menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis serta secara lisan dan juga perilaku yang nyata diteliti sebagai sesuatu yang utuh.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi yang berjudul “ANALISIS YURIDIS HAK BURUH TERHADAP PERUSAHAAN PT. PERINDUSTRIAN NJONJA MENEER YANG TELAH DINYATAKAN PAILIT (STUDI PUTUSAN PENGADILAN NIAGA NOMOR 11/PDT.SUS-PAILIT/2017/PN NIAGA SMG)” akan diuraikan melalui sistematika penulisan yang terdiri dari 4 (empat) bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menyampaikan beberapa hal untuk pendahuluan yaitu Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Terminologi, Metode Penelitian dan Sistematika Penelitian

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Kemudian pada bab ini, penulis akan menjelaskan lebih luas mengenai :

- I. Tinjauan Umum Kepailitan yang berisi : Sejarah pengaturan kepailitan di Indonesia, Pengertian

Kepailitan, Pengertian kepailitan dalam perspektif islam, Dasar Hukum Kepailitan, Syarat-Syarat dinyatakan pailit, Prosedur Permohonan Pernyataan Pailit.

II. Tinjauan Umum tentang Akibat Hukum Kepailitan yaitu diantaranya : Akibat Hukum Kepailitan Bagi Debitor Pailit dan Hartanya, Akibat Hukum Kepailitan Bagi Para Kreditor, Kedudukan Karyawan/Buruh Terhadap Boedel Pailit.

III. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan & Perseroan Terbatas: Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Sumber Hukum Ketenagakerjaan, Pengertian Karyawan & Buruh/Pekerja, Hak-hak buruh, Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja karena Pailit.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya pada bab ketiga penulis akan menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan Akibat Hukum Kepailitan Pt. Perindustrian Njonja Meneer Terhadap Buruh (Studi Putusan Pengadilan Niaga Nomor 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/Pn Niaga Smg)

BAB IV : PENUTUP

Penelitian ini diakhiri dengan bab keempat sebagai bab penutup yang terdiri dari 2 sub yaitu : Kesimpulan dan Saran-saran dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis.

