

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Kedudukan Hukum Karyawan Pada Perusahaan Pailit

Berdasarkan tingkatannya maka kreditor dapat dibagi menjadi beberapa macam yaitu:

- a) Kreditor Separatis
- b) Kreditor Preferen
- c) Kreditor Konkuren

Penggolongan jenis kedudukan kreditor, dalam kepailitan sebagaimana disebutkan diatas, nampaknya berbeda dengan jenis dan kedudukan kreditor dalam jaminan, hal ini disebabkan karena dalam jaminan hanya dikenal dua macam kreditor yakni :

- a) Kreditor Preferen
- b) Kreditor Konkuren

Pengadilan Niaga berpendapat pekerja bukan kreditor istimewa meskipun menurut undang-undang hak pekerja kedudukannya sebagai kreditor preferen. Namun, kedudukan kreditor preferen adalah di bawah kreditor separatis, yaitu kreditor sebagai pemegang hak jaminan. Oleh karena itu tuntutan yang dilakukan oleh pekerja PT. Starwin Indonesia tersebut tidak berdasar, sehingga ditolak.

Para pekerja mengajukan peninjauan kembali terhadap putusan Pengadilan Niaga. Majelis hakim peninjauan kembali dalam pertimbangan

hukumnya berpendapat keberatan-keberatan yang diajukan dalam peninjauan kembali tidak dapat dibenarkan, karena Pengadilan Niaga tidak melakukan kekeliruan dalam memeriksa dan mengadili permohonan ini. Di samping itu permohonan ini menyangkut perbedaan pendapat mengenai jumlah utang dalam rangka pemberesan harta pailit yang tidak dapat diselesaikan oleh hakim pengawas. Dengan demikian, harus ditetapkan oleh Pengadilan dalam tingkat terakhir. Dengan telah diputuskan oleh Pengadilan Niaga, maka terhadap proses *revooi* tersebut tidak dapat dilakukan upaya hukum apapun.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan Pada Perusahaan Pailit

Karyawan yang bekerja pada perusahaan pailit berhak untuk memutuskan hubungan kerja. Namun untuk pemutusan hubungan kerja tersebut diperlukan pemberitahuan PHK dengan jangka waktu pemberitahuan sebagai berikut:

- a. Jangka waktu pemberitahuan PHK yang sesuai dengan perjanjian kerja, atau
- b. Jangka waktu tersebut sesuai dengan undang-undang.

Undang-undang menyebutkan bahwa dalam keadaan pailit pembayaran upah dilakukan daripada utang lainnya. Pasal 95 ayat (4) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau diakuisisi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak lainnya merupakan utang yang didahului pembayarannya. Sedangkan

pada Pasal 165 menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) yang mana uang penghargaan masa kerja sebesar satukali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

B. SARAN

1. Perlu adanya perlindungan hak dan masa depan pekerja seperti misalnya melalui lembaga penjamin asuransi ataupun asuransi yang menjaminkan hak-hak dari pekerja yang diPHK.
2. Perlu adanya pemberian pemahaman mengenai kepailitan kepada para pekerja, sehingga pekerja dapat mengetahui bagaimana posisi pekerja apabila perusahaan tersebut mengalami kepailitan.
3. Perlu adanya peraturan yang jelas mengenai kedudukan karyawan pada perusahaan pailit sehingga karyawan tidak dibingungkan posisinya pada saat pembagian harta pailit.