

HAK – HAK KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PAILIT (STUDI
TENTANG PEMBERESAN HAK KARYAWAN PADA KASUS
PERUSAHAAN PT. STARWIN)
SKRIPSI



Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
(S-1) Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta

Disusun oleh :

Nama : Muna Hanifah
NIM : 20130610258
Jurusan/Prodi : Hukum/Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata Dagang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
TAHUN 2017

HALAMAN PENGESAHAN

HAK-HAK KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PAILIT (STUDI TENTANG
PEMBERESAN HAK KARYAWAN PADA KASUS PERUSAHAAN PT.
STARWIN)

SKRIPSI

Telah diujikan dihadapan tim penguji pada tanggal: 26 Agustus 2017

Yang terdiri dari:

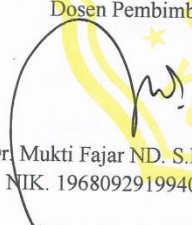
Ketua

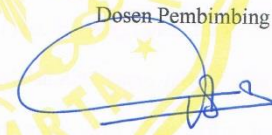

Fadia Fitriyanti, S.H., M.Hum., M.Kn.

NIK.19711127199603153026

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

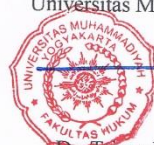

Dr. Mukti Fajar ND. S.H., M.Hum.
NIK. 19680929199407153019


Dr. Danang Wahyu M. S.H., M.Hum.
NIK. 19690528199409153022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta




Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.

NIK. 19710409199702153028

PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUNA HANIFAH

NIM : 20130610258

Judul Skripsi : **Hak-Hak Karyawan Pada Perusahaan Pailit
(Studi Tentang Pemberesan Hak Karyawan
Pada Kasus Perusahaan PT. Starwin Indonesia)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan skripsi ini adalah betul-betul hasil karya dari saya sendiri berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam penulisan skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan penulisan skripsi dan gelar yang saya peroleh dalam penulisan hukum skripsi ini .

Bantul,

Yang menyatakan



Muna Hanifah

20130610258

ABSTRAK

PT. Starwin merupakan perusahaan penghasil sepatu Reebok. Sejak tanggal 11 Februari 2004 para karyawannya mendirikan tenda di depan pabrik mereka di Jalan Raya Serang, Kilometer 14,4, Cikupa, Tangerang. Munculnya masalah hubungan industrial di Starwin lantaran direksi memutus hubungan kerja (PHK) seluruh karyawannya sejumlah kurang lebih 3.652. dalam PHK tersebut, para pekerja sama sekali tidak diberikan uang pesangon. Yang akan mereka terima hanyalah uang pengganti jasa. Hak yang diminta para buruh dari manajemen PT. Starwin adalah pesangon sebesar satu kali peraturan Menteri Tenaga Kerja, uang jasa, biaya selama perselisihan, dan pelunasan uang tunjangan hari raya tahun 2003.

Karyawan/pekerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan. Apabila hak-hak karyawan/pekerja diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan. Terutama ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan maksimal. Ketika karyawan sudah melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan maka perusahaan tersebut harus memenuhi hak-hak pekerjaannya sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan, yang bersumber dari permasalahan dengan melihat kenyataan yang terjadi di lapangan, kemudian menghubungkan dengan teori hukum, ilmu hukum, peraturan perundang-undangan, serta beberapa ahli di bidang hukum kepailitan, hukum ketenagakerjaan, dan dilakukan dengan melihat segala undang-undang dan regulasi terkait dengan isu hukum yang sedang di teliti.

Kata kunci : Hak-hak Karyawan pada Perusahaan Pailit, Studi Tentang Pemberesan Hak Karyawan pada Kasus Perusahaan PT. Starwin Indonesia.

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional di Republik Indonesia ini yang mana berdasarkan Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu maka harus adanya hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan perundangan di Indonesia yang didalamnya mengatur mengenai atas hak-hak serta perlindungan terhadap karyawan/pekerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional maupun internasional. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28D Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perusahaan dalam perjalanannya tidak selamanya mengalami pertumbuhan yang stabil dan bahkan sebuah perusahaan dapat mengalami kepailitan. Kepailitan menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang terdapat dalam Pasal 1 angka 1 dijelaskan bahwa sita umum atas kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas.

Permasalahan pailit di Indonesia berkaitan dengan pemenuhan hak-hak karyawan yang sebenarnya telah diatur dalam peraturan perundangan. Undang-

undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (4) menyebutkan bahwa “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/karyawan merupakan didahulukan pembayarannya”.

Undang-undang Republik Indonesia No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban pembayaran utang dalam Pasal 39 disebutkan bahwa (1) “Pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya 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 puluh lima) hari sebelumnya; dan (2) sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”.

Peraturan ini diharapkan mampu memberikan jawaban mengenai hak-hak pekerja pada saat perusahaan pailit. Meskipun demikian adanya Undang-undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tersebut masih belum bisa menjembatani kepentingan ketiga pihak yang berkepentingan, diantaranya pengusaha, pekerja, dan kreditor. Dalam kasus perusahaan dengan bentuk Perseroan Terbatas (PT) pemenuhan hak pekerja masih menjadi permasalahan yang rumit dan tidak kunjung mendapatkan solusi yang adil sehingga merugikan berbagai pihak.

Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha terjadi pada PT. Starwin Indonesia yang merupakan perusahaan penghasil sepatu Reebok dimana pada tahun

2008 mengalami kepailitan. Dalam PT. Starwin Indonesia ini kurator melakukan penjualan aset untuk membayar para kreditornya terutama para pekerjanya.

PT. Starwin Indonesia yang merupakan perusahaan pailit di wilayah Indonesia yang belum mampu untuk menyelesaikan utangnya yang berupa pelunasan upah dan pesangon bagi karyawannya karena aset perusahaan pada saat pailit tidak cukup untuk membayar seluruh utangnya kepada kreditur. Ketidakmampuan pengusaha dalam membayar dan melunasi utang kepada karyawan ini menimbulkan banyaknya aksi atau demo yang dilakukan oleh para karyawan.

Aksi demo yang dilakukan para karyawan tersebut dikarenakan kekurangfahaman terhadap hukum kepailitan. Selama ini para karyawan cenderung menganggap kepailitan merupakan suatu cacat hukum dan penggelapan terhadap hak-hak kreditur khususnya para tenaga kerja.¹

Undang-undang Republik Indonesia No13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak buruh pada saat pailit, disisi lain ada Undang-undang yang mengatur tentang kepailitan yaitu Undang-undang Republik Indonesia No 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan. Dengan demikian, terjadi benturan antara pemenuhan hak karyawan yang didahulukan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan atau Undang-undang Kepailitan. Akan tetapi dalam hukum terdapat asas *lex specialis derogat legi generalis*, yang berarti peraturan yang lebih khusus mengalahkan peraturan yang lebih umum, sehingga dalam hal ini

¹ Jaclin Liang, *Bab I Pendahuluan I. Latar Belakang Masalah*, Kamis 17 November 2016, https://www.academia.edu/9936453/BAB_I_PENDAHULUAN_I_Latar_Belakang_Masalah ,, (17:45)

diperlukannya pengkajian mengenai hak buruh pada saat pailit dengan mengacu pada hukum yang lebih khusus yaitu Undang-undang yang membahas tentang kepailitan.

Mengenai uraian diatas, maka penulis ingin memfokuskan meneliti dan menelaah lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak pekerja pada perusahaan pailit dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan pada Perusahaan Pailit (Studi Tentang Pemberesan Hak Karyawan pada Kasus Perusahaan PT. Starwin Indonesia)”.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Penelitian ini akan mengkaji asas-asas yang berlaku umum atau yang disebut penelitian filosofi terhadap norma, kaidah serta peraturan perundangan yang terkait dengan prinsip-prinsip perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan pada perusahaan pailit.

C. Hasil Penelitian

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran dan fungsi karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan. Apabila hak-hak karyawan diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan. Terutama ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan maksimal. Ketika karyawan sudah melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan maka perusahaan tersebut harus memenuhi hak-hak pekerjanya sebagaimana yang telah diatur dalam

Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Pemenuhan hak-hak karyawan bukan hanya pada saat perusahaan itu masih berjalan sebagaimana mestinya, tetapi ada hak-hak karyawan yang harus tetap dipenuhi oleh perusahaan pada saat perusahaan tersebut pailit. Pailitnya suatu perusahaan biasanya mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Karyawan yang di PHK karena perusahaan mengalami kepailitan, mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh *kurator*, pemutusan tersebut harus sesuai Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang²

Undang-undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUKPKPU) pada penjelasan Pasal 2 ayat (1) yang dimaksud “kreditor” dalam ayat ini adalah kreditor konkuren, kreditor separatis, maupun kreditor preferen. Sehubungan dengan penjelasan Pasal 2 ayat (1) tersebut, maka yang dimaksud dengan kreditor adalah sembarang kreditor.³

Berdasarkan tingkatannya maka kreditor dapat dibagi menjadi beberapa macam yaitu:⁴

1. Kreditor Separatis, yaitu kreditor pemegang hak jaminan kebendaan yang memberi wewenang kepada kreditor lainnya untuk menjual secara lelang kebendaan yang dijaminan kepadanya untuk memperoleh pelunasan

² Jono, 2010, *Hukum Kepailitan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 119.

³ Sutan Remy Sjahdeini, 2009, *Hukum Kepailitan Memahami Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan*, Jakarta, PT Pustaka Utama Grafiti, hlm. 55.

⁴ Man S. SastraWidjaja, *Loc.Cit*, hlm. 35.

dibandingkan dengan kreditor-kreditor lainnya. Kreditor separatis adalah kreditor yang memperoleh kedudukan didahulukan seperti gadai, fidusia, hak tanggungan, hipotik adalah kreditor pemegang hak jaminan kebendaan.

2. Kreditor Preferen, yaitu kreditor yang mempunyai hak mendahului karena sifat piutangnya oleh undang-undang diberi kedudukan istimewa.
3. Kreditor Konkuren, yaitu kreditor yang mempunyai hak mendapatkan pelunasan secara bersama-sama tanpa hak yang didahulukan, dihitung besarnya piutang masing-masing terhadap piutang secara keseluruhan dari seluruh harta kekayaan debitor. Kreditor Konkuren yaitu kreditor yang tidak termasuk dalam kreditor separatis dan kreditor preferen.

Keperluan pekerja atau buruh suatu perusahaan yang dinyatakan pailit adalah berkaitan dengan pembayaran upah dan pesangon. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedudukan upah pekerja atau buruh pekerja dianggap sebagai kreditor preferens dengan *privelege* atau hak istimewa atau prioritas. Upah pekerja pada umumnya mengambil pelunasan atas hasil penjualan seluruh harta kekayaan debitor pada posisi keempat, setelah utang pajak, kreditor separatis sebagai pemegang hak tanggungan, gadai, fidusia, hipotik, dan kreditor preferens dengan *privelege* khusus.

Berdasarkan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang didahulukan

pembayarannya. Penjelasan pasal ini menyatakan “yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja atau buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.” J. Satrio mengakui bahwa pasal ini meningkatkan kedudukan upah dibandingkan dengan kreditor lain.⁵

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 tidak berdasar, sehingga ditolak.

Permohonan ini berawal dari rapat kreditor pada 7 Desember 2004, tentang pencocokan piutang. Kuasa hukum pekerja membantah besarnya piutang yang menjadi hak pekerja. Kurator menyatakan besarnya piutang yang menjadi hak pekerja adalah sesuai dengan Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atas 3.652 orang pekerja PT. Starwin Indonesia dengan jumlah total Rp 11.433.896.684,00. Menurut kuasa hukum pekerja sebesarnya mencapai Rp 51.253.937.548,00. Terhadap perselisihan tersebut hakim pengawas telah berusaha mendamaikan kedua belah pihak, tetapi tidak berhasil. Oleh karenanya hakim pengawas memerintahkan kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan tersebut di depan majelis hakim pemeriksa.

Di hadapan majelis hakim pemeriksa, kurator tetap mengacu pada putusan Panitia Penyelesaian Pusat atas 3.652 orang pekerja PT. Starwin Indonesia dengan

⁵ Siti Anisah, 2008, *Perlindungan Kepentingan Kreditor dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan di Indonesia; Studi Putusan-Putusan Pengadilan*, Yogyakarta, Total Media, hlm. 393.

jumlah total Rp 11.433.896.648,00 sebagai dasar perhitungan dan pembayaran hak atas pekerja atau buruh. Namun pihak pekerja atau buruh mengajukan keberatan dengan alasan, berdasarkan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya terkait dengan pemutusan hubungan kerja hak pekerja atau buruh adalah sebesar Rp 51.253.937.548,00, dan saat ini pekerja atau buruh sedang menempuh upaya hukum dalam rangka perselisihan jumlah yang harus dibayarkan akibat pemutusan hubungan kerja dengan PT. Starwin Indonesia dengan cara mengajukan Gugatan Tata Usaha Negara ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Di samping itu para pekerja atau buruh menegaskan status mereka dalam permohonan pernyataan pailit ini sebagai kreditor istimewa, bukan kreditor konkuren. Berdasarkan keberatan tersebut para pekerja mengajukan permohonan agar majelis hakim dapat menyelesaikan harta kekayaan PT. Starwin Indonesia guna pembayaran sebagai hak pekerja sebagaimana disetujui dalam rapat verifikasi pada tanggal 7 Desember 2004. Selanjutnya pembayaran sekaligus dan seketika bersamaan dengan pembayaran dengan PT. Starwin Indonesia, dan menyisihkan harta kekayaan PT. Starwin Indonesia guna pembayaran selisih hak yang seharusnya diterima oleh para pekerja berdasarkan putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap atas gugatan Tata Usaha Negara di kemudian hari. Majelis hakim pemeriksa memberikan keputusan menolak permohonan dari para pekerja untuk seluruhnya. Terhadap kedudukan pekerja sebagai kreditor istimewa majelis hakim berpendapat, pekerja atau buruh bukan kreditor istimewa karena menurut undang-undang hak pekerja kedudukannya sebagai kreditor preferen. Kedudukan kreditor preferen adalah di bawah kreditor separatis, yaitu kreditor yang

memegang hak tanggungan. Oleh karena itu tuntutan agar pekerja dinyatakan sebagai kreditor istimewa adalah tuntutan yang tidak berdasar karena itu 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.⁶

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:

1. Jangka waktu pemberitahuan PHK yang sesuai dengan perjanjian kerja, atau
2. 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

⁶ *Ibid*, hal. 395-397.

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).

Kasus PT. Starwin Indonesia yang telah pailit sebagaimana dijelaskan diatas memiliki suatu permasalahan yang mana permasalahan tersebut adalah dalam PHK yang dilakukan perusahaan kepada para pekerjanya tersebut sama sekali tidak diberikan pesangon. Karyawan tersebut hanyalah menerima uang pengganti jasa saja, sedangkan hak yang diminta para pekerja tersebut kepada manajemen PT. Starwin adalah pesangon sebesar satu kali peraturan Menteri Tenaga Kerja, biaya selama perselisihan, uang jasa, dan pelunasan uang THR tahun 2003.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan 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 satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), sedangkan ini hanya berupa penggantian uang jasa saja.

Kasus PT. Starwin Indonesia dalam hal ini kreditur lain lebih diprioritaskan pembayaran utangnya, hal ini dikarenakan dalam asas hukum terdapat asas yang berbunyi *lex specialis derogat legi generalis* yang berarti peraturan yang lebih

khusus mengalahkan peraturan yang lebih umum sehingga dalam hal ini diperlukan pengkajian mengenai hak buruh pada saat pailit dengan mengacu pada hukum yang lebih khusus.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan pembayaran utang dalam hal ini merupakan perundang-undangan yang mengkaji mengenai hak buruh pada saat pailit. Pada Pasal 26 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan pembayaran utang, kurator diberikan kewenangan untuk mengajukan tuntutan mengenai hak dan kewajiban yang menyangkut harta pailit, apalagi jika ada kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotik maka kreditur ini merupakan pihak yang mendapatkan prioritas.

Prioritas kepada kreditur ini jika dilihat dari Pasal 138 Undang-undang Republik Indonesia tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang disebutkan bahwa kreditur yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak anggunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut tidak akan dilunasi dari penjualan benda yang merupakan agunan, dapat meminta diberikan hak hak yang dimiliki kreditur konkuren atas bagian piutang tersebut tanpa mengurangi hak untuk didahului atas bagian piutangnya. Sedangkan dalam Pasal 142 ayat (1) disebutkan bahwa dalam hal terdapat debitur tanggung-menanggung dan satu atau lebih debitur dinyatakan pailit, kreditur dapat mengajukan piutangnya kepada debitur yang

dinyatakan pailit atau kepada masing-masing debitur yang dinyatakan pailit sampai seluruh piutangnya dibayar lunas.

Kreditur sparatis setelah mendapatkan haknya kembali dari yang dijamin debitur dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit, kemudian pembagiannya secara merata terhadap buruh PT. Starwin Indonesia sebagai kreditur preferen secara merata dengan masa kerja masing-masing buruh tersebut.

D. Kesimpulan

1. Kedudukan Hukum Karyawan Pada Perusahaan Pailit

Berdasarkan tingkatannya maka kreditur dapat dibagi menjadi beberapa macam yaitu:

4. Kreditur Separatis
5. Kreditur Preferen
6. Kreditur Konkuren

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

- a) Kreditur Preferen
- b) Kreditur Konkuren

Pengadilan Niaga berpendapat pekerja bukan kreditur istimewa meskipun menurut undang-undang hak pekerja kedudukannya sebagai kreditur

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).

E. 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.

F. Ucapan Terimakasih

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, kupersembahkan karya ini untuk orang-orang yang kusayangi:

- a. Kedua orangtuaku tercinta, motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah jenuh mendo'akan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran mengantarku sampai kini.*
- b. Saudara-saudaraku tercinta.*
- c. Keluarga besarku tercinta.*

G. Rujukan

Buku

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti
- Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, 1999, *Seri Hukum Bisnis: Kepailitan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Bagus Irawan, 2007, *Aspek-aspek Hukum Kepailitan; Perusahaan; dan Asuransi*, Bandung, P.T. Alumni
- Hadi Subhan, 2008, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Pengadilan*, Jakarta, kencana
- Hadijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- H.R.Abdussalam, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Hukum Perburuhan*, Restu Agung
- Jono, 2010, *Hukum Kepailitan*, Jakarta, Sinar Grafika
- Man S. SastraWidjaja, 2006, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Bandung, PT. Alumni, hlm. 35
- M. Hadi Subhan, 2009, *Hukum Kepailitan; Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Jakarta, Kencana
- Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, 2015, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar

- Rachmadi Usman, 2008, *Hukum Jaminan Keperdataan*, Jakarta, Sinar Grafika
- Rahayu Hartini, 2007, *Hukum Kepailitan*, Malang, UMM Press
- Siti Anisah, 2008, *Perlindungan Kepentingan Kreditor dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan di Indonesia; Studi Putusan-Putusan Pengadilan*, Yogyakarta, Total Media
- Sutan Remy Sjahdeini, 2009, *Hukum Kepailitan Memahami Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan*, Jakarta, PT Pustaka Utama Grafiti
- Titik Tejaningsih, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Kreditor Separatis Dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit*, Yogyakarta, FH UII Press
- Zainal Asikin, 2001, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang di Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Zaeni Asyhadie dan Budi Sutrisno, 2012, *Hukum Perusahaan & Kepailitan*, Jakarta, Erlangga
- Sudargo Gautama, 1998, *Komentar Atas Peraturan Kepailitan Untuk Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti

Perundang-undangan

- Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945
- Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 015K/N/2007

Internet

- Bayu Setia Permana, Hak dan Kewajiban Pekerja, Sabtu 11 Februari 2017 https://lawbspco.blogspot.co.id/2013/12/hak-dan-kewajiban-pekerja_5.html (18:44)
- Bisdan Sigalingging, *Jenis-Jenis Kreditor Dalam Hukum Kepailitan*, Rabu 09 November 2016, <http://bisdan-sigalingging.blogspot.co.id/2014/10/jenis-jenis-kreditor-dalam-hukum.html> , (23:15)

- Rohan S. Kasim, *Para Pihak Dalam Kepailitan*, Senin 07 November 2016,
<http://rohanskasim.blogspot.co.id/2013/03/para-pihak-dalam-kepailitan.html>
,, (16:43)
- Russel Butar, *Perlindungan Hak Normatif Pekerja/Buruh pada Perusahaan Pailit*,
Kamis 17 November 2016,
http://www.kompasiana.com/russelbutar/perlindungan-hak-normatif-pekerja-buruh-pada-perusahaan-pailit_55106332813311d638bc62c7 ,,
(17:55)
- Wafia Silvi Dhesinta, *Pengertian Pailit*, Kamis 10 November 2016,
<https://prezi.com/w4wdgbrpwpeh/pengertian-pailit/> ,, (12:17)
- Jaclin Liang, *Bab I Pendahuluan I. Latar Belakang Masalah*, Kamis 17
November 2016,
https://www.academia.edu/9936453/BAB_I_PENDAHULUAN_I_Latar_Belakang_Masalah ,, (17:45)